

DATA: 20/06/2012	Site: PORTAL FIEAM
Cliente: FBN BRASIL	Endereço: <a href="http://www.fieam.org.br">http://www.fieam.org.br</a>
<b>Assunto: ENCONTRO FBN DE FAMÍLIA EMPRESÁRIAS EM MANAUS</b>	



## MANAUS SEDIA 'ENCONTRO FBN DE FAMÍLIAS EMPRESÁRIAS

*Carlos Renato Trecenti, CEO, e Sara Hughes, Conselheira do Grupo Lwart, defendem mais investimentos em governança familiar e corporativa, um planejamento sucessório de longo prazo e o envolvimento de todos os membros da família, inclusive os cônjuges, no processo.*

O **FBN Brasil – The Family Business Network** promove, nesta quarta (dia 20/6), no Hotel Blue Tree Premium, o **'3o Encontro de Famílias Empresárias de Manaus'**. O evento é voltado a fundadores, acionistas, herdeiros, executivos e membros das futuras gerações de empresas familiares. No programa, destacam-se palestras e cases, apresentados por membros das próprias famílias empresárias, que pretendem mostrar como organizações do gênero e de reconhecido sucesso têm garantido sua perenidade e êxito através das gerações, por meio de boas práticas de gestão, focadas na tríade Indivíduo-Família-Negócios. O **'3o Encontro de Famílias Empresárias de Manaus'** é uma realização do **FBN Brasil**, com patrocínio **da PwC Brasil** e apoio da **Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (FIEAM)**.

Vale lembrar que hoje, no Brasil, cerca de 90% das empresas são familiares, o que comprova a força desse modelo de negócio para o desenvolvimento da economia nacional. Mas, apesar de toda essa representatividade, cerca de um terço dessas empresas não avança além da segunda geração por falhas de gestão e preparação.

Entre os palestrantes do encontro, estão **Carlos Renato Trecenti**, CEO e membro da segunda geração do **Grupo Lwart (SP)**, e **Sara Hughes**, sua esposa e membro do Conselho de Administração. Formado por três empresas (Lwart Lubrificantes, Lwarcel Celulose e Lwart Química), o Grupo, 100% nacional, emprega hoje 3.3 mil colaboradores, entre próprios e terceirizados.

Segundo Trecenti, entre as dificuldades enfrentadas por empresas familiares, destacam-se: a dificuldade em separar papéis entre os executivos (funcionários), os acionistas e os familiares; o crescimento da família, que demanda estrutura e organização para se alinhar os valores e expectativas, e a resistência das organizações para criar estrutura e se preparar para o futuro quando tudo vai bem no presente.

O executivo conta que no Grupo Lwart o planejamento sucessório e os investimentos em governança corporativa, societária e familiar começaram há cerca de 15 anos, mas trata-se de um trabalho contínuo. *"É importante respeitar as conquistas do passado, mas não podemos nos acomodar. Passamos por uma primeira sucessão na gestão da empresa em 2009, de acordo com um plano traçado dois anos antes e com apoio de toda a família. O plano permitiu que fizéssemos a transição de forma transparente a todos os stakeholders da empresa"*, explica o CEO do Grupo.

No Grupo Lwart, foi criado um Conselho de Administração com a participação dos fundadores para se fazer a transição no programa de sucessão da empresa. *"Assim contamos com a experiência dos conselheiros, definindo diretrizes estratégicas, apoiando e cobrando resultados da nova geração de executivos familiares, e também não familiares, que assumiram o comando da operação. Foi possível, dessa forma, fazermos uma renovação com continuidade e bem alicerçada"*, explica Trecenti.

Membro do Conselho de Administração do **Grupo Lwart**, **Sara Hughes** destaca entre os principais avanços obtidos nesse processo, os três "Es": estrutura, educação e envolvimento. *"Temos hoje estrutura e regras que permitem que as discussões aconteçam na hora certa e de maneira saudável. Investimos bastante em treinamentos para a formação de bons acionistas. A participação da família nos foros da governança familiar e societária é cada vez maior"*, explica a executiva.



**factual comunicação**

assessoria de imprensa

Ela defende investimentos em Governança Corporativa/Familiar para o sucesso das empresas do gênero. *“Temos a impressão de que, no Brasil, as práticas da moderna governança corporativa se expandem mais rápido que as da governança familiar. Em nossa visão, no entanto, os dois componentes devem evoluir juntos, pois a base da empresa familiar é a família. Com nossos esforços em governança, temos conseguido uma evolução positiva nos princípios de transparência, prestação de contas, equidade e responsabilidade corporativa. Entendemos que para uma empresa familiar, a responsabilidade corporativa significa zelar pela sustentabilidade da organização e cuidar da estrutura societária e familiar”,* afirma Sara.

Por fim, Carlos Renato Trecenti revela que uma característica peculiar do Grupo Lwart é incluir os cônjuges na governança assim que eles chegam. *“Depois de vários casamentos nos últimos anos, fizemos até um programa de treinamento especial somente para os novos cônjuges. Acreditamos que todos devem ser incluídos nas discussões e que as próximas gerações da família devem ser criadas por pais e mães educados como acionistas e devidamente engajados na governança”,* conclui.