

## **MODELO 2: Cláusulas típicas del Protocolo Familiar**

A continuación se recoge un modelo de cláusula estándar simplificada para la regulación del Consejo de Familia, así como para la configuración de las condiciones de acceso a los puestos trabajo de los miembros del grupo familiar, y de los principios económicos que han de regir en la empresa familiar, por encontrarse estas cláusulas entre las más importantes para la consecución de los fines del protocolo familiar, esto es, para componer un proyecto familia-empresa que motive a la familia, creando un espíritu de unidad y compromiso.

### **I. Consejo de Familia**

**Misión:** Se crea el Consejo de Familia como órgano encargado de asegurar y promover una correcta convivencia familiar, así como de velar por la aplicación y cumplimiento de los valores, principios y normas establecidas en el presente Protocolo Familiar, para garantizar la continuidad de la empresa y su permanencia bajo control familiar, dentro de un contexto de armonía y consenso familiares.

**Miembros:** El Consejo de Familia estará integrado por los Fundadores de la Empresa Familiar, así como por los cabezas de cada Rama Familiar, bajo la Presidencia de D./Dña [•], quien ostentará esta condición con carácter vitalicio y solo podrá perderla en caso de fallecimiento, ausencia, incapacidad civil declarada judicialmente, renuncia voluntaria o cuando la Rama Familiar que representa no tenga ningún miembro del Grupo Familiar.

Los Fundadores y los Cabezas de cada Rama Familiar podrán desvincularse voluntariamente del Consejo de Familia, y serán obligados a hacerlo cuando por motivos legales o por sus circunstancias personales no pudieran ejercer con normalidad su función.

Es conveniente que se establezcan rotaciones en los miembros del Consejo, con el fin de ampliar el círculo de familiares involucrados en el gobierno de la Empresa Familiar.

**Funciones:** Las funciones del Consejo de Familia serán aquellas enfocadas al cumplimiento de la misión de la Empresa Familiar, entre las que cabe destacar:

- (i) Impulsar la aplicación del Protocolo Familiar, así como dirigir su desarrollo y actualización en contacto permanente con el Consejo de Administración, la Dirección de la Empresa y la Asamblea Familiar.
- (ii) Establecer, preservar y actualizar los valores y la visión de la familia sobre el futuro de la empresa a largo plazo, así como trasladar al Consejo de Administración esta visión y valores, y controlar que los respete y se ajuste a ellos en sus actuaciones.
- (iii) Recibir la información sobre la marcha y resultados de la Empresa Familiar, para posteriormente presentársela al Consejo de Administración.
- (iv) Preparar la sucesión de la Empresa Familiar mediante el desarrollo de planes para la transición generacional.
- (v) Encauzar la carrera profesional de los miembros del Grupo Familiar y proponer, en su caso, la incorporación de los mismos a la Empresa Familiar, estableciendo el cargo o funciones que desempeñarán en la misma.
- (vi) Servir de foro para la discusión y gestión de problemas y conflictos familiares.
- (vii) Representar a la familia en ámbitos sociales, políticos y económicos.

**Funcionamiento:** El Consejo de Familia se reunirá, necesariamente, un mínimo de [•] veces al año. Igualmente, se reunirá cuando la convoque el Presidente o lo soliciten un mínimo de [•] de sus miembros.

La convocatoria será cursada por el Presidente del Consejo, de forma oral o escrita, con una antelación de [•] días y con indicación de los puntos del orden del día.

Las sesiones se constituirán válidamente independientemente del número de miembros del Consejo de Familia que acudan.

Las decisiones se tomarán por acuerdo de mayoría simple de los miembros que asistan, ostentando el Presidente el voto de calidad en caso de empate.

Las reuniones se llevarán a cabo en la sede de la Empresa Familiar.

El Presidente tendrá todas las facultades de representación, administración y disposición que sean necesarias para ejecutar las decisiones adoptadas.

## **II. Condiciones de acceso a los puestos de trabajo de la Empresa Familiar**

Los miembros del Grupo Familiar podrán ocupar puestos de trabajo en la Empresa Familiar, siempre y cuando cuenten con la formación, conocimientos y experiencia que se requiera para ello. Para fomentar la profesionalización de los trabajadores de la Empresa Familiar, aquellos miembros del Grupo Familiar que pretendan desempeñar su oficio en la Empresa Familiar deberán:

- (i) Contar con la titulación académica pertinente para el puesto de trabajo que solicitan.
- (ii) Contar con la experiencia profesional necesaria para el puesto de trabajo que solicitan. Por ello, será necesario acreditar una experiencia laboral de al menos [•] años en un puesto de trabajo similar al que se solicita en una empresa no vinculada con el Grupo Familiar.
- (iii) Tener un conocimiento fluido de, como mínimo, una lengua extranjera.

En ningún caso se crearán puestos de trabajo artificiales, que no sean necesarios, o que puedan reducir la eficiencia de la Empresa Familiar, para asegurar el empleo en el Grupo Familiar.

La incorporación de un miembro del Grupo Familiar a la plantilla de la Empresa Familiar deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, al igual que por el Consejo de Familia.

La política de incorporación de miembros del Grupo Familiar a la plantilla de la Empresa Familiar estará directamente vinculada con la participación en el capital social de cada una de las Ramas Familiares. De esta forma, salvo cuando existan circunstancias que claramente lo impidan o desaconsejen, el número de trabajadores de cada Rama Familiar guardará una relación proporcional con el número de acciones/participaciones

sociales que cada Rama ostente en la Empresa Familiar, sin perjuicio de que se tengan que cumplir los requisitos de formación y experiencia anteriormente descritos.

Los miembros del Grupo Familiar que sean menores de [•] años podrán realizar prácticas laborables en la Empresa Familiar, siempre y cuando el Consejo de Administración lo considere recomendable para su formación y futuro profesional.

La retribución a los miembros del Grupo Familiar por su trabajo en la Empresa Familiar será acorde a la escala salarial establecida por el mercado para puestos comparables en empresas similares, y se fijará atendiendo a criterios de meritocracia basados en su dedicación, los resultados obtenidos y las responsabilidades asumidas.

Los miembros del Grupo Familiar que ocupen puestos en el Equipo Directivo de la Empresa Familiar o del Consejo de Familia, se retirarán de dichos cargos, como máximo, a los [•] años de edad.

### **III. Política económica en la Empresa Familiar**

La política económica del Grupo Familiar con respecto a la Empresa Familiar estará sujeta a los siguientes principios:

- (i) La política económica de la Empresa Familiar buscará un equilibrio entre la inversión, la retribución del trabajo y el pago de dividendos, entre otros múltiples factores, asegurando con ello la salud económica y financiera de la Empresa Familiar.
- (ii) La Empresa Familiar retribuirá anualmente al capital social proporcionalmente a los resultados que obtenga. No obstante, el dividendo a repartir entre los socios/accionistas de la Empresa Familiar se modulará en virtud de las necesidades financieras de la misma, de sus proyectos empresariales y familiares, así como de sus perspectivas económicas y financieras.
- (iii) En aras de garantizar el crecimiento de la empresa, la Empresa Familiar llevará a cabo una política de capitalización mediante la reinversión del [•]% de los beneficios anuales que se generen en la misma.

- (iv) Los miembros del Grupo Familiar deberán tener otras fuentes de ingresos además de las retribuciones derivadas de su puesto de trabajo en la Empresa Familiar o de las retribuciones derivadas del capital social de la misma, de tal forma que la subsistencia económica del Grupo Familiar no dependa íntegramente de los recursos económicos de la Empresa.
- (v) Es firme voluntad de los miembros del Grupo Familiar mantener la propiedad de la Empresa Familiar en el seno de la familia consanguínea.
- (vi) Es firme voluntad de los miembros del Grupo Familiar impulsar el desarrollo y crecimiento de la Empresa Familiar, incrementando su valor económico y social.
- (vii) Ningún miembro del Grupo Familiar estará obligado a mantener su participación en el capital social de la Empresa Familiar en contra de su voluntad. De este modo, podrá vender sus acciones/participaciones sociales a los restantes miembros del Grupo Familiar, que tendrán un derecho de adquisición preferente sobre las mismas.

El ejercicio del derecho de adquisición preferente corresponderá, en primer lugar, a los miembros de la Rama Familiar cuyo miembro desee vender su participación en el capital social, y en caso de que no hubiera ningún interesado en la referida Rama, le corresponderá a los restantes miembros del Grupo Familiar.

- (viii) El Consejo de Administración efectuará anualmente una valoración de las acciones/participaciones sociales de la Empresa Familiar, que será sometida a la verificación de los auditores elegidos por el Consejo de Familia, y será puesta a disposición de todos los miembros del Grupo Familiar.