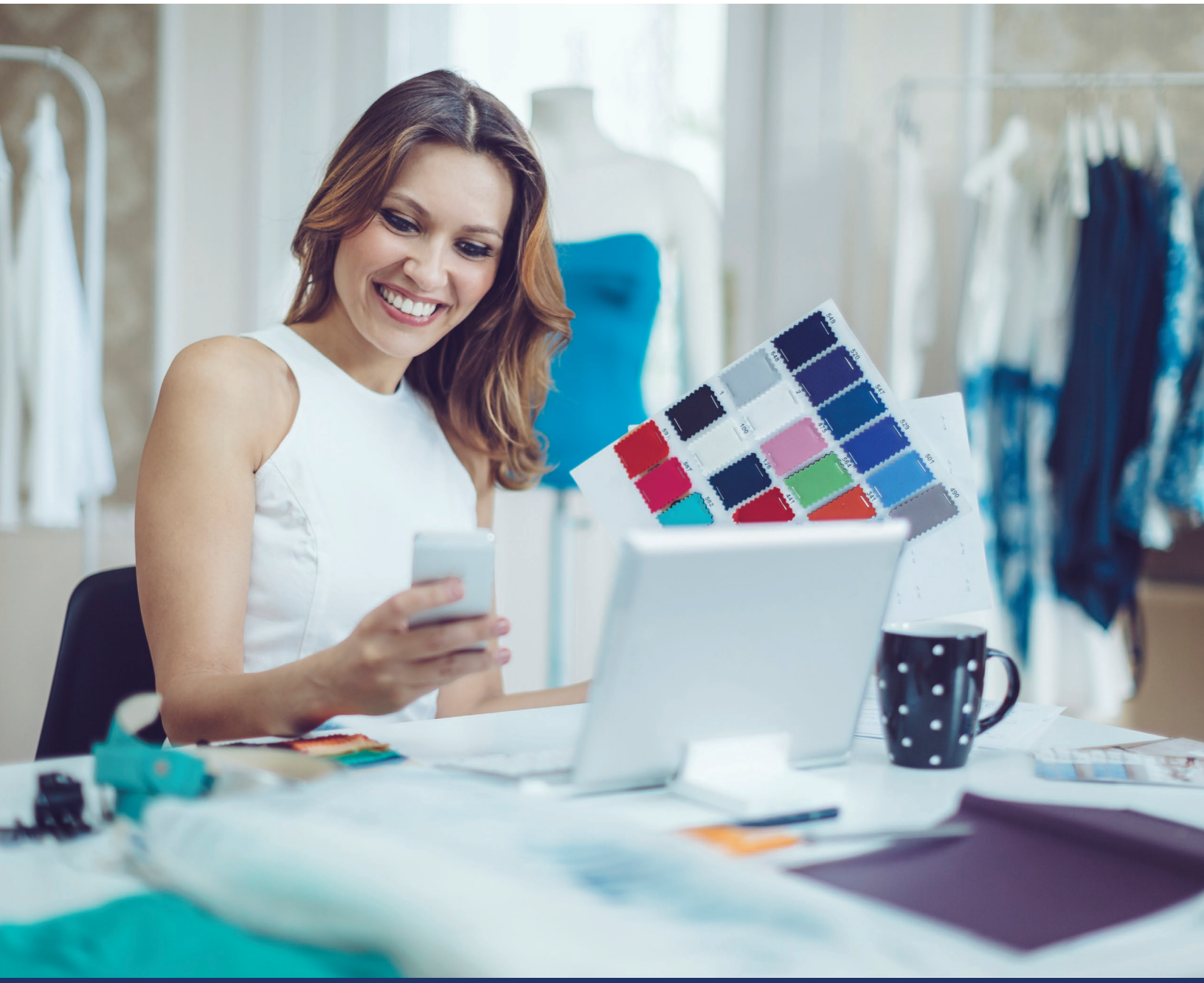
MassMutual



MassMutual 2018 Business Owner Perspectives Study

Insights from Latino Business Owners

TABLE OF CONTENTS

1 **Introduction**

2 **Business ownership: It's more personal for Latinos**

3 **The core business planning pillars**

4 Latino business owners rank the core pillars

5 **A closer look at the core pillars**

5 Keeping key employees loyal to the business

6 Knowing what the business is worth

8 Protecting the business from the disability and death of an owner or key employee

9 Choosing who will take over the business if an owner dies, becomes disabled, or leaves

10 Being fair and equitable regarding distribution of the business and assets from the owner's estate

11 Transitioning ownership and/or finding a buyer upon retirement

Methodology

The research was conducted by HawkPartners for Massachusetts Mutual Life Insurance Company (MassMutual) via a 20-minute online survey of 284 Latino business owners from December 17, 2017, to January 4, 2018. HawkPartners selected U.S. Latino business owners with the following screening criteria:

- Business owner/partner, excluding sole proprietorships where owner is sole employee
- Fewer than 500 employees
- 1+ years in business with no more than 25% in business from 1–3 years
- 2016 sales revenue of $250K+

The sampling margin of error for this study is +/– 4.9% percentage points when looking at the results for the total small business population, based on a U.S. Small Business Employer population of 5.8 million. These are at the 90% confidence level.

"Whenever you see a successful business, someone once made a courageous decision."

– PETER F. DRUCKER

Introduction

Latinos help drive the U.S. economy, opening businesses at twice the rate of the overall population, and now number 4.4 million.[1] The growth in new Latino entrepreneurs can be attributed to a combination of the large number of working-age Latinos striving for the ideal of pursuing the American dream: to provide a better life for the family while building something tangible to pass along to the next generation while giving back to the community.

MassMutual's 2018 Latino Business Owner Perspectives Study takes the pulse of today's business owners. Conducted by HawkPartners for Massachusetts Mutual Life Insurance Company (MassMutual), the results reveal that today's Latino business owners are spending the majority of their time working **in** their businesses instead of **on** their businesses. This study also looks back at the 2015 MassMutual Latino Business Owner Perspective Study to compare attitudes and concerns over time. **The reality for today's Latino business owners is that long-term planning is not always top of mind, even though many feel protecting the business is important. In addition, most Latino business owners prefer to keep their business and family finances separate, but often find the two inextricably linked.**

How to use this study

We recommend that you review the study with your family members, business partners, key employees, and centers of influence. Then use the findings to begin a meaningful dialogue about how you can best position your business for long-term success and financial well-being.

At the same time, consider the impact that not planning could have on your business and on those who depend on it most. Evaluate what's important, keep those critical items top of mind, and seek guidance from professionals who are best equipped to meet the needs of you and your business. After all, your business is vital to the livelihoods of your family, your employees, and your community. Shouldn't you spend the same amount of effort protecting it, as you did building it?

[1] 2017 American Marketscape DataStream™, Geoscape.

Business ownership: It's more personal for Latinos

The decision to become a business owner is both a brave and noble one: Latinos typically start a business to support their family and their community and to provide financial well-being for the next generation.

This wide circle of support is integral to Latino culture, which means it's critical for business owners to position their businesses for success. Doing so is crucial to business owners' ability to achieve their dreams for both their business and family lives.

When asked about the ideals and values upon which business owners started their businesses, words like excellence, integrity, respect, and being true to self all rise to the top. And, while Latino business owners have undoubtedly spent a great deal of time building a successful business that reflects these ideals, there may be a lack of emphasis on other equally important key phrases such as employees, value of the business, an exit strategy, and a legacy for the next generation.

A majority of Latino business owners say they prefer to keep their business and family financial well-being separate and prioritize their family's financial planning over their business planning. But if your business is your largest asset, the provider of income for you and your family, and the source of wealth you wish to pass on to your children and grandchildren — shouldn't the two be viewed with equal importance?

Ownership of a Latino business is more likely to include a former colleague and a friend compared to the average of national business owners: 62% vs. 53%.

The core business planning pillars

In an effort to understand how Latino business owners think and feel about protecting their businesses, this study examines seven core business planning pillars:

- Keeping key employees loyal to the business
- Knowing what the business is worth
- Protecting the business from the death of an owner or a key employee
- Protecting the business from the disability of an owner or a key employee
- Choosing who will take over the business if an owner dies, becomes disabled, or leaves
- Being fair and equitable regarding distribution of the business and assets from the owner's estate
- Transitioning ownership and/or finding a buyer upon retirement

The results show that Latino business owners have made progress, but are not ready or are too busy to address all of the core pillars. This emphasizes the need for education and awareness around planning areas that could leave a business exposed, and reinforce that taking action involves protecting whom and what matters most. There are a number of reasons why Latino business owners say they haven't put these plans in place; consistent with the general population, the lack of time, money, and perceived need are most often mentioned as the reasons for not having plans in place.

Why Latino business owners **do not** have agreements in place:

1. No one ever approached me to talk about these issues.
2. I don't feel like I need to think about these issues yet.
3. I am too busy with the day-to-day management of the business.
4. It's an uncomfortable conversation for my family and me.
5. I wasn't aware these were important issues for my business.

Why Latino business owners **do** have agreements in place:

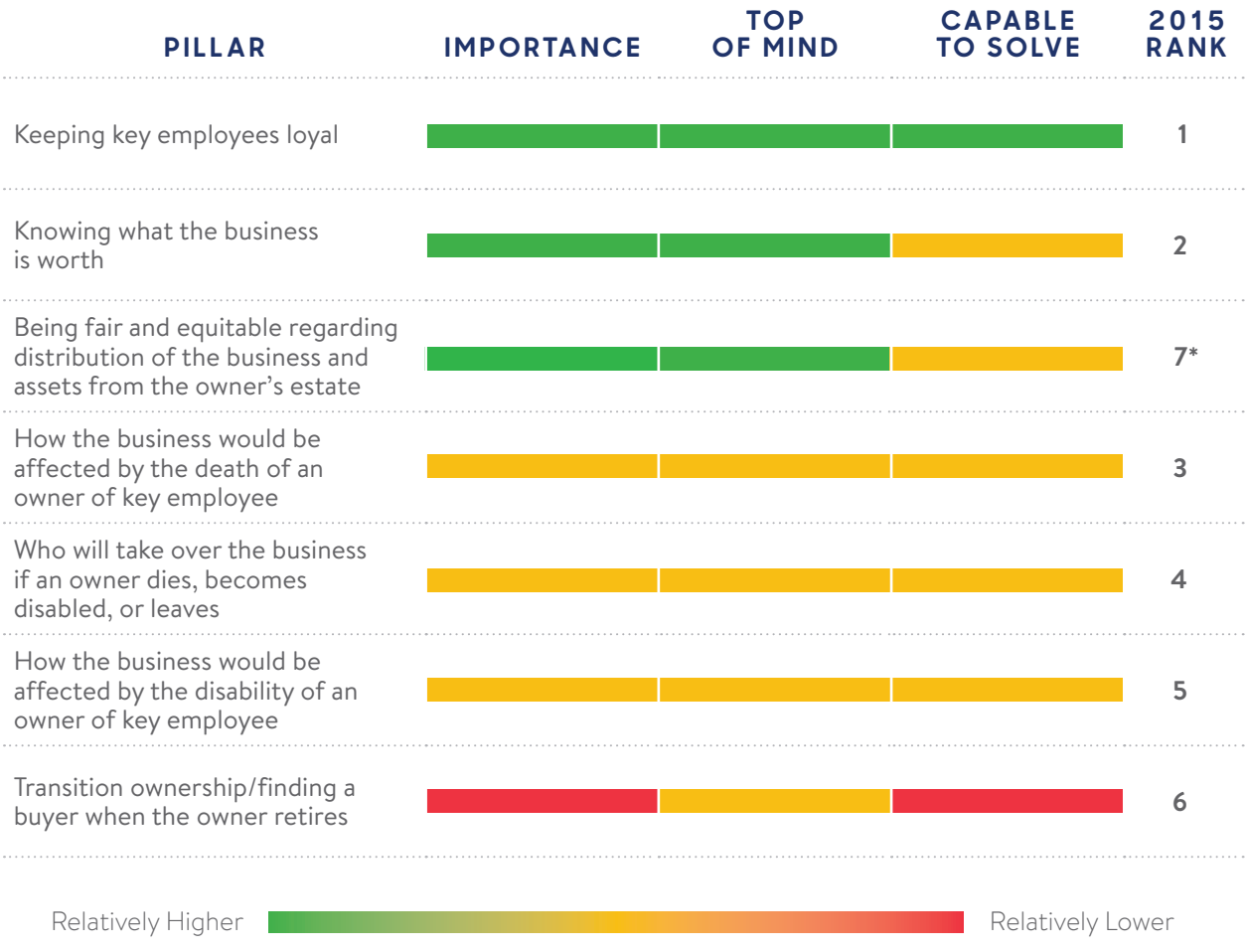
1. I wanted to protect my family.
2. I wanted to protect my business.
3. I was doing personal planning and it prompted me to think about business planning.
4. A trusted source brought it up to me.
5. I wanted to protect my employees.

Latino business owners rank the core pillars

Keeping key employees loyal is viewed as the most important, most top of mind and most solvable for Latino business owners. Knowing what the business is worth is also very much top of mind and continues to rise in terms of its importance. Finally, what happens to the business, and the business assets, upon the death of an owner is another critical area of concern.

The findings also indicate that Latino business owners leverage many different resources for support in addressing the core pillars. Most often, the resource is either themselves, their business partner, or their family members. In fact, the reliance on extended family – along with friends and the community – is not surprising in a culture where trust plays such an important role.

This also shows that business owners may not always be turning to the most informed resources for help. In the instances when business owners do look to experienced professionals for guidance, they say it's a financial professional, attorney, or accountant they turn to most.



* The MassMutual 2015 Latino Business Owner Perspectives Study focused on estate taxes versus distribution of assets.

A closer look at the core pillars

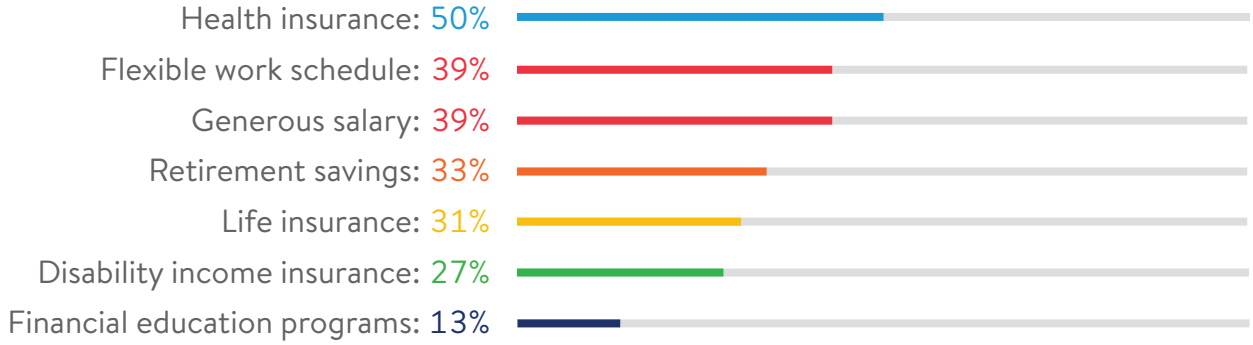
Keeping key employees loyal to the business

Keeping key employees loyal to their business tops the list in terms of importance, and 87% of respondents say they either frequently or often think about the issue. However, the gap lies in what the respondents are offering in terms of benefits and to whom. There appears to be little difference in what is offered to all employees and what is offered to those who are most critical to the success of the business, as most Latinos consider all of their employees part of their extended family.

There may be individuals who are valuable assets to the company because of what they bring to the table every day — creative genius, sales acumen, or relationship building, to name a few. Latino business owners should ask themselves this question: If I were to leave my current business to start a new business, whom would I take with me?

The good news is that over 90% report offering some kind of benefits to their employees, the most common being health insurance, generous salaries, and flexible work arrangements. But are these the right benefits for those loyal employees who were there from the beginning?

BENEFITS OFFERED TO ALL EMPLOYEES



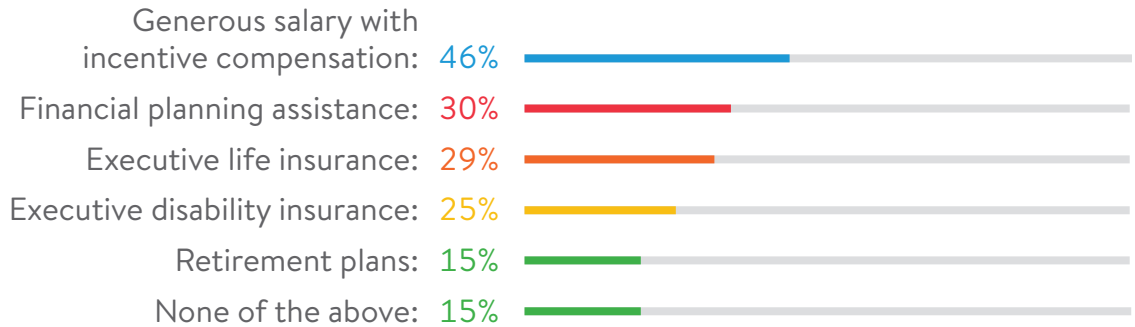
> Latino business owners should ask themselves, if I were to leave my current business to start a new business, whom would I take with me?

Latina business owners are more likely to offer benefits to key employees than other women business owners.

Not all employee benefits are created equal, and certain benefits are more valued by employees than others. Some of the most desired employee benefits aren't what you might think. Competitive pay is only the beginning. Retirement savings plans, preventative health and wellness incentives, and financial education programs are popular elements of today's compensation packages.

Latino business owners could benefit greatly from speaking with a knowledgeable professional outside of the business or the family for information on the many types of benefits that may be of value to their key employees.

BENEFITS OFFERED TO KEY EMPLOYEES



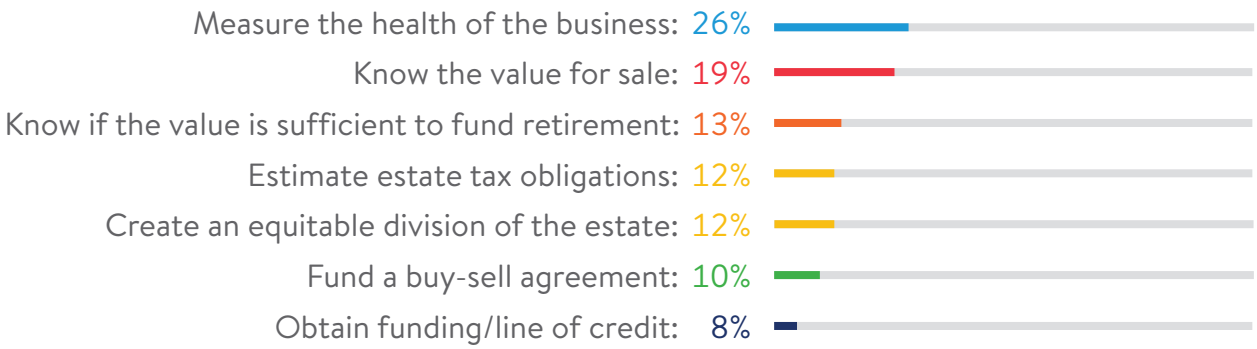
Knowing what the business is worth

Knowing what their business is worth continues to be of importance as it ranked number two in this year's study (similarly ranked in the 2015 MassMutual Latino Business Owner Perspective Study). In addition, it is very much top of mind with 79% saying they frequently or often think about their business value.

The main reasons given for wanting to know the value tend to focus more on business reasons rather than on strategies to protect the business and the wealth it generates. Some Latino business owners also stated they would only need to know its value when they are ready to sell.

Latina business owners have multiple business valuations compared to other women business owners.

REASONS FOR HAVING THE BUSINESS VALUED



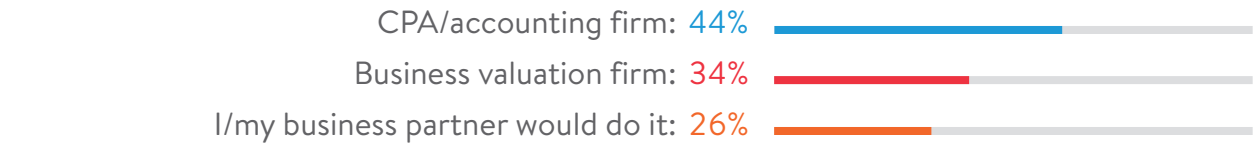
There are critical milestones in the life cycle of a business when an owner needs to have an accurate valuation and these appear to be under-represented. For example:

- Only 12% considered a valuation for the purposes of creating an equitable distribution of the owner's business and assets as part of an estate plan.
- Only 10% considered a valuation to set the value of the business for the purposes of establishing a buy-sell agreement between partners.

In addition, the study indicates that Latino business owners may not know the true value of their business, and one out of four say they valued it themselves. However, when business owners value their businesses independently, they can overvalue or undervalue by a significant amount.

Family comes first for Latino business owners and a proper and equitable distribution is important. Without a proper business valuation, it can be difficult to split the business between family employees running the business and family members who aren't involved in the business.

WHOM DO BUSINESS OWNERS TURN TO FOR BUSINESS VALUATIONS?



A proper business valuation is not a "rule of thumb" or a figure agreed upon with a handshake; instead, it is a thoughtfully researched document crafted by a credentialed appraiser. Be sure that any firm or individual you hire to value your business has the proper credentials, such as Certified Valuation Analyst (CVA), Accredited Valuation Analysis (AVA), Accredited Senior Appraiser (ASA), or Accredited in Business Valuation (ABV). You don't want to discover that all of the hard work and sacrifice to grow your business is worth less than you anticipated due to an unsubstantiated business valuation.

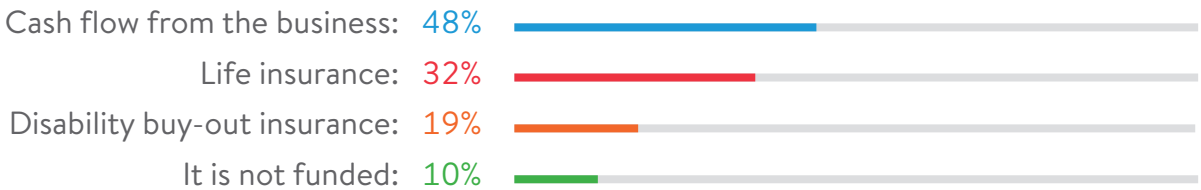
Protecting the business from the disability and death of an owner or key employee

With Latino business owners having more family members working in the business, they should ask themselves this important question: What would happen to my business if I became disabled? Without a current, funded, and signed buy-sell agreement in place, a forced liquidation of the business could be the reality should an unfortunate event occur.

A buy-sell agreement should be drafted to protect the business from events such as death, disability, or the divorce of a business partner or family member. When properly executed, a buy-sell agreement can help ensure the continuity of the business when ownership needs to change hands for any reason. It is a legally binding agreement that requires one party to sell and another party to buy ownership interest in a business when a triggering event occurs.

> Latino business owners should ask themselves, what would happen to my business if I became disabled?

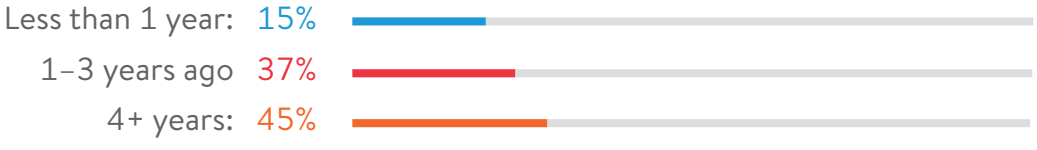
HOW IS YOUR BUY-SELL AGREEMENT FUNDED?



According to the study, of those with a buy-sell agreement in place, only 32% say it is funded with life insurance, and only 19% say it is funded with disability buy-out insurance. The rest are funded with cash flow from the business or not funded at all. In addition, the number of buy-sell agreements funded with cash increased 17% since 2015.

It is also recommended that a buy-sell agreement be reviewed at least every three years to reflect any changes, such as business value, family relationships, and ownership interest. The study shows that almost half of buy-sell agreements may be out of date.

HOW LONG AGO WAS YOUR BUY-SELL AGREEMENT REVIEWED?



Choosing who will take over the business if an owner dies, becomes disabled, or leaves

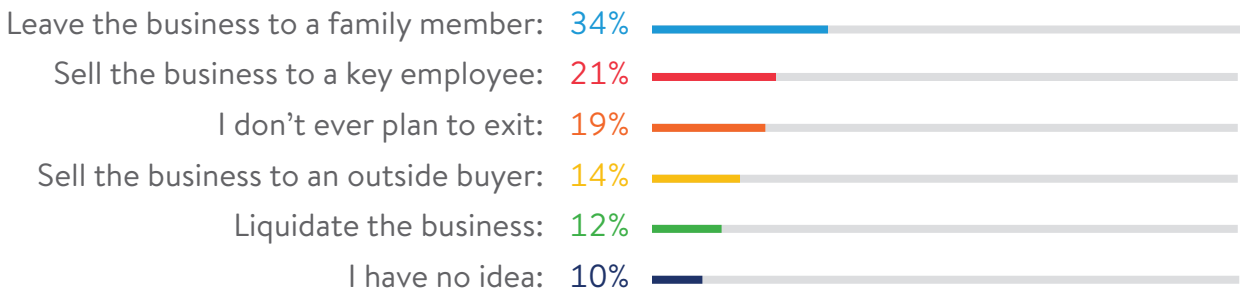
Most Latino business owners say they have chosen a successor, but only about two-thirds claim to have a written succession plan in place. This might explain why one out of four say their successor is not aware they are the chosen successor.

With Latino business owners more likely than the national average to have children and extended family dependent on their success, choosing the right successor — and then properly communicating that decision — is critical to the long-term success of the business. The one statistic that doesn't need research to prove is that one-hundred percent of business owners will exit their business someday, either by design or by default. That's why business owners must begin their succession planning, and successor development, as early as possible.

Here are a few tips for properly preparing an individual for assuming leadership responsibilities in the business:

- Establish an employment policy that includes guidelines for family member involvement in the business and how the next leader of the business will be selected.
- Develop a written career path for the successor that includes time spent working in all facets of the business — from the "shop floor" to the "corner office."
- Communicate the timeline for the exit and successor development plans with family members and key managers so they can participate as appropriate.

WHAT IS YOUR IDEAL EXIT STRATEGY?



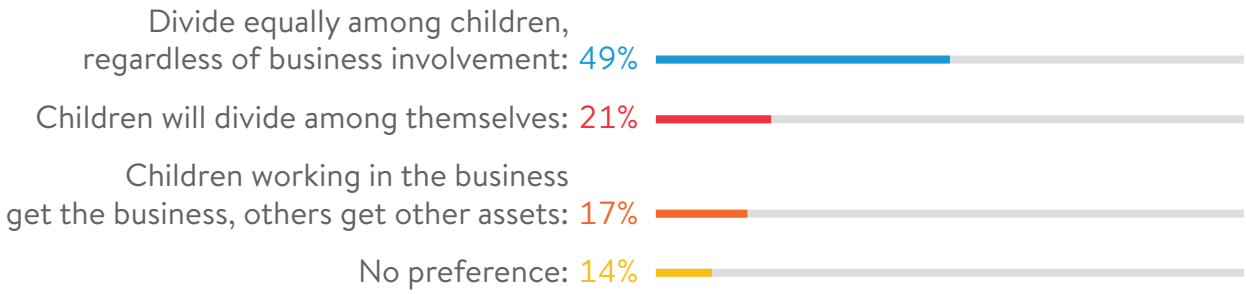
Latino business owners are less likely to divide assets equally among children compared to the national average.

Being fair and equitable regarding distribution of the business and assets from the owner's estate

Estate planning is of much higher importance when it is positioned in terms of a fair and equitable distribution of assets as opposed to the handling of estate taxes. In fact, 70% of Latino business owners frequently or often think about how the assets in their estates will be divided up, as opposed to 53% concerned with handling estate taxes.* Moreover, 72% say the business is their largest asset. When the question of dividing up assets in an estate is mentioned, it is often the business that will be at the forefront of that discussion.

Remember, when it comes to dividing up ownership in the family business, fair does not always mean equal. Nearly 50% of business owners say they plan to divide the ownership in the business equally among all children regardless of their individual roles in the business. That means children who are working in the business day in and day out will have to share the decision making and profits with siblings who have no involvement in the business. That may be equal, but it certainly is not fair.

HOW WILL YOU DIVIDE THE BUSINESS ASSETS AS PART OF YOUR ESTATE?



Estate equalization is a strategy to help resolve this issue. It involves equalizing the estates of those working in the business with those not working in the business by using other assets such as real estate property, cash, or a life insurance death benefit. To begin putting together an estate equalization plan that is both equal and fair, an owner must ask a few very important questions:

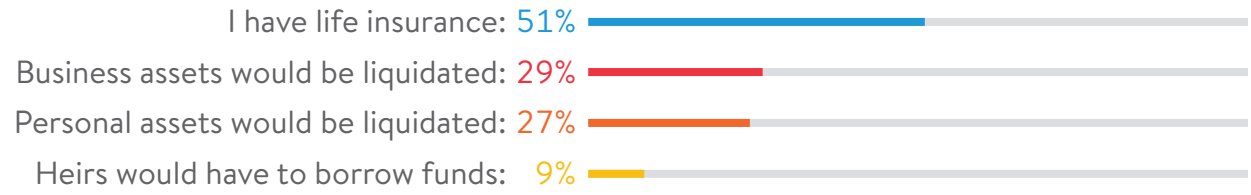
- Should the business be divided equally between children working in the business and those not involved in the business?
- If the children not involved in the business do not receive ownership, what other assets can they receive that are of equal value?
- Are you comfortable with children outside the business potentially receiving liquid assets versus those working in the business receiving an illiquid asset?

* MassMutual 2015 Latino Business Owner Perspectives Study conducted by HawkPartners.

- Are you comfortable with those working in the business receiving their inheritances today in the form of ownership, whereas those not involved must wait until your death to receive their inheritance?

Finally, paying estate taxes and fees is still an issue that may need to be addressed. Only 51% of business owners have life insurance in place for estate tax purposes, meaning many families may end up liquidating business and/or personal assets to cover these potential obligations.

HOW WILL ESTATE TAXES AND FEES BE RESOLVED AT YOUR DEATH?



Transitioning ownership and/or finding a buyer upon retirement

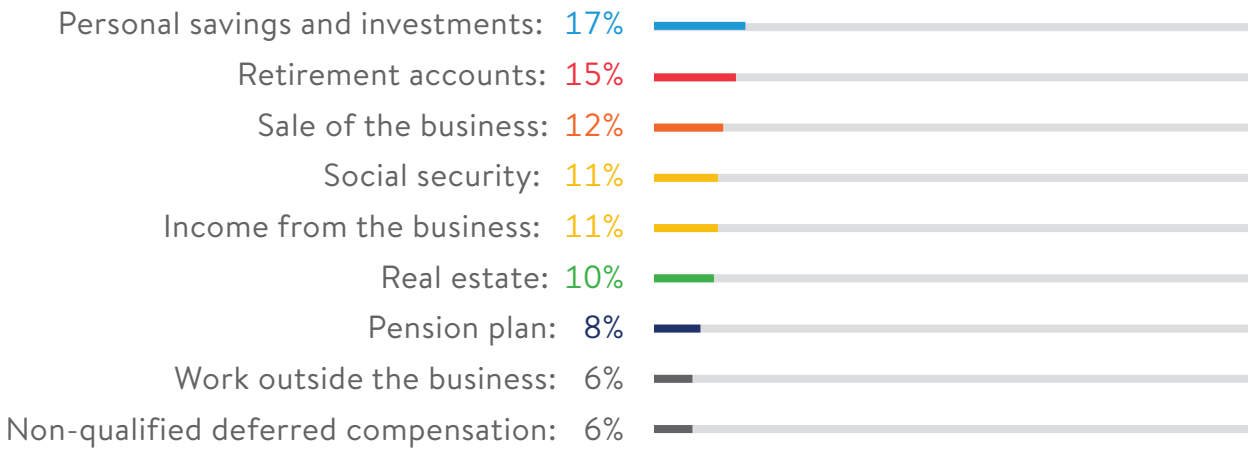
Transitioning ownership when the business owner is ready to retire is ranked last in terms of importance and priority. This is not surprising when you consider Latino business owners tend to be younger with newer businesses, so the thought of retirement is usually not top of mind.

However, more important than **when** business owners will retire is **how** business owners will fund that retirement when the time comes.

Over 63% of Latino business owners are extremely or very confident regarding their estimates on sources of retirement income, and they claim to have a diverse picture of where that income will come from.

Latino business owners are less likely to fund retirement through personal savings, retirement accounts, or social security compared to the average of national business owners.

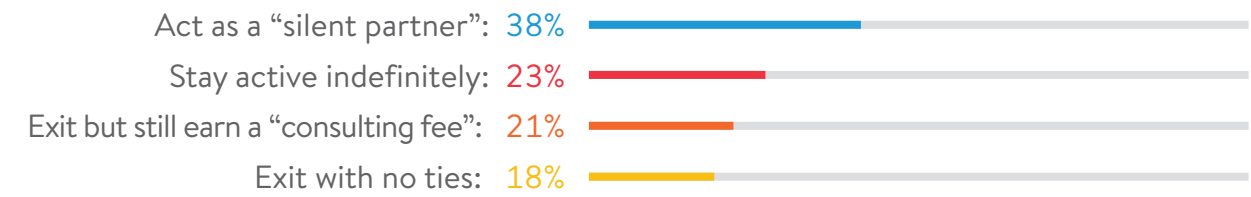
WHERE WILL YOUR RETIREMENT INCOME COME FROM?



However, reality paints a different picture. More than three out of four Latino business owners have less than $500,000 saved in their retirement accounts. That means business owners are underestimating their financial reliance on the business post-retirement. Many may be forced to rely on the proceeds from the sale of the business or continue to receive income from the business to fund their retirements.

This lack of financial independence may also lead to a business owner never truly exiting the business. To put in context how a business owner's lack of adequate retirement income planning can impact his or her exit from the business, consider the percentage of business owners' involvement in each category:

HOW INVOLVED WILL YOU BE AFTER EXITING THE BUSINESS?



Act as a "silent partner"

This strategy can be effective in many situations because it allows the outgoing ownership to gradually phase out of the business by staying involved for a predetermined period of time (no more than three years) serving as a mentor to the new ownership team. In return, they are compensated reasonably for the continued value they bring and the seamless transition they are helping to facilitate.

Stay active indefinitely

This is not an ideal strategy for the owners or the business. There is no plan in place for ownership to change hands, meaning the business may never realize an infusion of fresh ideas and leadership. It also implies that the current owners are financially tied to the business until they die. Often in this scenario there is no one left to take over leadership of the business when it is forced to change hands.

Exit but still earn a "consulting fee"

This strategy is generally better for the outgoing owners because they hand the reins of the business to the new ownership team, but due to a continued financial reliance on the business, never truly let go. They continue to receive income from the business in perpetuity, and the compensation is tied more to their financial needs in retirement rather than to the value they bring to the business.

Exit with no ties

This strategy is generally best because the owner exits all day-to-day ownership and management of the business and allows the next generation of leadership to take over with full autonomy. It implies that the outgoing owner is financially solvent and not reliant on the business for income whatsoever.

Latino owners are more likely to say they will retire; however, they have not taken steps to prepare for retirement compared to the average of national business owners: 31% vs. 25%.

Your business is your family's livelihood and your legacy

A successful business begins with building a solid financial foundation and then planning for all outcomes. Business planning is not something that's done overnight. Our hope is that this research will provide you with the steps you can begin to take today to set your business on the path to a more financially secure future for you, your family, and your employees.

At MassMutual, we recognize the challenges you face and are equipped to help you prepare for the future with more confidence. Our goal is to help you stay focused on the task at hand — running your business — while working in concert with your trusted advisors to help you create a financial blueprint for the long-term success of your business. In fact, we have financial professionals who are trained and qualified to work specifically with business owners like you.

Put our qualities of strength, experience, and stability to work for your business. To learn more about how MassMutual can help you protect what you've worked so hard to build, visit massmutual.com to find a MassMutual financial professional in your community.

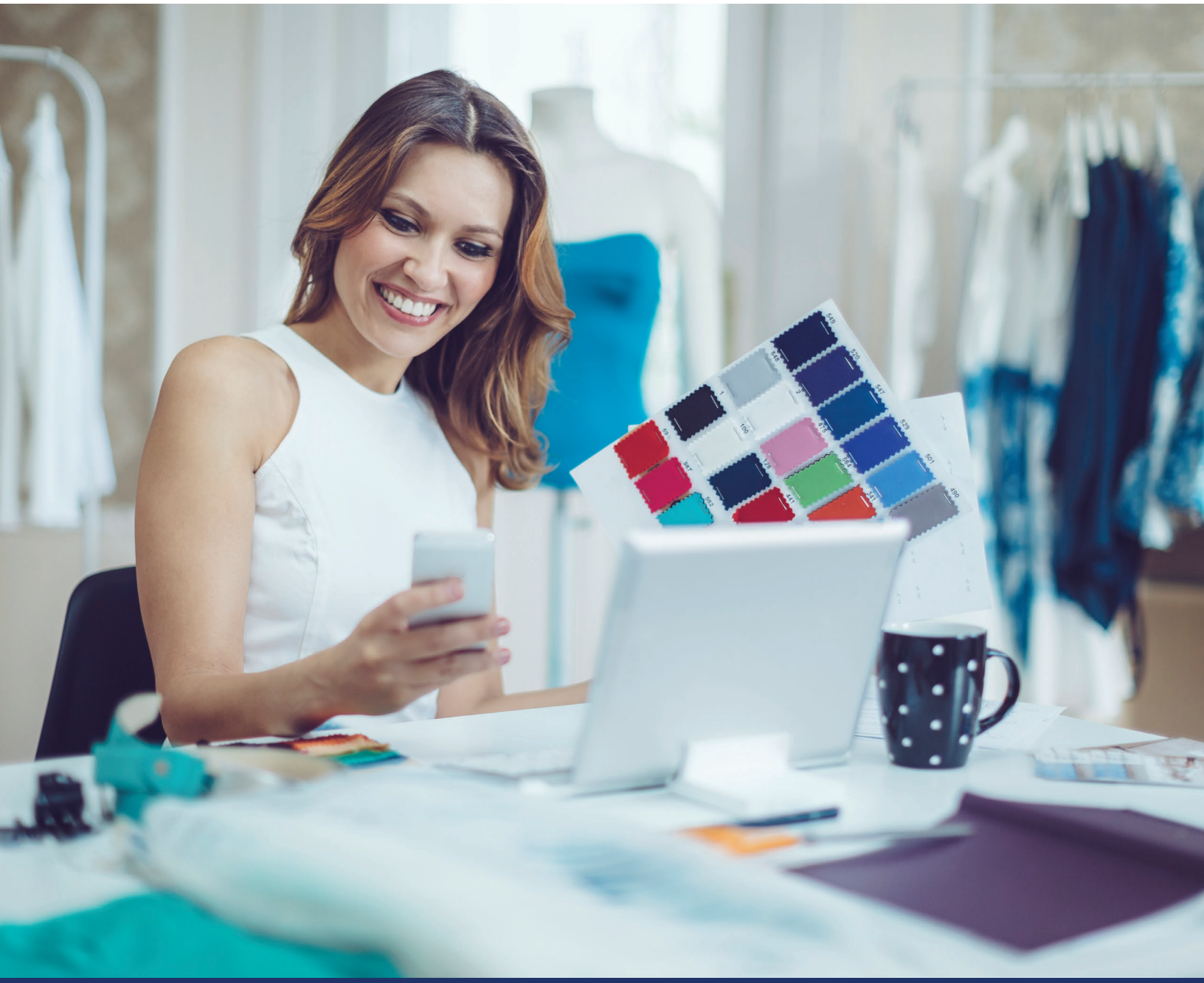
Policies, applications, administrative documents and forms are available in English only.

The information provided is not written or intended as specific tax or legal advice. MassMutual, its employees and representatives are not authorized to give tax or legal advice. Individuals are encouraged to seek advice from their own tax or legal counsel. Individuals involved in the estate planning process should work with an estate planning team, including their own personal legal or tax counsel.

Insurance products issued by Massachusetts Mutual Life Insurance Company, Springfield, MA 01111-0001.

© 2018 Massachusetts Mutual Life Insurance Company (MassMutual), Springfield, MA 01111-0001. All rights reserved.
www.massmutual.com.
MC1132ENSP 918 CRN202107-232575

MassMutual



Estudio de perspectivas de propietarios de negocios MassMutual 2018

Opiniones de dueños de negocios latinos

ÍNDICE

1 Introducción

2 Dueños del negocio: Es más personal para los latinos

3 Pilares principales de la planificación del negocio

4 Los dueños de negocios latinos clasifican los pilares principales

5 Un análisis más detallado de los pilares principales

5 Mantener la lealtad de los empleados clave a la compañía

6 Saber lo que vale el negocio

8 Proteger al negocio en caso de incapacidad y el fallecimiento de un dueño o empleado clave

9 Decidir quién se encargará del negocio si un dueño fallece, se incapacita o se va

10 Ser justo y equitativo respecto de la distribución del negocio y los activos de la herencia del dueño

11 Realizar la transición del negocio o encontrar un comprador cuando llegue el momento de jubilarse

Metodología

La investigación fue llevada a cabo por HawkPartners para Massachusetts Mutual Life Insurance Company (MassMutual) a través de una encuesta en línea de 20 minutos entre 284 dueños de negocios latinos desde el 17 de diciembre de 2017 al 4 de enero de 2018. HawkPartners seleccionó a dueños de negocios en los Estados Unidos con los siguientes criterios de selección:

- Dueños y socios de negocios, excluyendo dueños únicos donde el dueño es el único empleado
- Menos de 500 empleados
- 1 o más años en el negocio con un máximo del 25% en el negocio durante 1 a 3 años
- Ingresos por ventas mayor de $250K en 2016

El margen de error de muestreo para este estudio es de +/– 4.9% puntos de porcentaje cuando se analizan los resultados de la población total de negocios pequeños, con base en una población de empleadores de negocios pequeños estadounidenses de 5.8 millones. Estos están en un intervalo de confianza del 90%.

"Cuando vemos un negocio exitoso, es porque alguien en algún momento tomó una decisión valiente".

– PETER F. DRUCKER

Introducción

Los latinos ayudan a acelerar el motor que impulsa la economía estadounidense, ya que abren negocios a una tasa equivalente al doble de la de la población general, y que actualmente alcanza la cifra de 4.4 millones.[1]
El crecimiento de los nuevos empresarios latinos tal vez sea un resultado de la combinación de un mayor número de latinos en edad de trabajar, junto con el ideal de ir en busca del sueño americano: proporcionar una vida mejor a la familia al mismo tiempo que construir algo tangible para dejárselo a la siguiente generación, y devolver algo a la comunidad.

El estudio de perspectivas de dueños de negocios latinos llevado a cabo por MassMutual en 2018 toma el pulso de los dueños de negocios de hoy en día. Este estudio fue realizado por HawkPartners para Massachusetts Mutual Life Insurance Company (MassMutual), y los resultados revelan que los dueños de negocios actuales dedican la mayor parte de su tiempo a trabajar **en** el negocio en lugar de dedicarle más tiempo **al** negocio. Este estudio también analiza el estudio de perspectivas de dueños de negocios latinos realizado por MassMutual en 2015 para comparar las actitudes y las inquietudes a través del tiempo. **La realidad del empresario latino de hoy es que la planificación a largo plazo no es una prioridad para ellos, si bien muchos piensan que es importante proteger el negocio. Además, la mayoría de los empresarios latinos prefieren mantener las finanzas de sus empresas y familias separadas, pero suelen encontrar que las dos están firmemente ligadas.**

Cómo usar este estudio

Te recomendamos que revises el estudio con tus familiares, socios de la empresa, empleados clave y esferas de influencia. Después, usa los hallazgos para iniciar un diálogo importante sobre la mejor manera de posicionar tu negocio para el éxito a largo plazo y el bienestar financiero.

Al mismo tiempo, considera el impacto que la falta de planificación podría tener en tu negocio y en aquellos que más dependen de él. Evalúa lo que es importante, mantén esos asuntos como prioridades y busca orientación a través de los profesionales que estén mejor preparados para satisfacer tus necesidades y las de tu negocio. Después de todo, tu negocio es vital para la subsistencia de tu familia, tus empleados y tu comunidad. ¿No crees que la protección de tu negocio merece el mismo esfuerzo que le dedicaste a su desarollo?

[1] 2017 American Marketscape DataStream™, Geoscape.

Ser dueño de un negocio: es algo más personal para los latinos

La decisión de convertirse en propietario de un negocio es una determinación valiente y noble: los latinos suelen iniciar un negocio para apoyar a sus familias y a su comunidad y para proveer bienestar financiero a la siguiente generación.

Este amplio círculo de apoyo es vital para la cultura latina, lo cual significa que es muy importante para los dueños de negocios colocar a sus negocios en posición para el éxito. Al hacerlo, contribuyen al logro de sus sueños para su vida empresarial y familiar.

Al preguntarles sobre los ideales y valores en los que los propietarios de negocios basaron sus empresas, algunas de las palabras más escuchadas fueron excelencia, integridad, respeto y ser honesto con uno mismo. Si bien es indudable que los propietarios de negocios latinos han dedicado una cantidad de tiempo considerable a construir negocios exitosos que reflejen esos ideales, podría haber una falta de énfasis en otras frases clave tan importantes tales como los empleados, el valor del negocio, una estrategia para el éxito y un legado para la siguiente generación.

La mayoría de los propietarios de negocios latinos dicen que prefieren mantener el bienestar financiero de su negocio y su familia separados, y dar prioridad a la planificación financiera de su familia con respecto a la del negocio. Pero si tu negocio es tu activo más importante, el proveedor de ingresos para ti y tu familia, y la fuente de riqueza que deseas pasar a tus hijos y nietos, ¿no deberías asignar a ambos la misma importancia?

Entre los dueños de un negocio latino probablemente se incluya a un excolega y a un amigo en comparación con el propietario de negocio nacional promedio: 62% Vs 53%.

Pilares fundamentales en la planificación de un negocio

Para mejor entender cómo piensan y sienten los dueños de negocios latinos en cuanto a la protección de sus negocios, este estudio analiza siete pilares principales en la planificación de un negocio:

- Mantener a los empleados clave leales al negocio
- Saber lo que vale el negocio
- Proteger al negocio en caso de fallecimiento de un dueño o un empleado clave
- Proteger al negocio en caso de incapacidad de un dueño o empleado clave
- Decidir quién se hará cargo del negocio si un dueño se va, se incapacita o fallece
- Hacer la transición de propiedad o buscar a un comprador cuando vaya a retirarse
- Ser justo y equitativo con respecto a la distribución del negocio y los activos de la herencia del dueño

Los resultados muestran que los dueños de negocios latinos han progresado, pero no están listos o están demasiado ocupados para abordar todos los pilares fundamentales. Esto subraya la necesidad de educación y toma de conciencia en las áreas de planificación que podrían dejar a un negocio expuesto y refuerza la idea de que la acción a tomar, incluye involucra proteger a las personas y los factores que son más importantes. Hay una serie de razones por las que los dueños de negocios latinos dicen que no han implementado esos planes. Al igual que la población general, se menciona la falta de tiempo, dinero y la percepción de necesidad como motivos para no tener planes implementados.

Por qué los dueños de negocios latinos **no tienen** convenios implementados:

1. Nadie se ha acercado a mí para hablarme de esos temas.
2. No creo que necesito pensar en esos asuntos todavía.
3. Estoy demasiado ocupado con la administración día a día del negocio.
4. Es una conversación incómoda para mi familia y para mí.
5. No sabía que esos temas eran importantes para mi negocio.

Por qué los dueños de negocios latinos **tienen** convenios implementados:

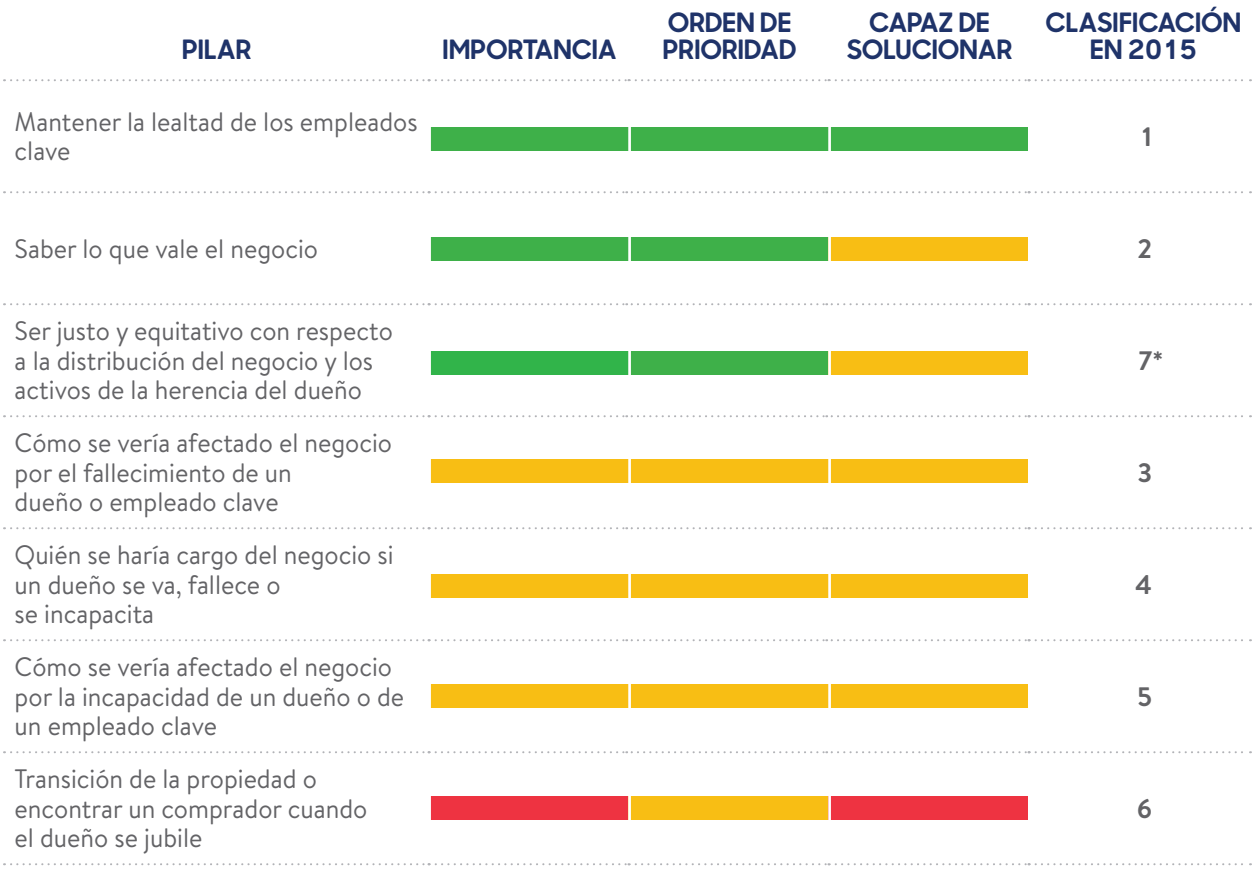
1. Quería proteger a mi familia.
2. Quería proteger mi negocio.
3. Estaba en el proceso de una planificación personal y ello me hizo pensar en la planificación del negocio.
4. Una fuente confiable me planteó el tema.
5. Quería proteger a mis empleados.

Los dueños de negocios latinos clasifican los pilares fundamentales en orden de importancia

Mantener la lealtad de los empleados clave es percibido como el más importante, la máxima prioridad para los dueños de negocios latinos, y el más fácil de solucionar. Saber lo que vale el negocio también es una prioridad y continúa subiendo en términos de su importancia. Finalmente, lo que le suceda al negocio y a sus activos cuando fallezca un dueño es otra área crítica de preocupación.

Los hallazgos indican también que los dueños de negocios latinos usan muchos recursos diferentes de apoyo al abordar los pilares fundamentales. La mayoría de las veces el recurso son ellos mismos, su socio en el negocio o sus familiares. De hecho, la dependencia en la familia extendida, conjuntamente con amigos y la comunidad, no es sorprendente en una cultura en la que la confianza juega un rol tan importante.

Esto demuestra que los dueños de negocios no siempre estén haciendo uso de los recursos más informados para recibir ayuda. En los casos en que los dueños de negocios buscan profesionales con experiencia para guía, dicen que los que buscan con más frecuencia son especialistas financieros, abogados o contadores.



* El enfoque de los resultados de la planificación de herencias en el estudio de perspectivas de dueños de negocios llevado a cabo por MassMutual en 2015 fue el impuesto sobre la herencia frente a la distribución de activos.

Un análisis más profundo de los pilares fundamentales

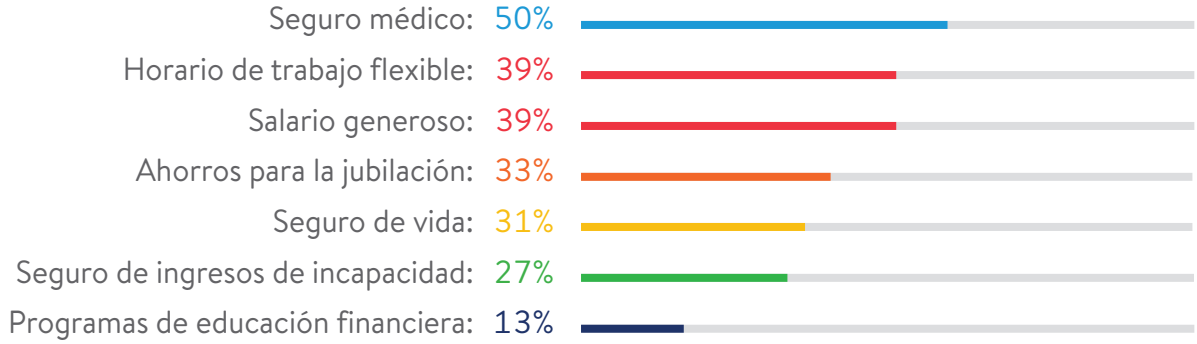
Mantener la lealtad al negocio de los empleados clave

Mantener la lealtad al negocio de los empleados clave es la máxima prioridad en términos de importancia, y el 87% de las personas que contestaron la encuesta dicen que con frecuencia piensan en este asunto. Sin embargo, la disparidad reside en lo que los participantes ofrecen en términos de beneficios y a quién. Parece no haber mucha diferencia en lo que se ofrece a todos los empleados y lo que se ofrece a los que son más importantes para el éxito del negocio, puesto que los latinos consideran que todos sus empleados forman parte de su familia extendida.

Es posible que haya personas que constituyan activos valiosos para la compañía por lo que aportan cada día, genios creativos, talento para las ventas o establecimiento de relaciones, para nombrar solo algunos. Los dueños de negocios latinos deben hacerse esta pregunta: si fuera a dejar mi negocio actual para iniciar uno nuevo, ¿a quién me llevaría conmigo?

La buena noticia es que más del 90% reporta ofrecer algún tipo de beneficios a sus empleados, y los más comunes son seguro médico, salarios generosos y arreglos de trabajo flexibles. Pero, ¿son estos los beneficios adecuados para los empleados leales que han estado allí desde el principio?

BENEFICIOS OFRECIDOS A TODOS LOS EMPLEADOS



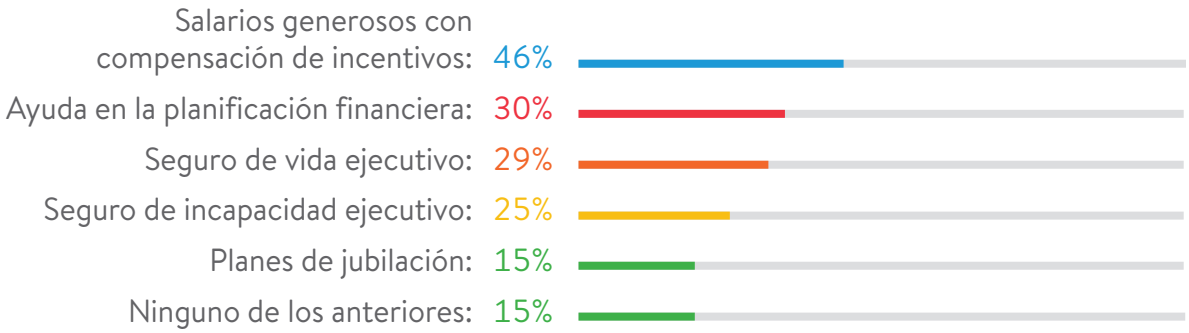
> Los dueños de negocios latinos deben hacerse esta pregunta: si fuera a dejar mi negocio actual para iniciar uno nuevo, ¿a quién me llevaría conmigo?

Las dueñas de negocios latinas tienden más a ofrecer beneficios a los empleados clave que otras propietarias de negocios.

No todos los beneficios de empleados son creados iguales y algunos son más apreciados por los empleados que otros. Algunos de los beneficios de empleados más deseados no son los que pensaríamos. El pago competitivo es solo el comienzo. Los planes de ahorros para la jubilación, salud preventiva e incentivos de bienestar, y los programas de educación financiera son elementos populares en los paquetes de compensación de hoy.

Los dueños de negocios latinos podrían beneficiarse considerablemente si hablan con un especialista experimentado ajeno al negocio o a la familia para recibir información sobre los varios tipos de beneficios que podrían ser valiosos para sus empleados clave.

BENEFICIOS OFRECIDOS A LOS EMPLEADOS CLAVE



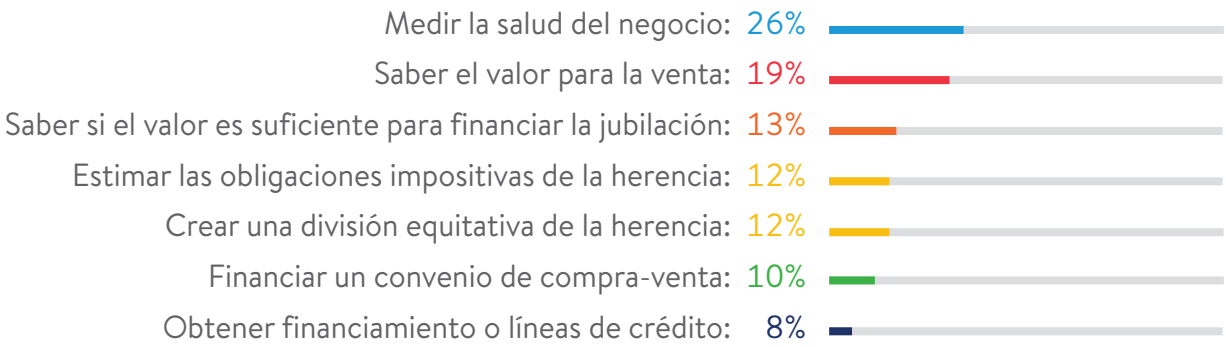
Saber lo que vale el negocio

Saber lo que vale el negocio continúa siendo importante, ya que ocupa el segundo lugar en el estudio de este año (clasificado en posición similar en el estudio de perspectiva de propietarios latinos llevado a cabo por MassMutual en 2015). Además, es claramente una prioridad, puesto que el 79% dice que con frecuencia piensan en el valor de su negocio.

Las razones principales que se mencionan para querer saber el valor del negocio tienden a enfocarse más en motivos del negocio y no en estrategias para protegerlo y proteger la riqueza que genera. Algunos dueños de negocios latinos también manifestaron que solamente necesitarían saber su valor cuando estuviesen listos para vender.

Las dueñas de negocios latinas tienen varias valuaciones del negocio en comparación con otras propietarias de negocios.

MOTIVOS PARA HACERLE UNA VALORACIÓN AL NEGOCIO



Hay etapas de suma importancia en el ciclo de vida de un negocio cuando un dueño necesita obtener una valoración precisa y esto parece estar subrepresentado. Por ejemplo:

- Solamente el 12% considera una valoración con el fin de crear una distribución equitativa del negocio y de los activos como parte de un plan de herencia.
- Solamente el 10% considera una valoración para establecer el valor del negocio con el fin de redactar un convenio de compra-venta entre los socios.

Además, el estudio indica que los dueños de negocios latinos tal vez desconozcan el valor real de sus negocios. Uno de cada cuatro dice que lo hicieron ellos mismos. Sin embargo, cuando los dueños de negocios valoran sus negocios por su cuenta, pueden sobrevalorarlo o subvalorarlo por una cantidad significativa.

La familia está primero para los dueños de negocios latinos, y una distribución adecuada y equitativa es importante. Sin una valoración adecuada del negocio, puede ser difícil dividir el negocio entre la familia, los empleados que manejan el negocio y los familiares que no participan en él.

¿A QUIÉN RECURREN LOS DUEÑOS DE NEGOCIOS PARA UNA VALORACIÓN DE SUS NEGOCIOS?

Una valoración adecuada del negocio no es una regla general ni una cifra acordada con un estrechón de manos; es producido muy cuidadosamente por un evaluador titulado después de una investigación completa, y se documenta por escrito. Puedes estar seguro de que cualquier firma o persona que contrates para la valoración de tu negocio tiene las credenciales adecuadas como Analista de avalúo certificado (CVA), Analista de avalúo acreditado (AVA), Evaluador principal acreditado (ASA), o Acreditado en avalúos de negocios (ABV). No sería agradable descubrir que todo tu arduo trabajo y sacrificio para hacer crecer tu negocio valen menos de lo que pensabas debido a una valoración arbitral del negocio.

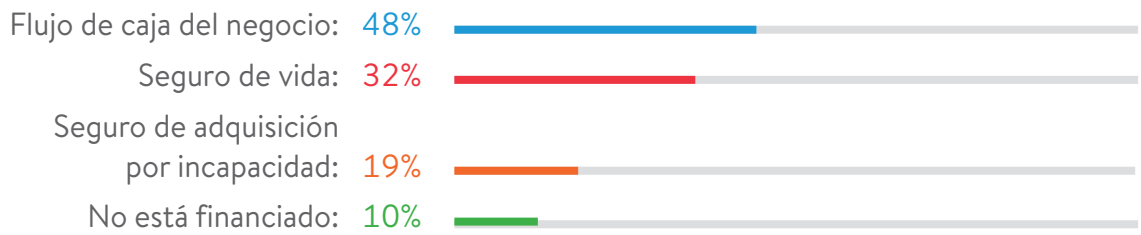
Proteger el negocio en caso de incapacidad y el fallecimiento de un dueño o empleado clave

Los dueños de negocios latinos tienen a más familiares trabajando en sus negocios, y por lo tanto deberían hacerse esta importante pregunta: ¿Qué le sucedería a mi negocio si me incapacitara? Sin un convenio de compra-venta actualizado, financiado y firmado debidamente implementado, una liquidación forzada del negocio podría ser la realidad si ocurriese un evento desafortunado.

Un convenio de compra-venta debe redactarse para proteger al negocio contra eventos como fallecimiento, incapacidad o el divorcio de un socio del negocio o de un familiar. Cuando se ejecuta debidamente, el convenio de compra-venta puede ayudar a asegurar la continuidad del negocio cuando debe cambiar de manos por alguna razón. Es un convenio legalmente vinculante que requiere que una parte venda y otra compre los intereses del negocio al ocurrir un evento que genere la transacción.

> ¿Los dueños de negocios latinos deberían preguntarse qué le ocurriría a su negocio si se incapacitaran?

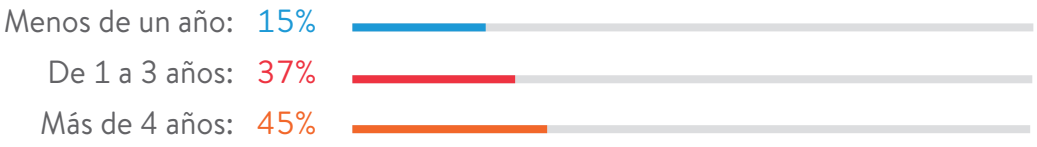
¿CÓMO SE FINANCIA TU CONVENIO DE COMPRA/VENTA?



Según el estudio, de los que tienen un convenio de compra-venta implementado, solamente el 32% dice que está financiado con seguro de vida, y solamente el 19% dice que está financiado con un seguro de adquisición por incapacidad. El resto se financia con flujo de caja del negocio o no se financia del todo. Además, la cantidad de convenios de compra-venta financiados con efectivo aumentó en un 17% desde 2015.

También se recomienda que el convenio de compra-venta se revise como mínimo cada tres años para reflejar posibles cambios como el valor del negocio, las relaciones familiares y los accionistas del negocio. El estudio muestra que casi la mitad de los convenios de compra-venta podrían estar desactualizados.

¿CUÁNTO TIEMPO HACE QUE SE REVISÓ TU CONVENIO DE COMPRA/VENTA?



Determinación de la persona que se hará cargo del negocio si un dueño fallece, se incapacita o se va

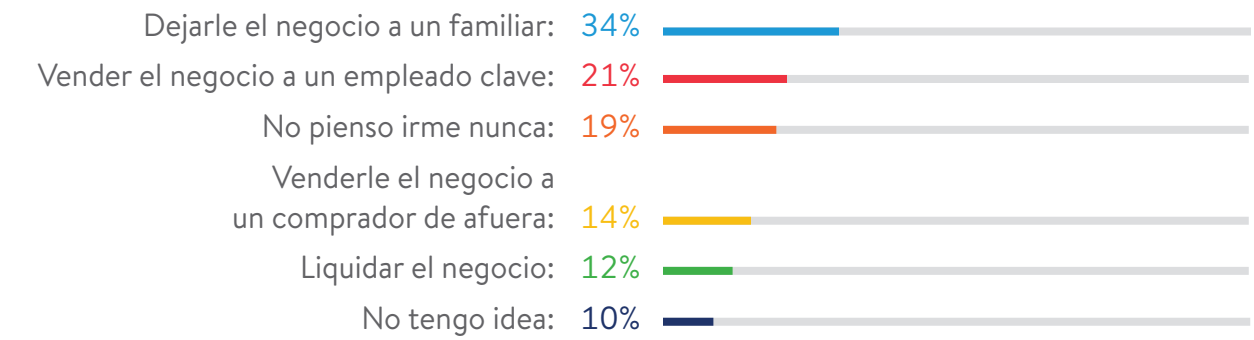
La mayoría de los dueños de negocios latinos dicen que han seleccionado a un sucesor, pero solamente dos tercios afirman tener un plan de sucesión escrito e implementado. Esto podría explicar por qué uno de cada cuatro dice que su sucesor no sabe que es el sucesor elegido.

Con los dueños de negocios latinos más propensos que el promedio nacional a tener hijos y los otros miembros de la familia como dependientes de su éxito, elegir el sucesor adecuado, y por ende comunicar adecuadamente esa decisión, es vital para el éxito a largo plazo del negocio. La única estadística que no requiere investigación para demostrarla es que el cien por ciento de los dueños de negocios dejarán sus negocios algún día, ya sea porque han planificado hacerlo, o porque simplemente es algo que tiene que ocurrir. Es por eso que los dueños de negocios deben comenzar sus planes de sucesión y el desarrollo de su sucesor lo antes posible.

He aquí algunos consejos para preparar debidamente a una persona para asumir responsabilidades de liderazgo en la empresa:

- Establecer una política de empleo que incluya pautas para la participación de familiares en el negocio y para la manera en que se seleccionará al próximo líder del negocio.
- Crear una trayectoria de carrera escrita para el sucesor que incluya tiempo dedicado a trabajar en todas las facetas del negocio, desde la labor más sencilla del negocio hasta las oficinas ejecutivas.
- Comunicar el cronograma para la salida y el plan de desarrollo del sucesor con familiares y miembros de la alta gerencia para que puedan participar según sea adecuado.

¿CUÁL ES TU ESTRATEGIA IDEAL DE SALIDA?



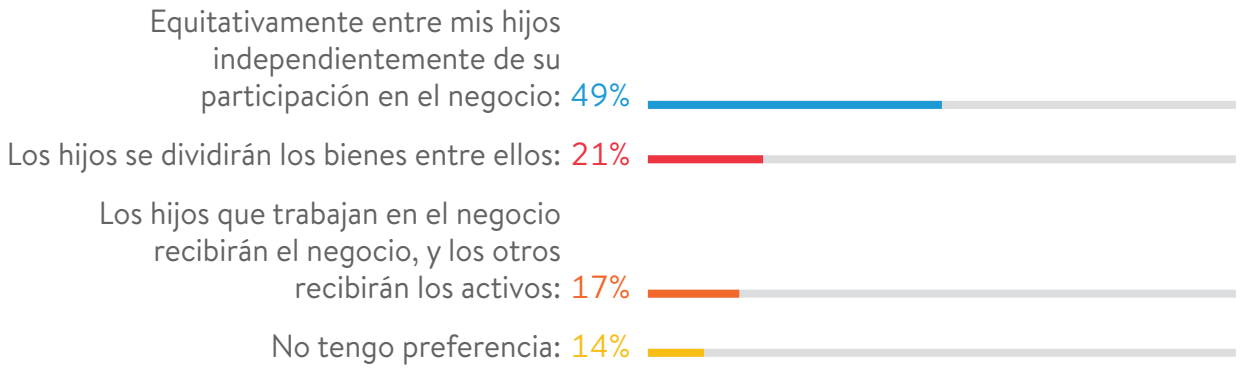
Los dueños de negocios latinos tienden menos a dividir los activos equitativamente entre los hijos en comparación con el promedio nacional.

Ser justo y equitativo con respecto a la distribución del negocio y de los activos de la herencia del dueño

La planificación de la herencia es mucho más importante cuando se ve desde el punto de vista de una distribución justa y equitativa de los activos, en comparación con el manejo del impuesto sobre la herencia. De hecho, el 70% de los dueños de negocios latinos suele pensar en la manera en que se dividirán sus herencias, en comparación al 53% que tiene la inquietud del impuesto sobre la herencia.* Más aún, el 72% dice que el negocio es su mayor activo. Cuando se menciona la pregunta de dividir los activos de una herencia, el negocio suele ser el mayor foco de ese debate.

Recuerda, cuando se trata de dividir el negocio familiar, ser justo no siempre significa ser equitativo. Casi el 50% de los dueños de negocios dice que piensan dividir el negocio igualitariamente entre todos sus hijos, independientemente de sus roles individuales en el negocio. Eso significa que los hijos que trabajan en el negocio diariamente tendrán que compartir la toma de decisiones y las ganancias del negocio con hermanos que no han tenido participación alguna. Eso podrá ser una solución equitativa pero ciertamente no justa.

¿CÓMO DIVIDIRÁS LOS ACTIVOS DEL NEGOCIO COMO PARTE DE TU HERENCIA?



La igualación de la herencia es una estrategia para ayudar a resolver el problema. Se trata de igualar las herencias de los que trabajan en el negocio con las de los que no trabajan en el negocio mediante el uso de otros activos como bienes raíces, efectivo o el beneficio por muerte de un seguro de vida. Para comenzar a implementar un plan de igualación de herencia que sea equitativo y justo, el propietario deberá hacerse algunas preguntas muy importantes.

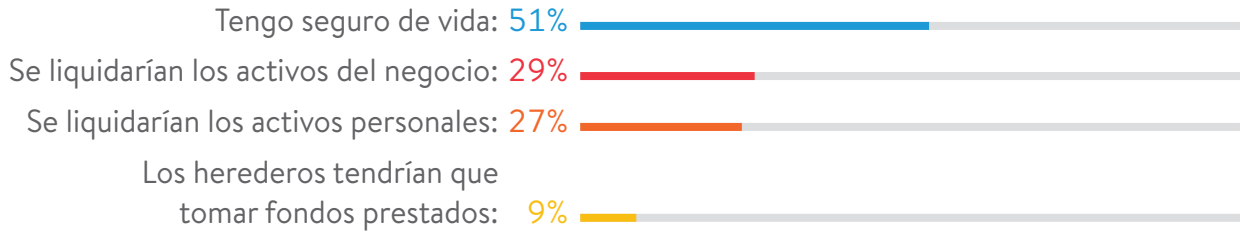
- ¿El negocio debe dividirse equitativamente entre los hijos que trabajan en el negocio y los que no participan en él?
- ¿Si los hijos que no trabajan en el negocio no reciben intereses, qué otros activos pueden recibir que sean de igual valor?
- ¿Te sientes cómodo con que los hijos que están fuera del negocio potencialmente reciban activos líquidos frente a los que trabajan en el negocio recibiendo activos no líquidos?

* El Estudio de perspectivas de propietarios de negocios latinos 2015 de MassMutual fue llevado a cabo por HawkPartners.

- ¿Te sientes cómodo con que los que trabajan en el negocio reciban su herencia hoy en forma de intereses del negocio, mientras los que no participan deban esperar hasta tu fallecimiento para recibir la suya?

Finalmente. Pagar impuesto sobre la herencia y tarifas aún es un problema que debe considerarse. Solamente el 51% de los dueños de negocios tienen seguro de vida implementado a los fines del impuesto sobre la herencia, lo cual significa que muchas familias podrían verse obligadas a liquidar los negocios y activos personales para cubrir esas obligaciones en potencia.

¿CÓMO SE RESOLVERÁ EL IMPUESTO Y LAS TARIFAS EN EL MOMENTO DE TU FALLECIMIENTO?



Realizar la transición del negocio o encontrar un comprador cuando llegue el momento de la jubilación

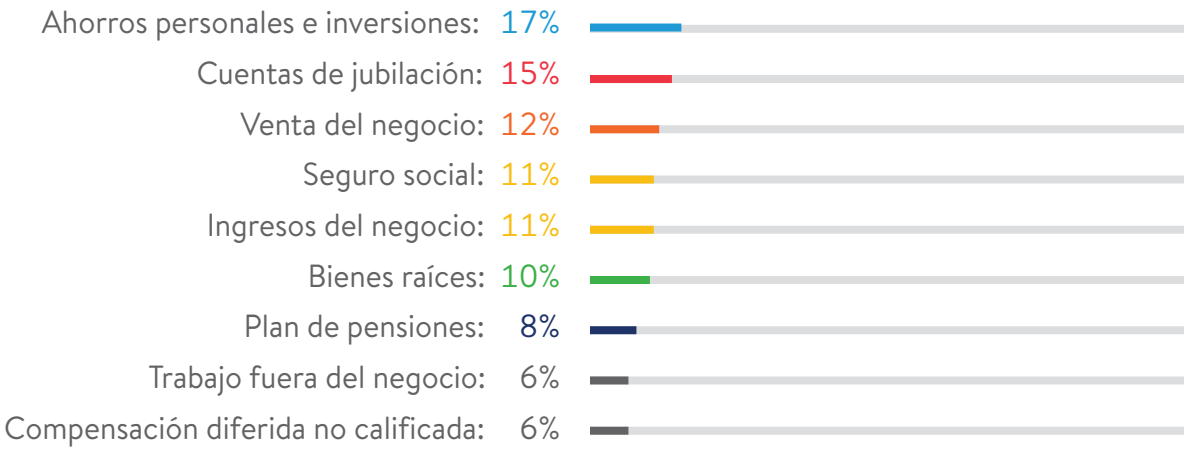
Realizar la transición del negocio cuando el dueño esté listo para jubilarse ocupa el último lugar en términos de importancia y prioridad. Esto no es sorprendente si consideramos que los dueños de negocios latinos tienden a ser más jóvenes y a tener negocios más nuevos, de modo que la idea de la jubilación no es una prioridad.

Sin embargo, más importante que el momento en que el propietario de un negocio se jubilará es cómo financiará esa jubilación cuando llegue el momento.

Más del 63% de los dueños de negocios latinos se sienten extremadamente o muy confiados en cuanto a sus estimados en relación con fuentes de ingresos de jubilación, y afirman tener una imagen diversa en cuanto a la proveniencia de esos ingresos.

Los dueños de negocios latinos tienden menos a financiar la jubilación con ahorros personales, cuentas de jubilación o el seguro social, frente al promedio nacional de dueños de negocios.

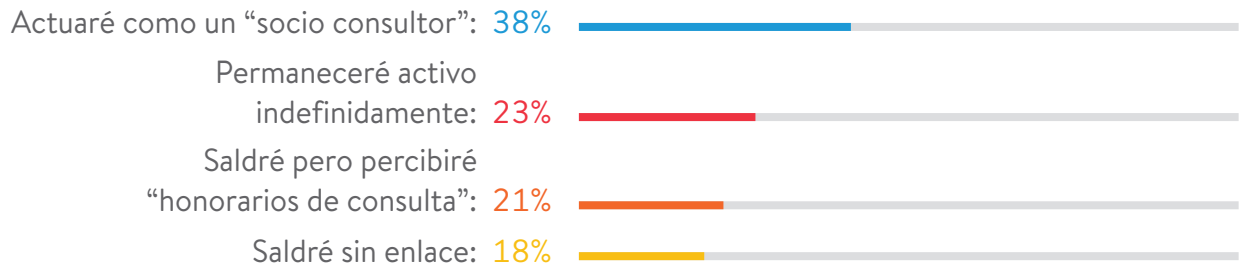
¿DE DÓNDE PROVENDRÁN TUS INGRESOS DE JUBILACIÓN?



Sin embargo, la realidad ofrece una imagen diferente. Más de tres de cada cuatro dueños de negocios latinos tiene menos de $500,000 ahorrados en sus cuentas de jubilación. Eso significa que los dueños de negocios están subestimando su dependencia financiera en el negocio después de la jubilación. Muchos podrían verse obligados a depender de los fondos de la venta del negocio o continuar recibiendo ingresos del negocio para financiar su jubilación.

Esta falta de independencia económica también podría llevar al dueño de un negocio a no salir nunca realmente del negocio. Para poner en contexto el impacto que podría tener la falta de una planificación adecuada de ingresos de jubilación en la imposibilidad del dueño salir del negocio, consideremos el porcentaje de participación de negocios en cada categoría:

¿QUÉ TAN ACTIVA SERÁ TU PARTICIPACIÓN DESPUÉS DE SALIR DEL NEGOCIO?



Actuar como un "socio consultor"
Esta estrategia puede ser eficaz en muchas situaciones, ya que permite que el propietario saliente salga gradualmente del negocio y permanezca involucrado por un período predeterminado de tiempo (no más de tres años) sirviendo como mentor para el nuevo equipo de propietarios. A cambio, será compensado razonablemente por el continuo valor que aporta la transición simple que está facilitando.

Permanecer activo indefinidamente
Esta no es una estrategia ideal para el dueño o para el negocio. No hay un plan implementado para el cambio de manos, lo cual significa que el negocio quizás nunca experimente una infusión de ideas y liderazgo frescos. También implica que los dueños actuales están económicamente atados al negocio hasta que fallezcan. En esta situación no suele haber nadie que pueda hacerse cargo del liderazgo del negocio cuando esté forzado a cambiar de manos.

Salir, pero percibir "honorarios de consulta"
Esta estrategia suele ser mejor para el saliente porque pasa las riendas del negocio al nuevo equipo de dueños, pero debido a una continua dependencia económica en el negocio, nunca se van realmente. Continúan recibiendo ingresos del negocio a perpetuidad, y la compensación está más atada a sus necesidades económicas de jubilación que al valor que aportan al negocio.

Salida sin enlace
Esta estrategia es generalmente la mejor porque el dueño sale del negocio y de la gerencia día a día del negocio, y permite a la siguiente generación de liderazgo hacerse cargo con total autonomía. Eso implica que el dueño que está saliendo es económicamente solvente y no depende del negocio para su fuente de ingresos.

Los dueños latinos tienden más a decir que se jubilarán, pero no han tomado medidas para prepararse para la jubilación, en comparación con el promedio nacional de propietarios de negocios: 31% Vs 25%.

Tu negocio representa la subsistencia de tu familia y tu legado

Un negocio exitoso comienza por construir una sólida base financiera, y después planificar todos los resultados. La planificación de un negocio no es algo que se hace de la noche a la mañana. Nuestra esperanza es que esta investigación te indique los pasos que puedes dar hoy para colocar a tu negocio en el camino a un futuro financiero más seguro para ti, tu familia y tus empleados.

En MassMutual reconocemos el reto que enfrentas y estamos listos para ayudarte a prepararte para el futuro con más confianza. Nuestra meta es ayudarte a permanecer enfocado en la tarea que tienes por delante, que es administrar tu negocio, al mismo tiempo que trabajas con nuestros asesores para ayudarte a crear un proyecto financiero para el éxito a largo plazo de tu negocio. De hecho, tenemos especialistas financieros capacitados y calificados para trabajar específicamente con propietarios de negocios como tú.

Pon nuestras cualidades de solidez, experiencia y estabilidad a trabajar para tu negocio. Para obtener más información sobre cómo MassMutual puede ayudarte a proteger lo que has trabajado tan duro para construir, visita massmutual.com para buscar a un especialista financiero en tu comunidad.

Las pólizas, las solicitudes, los documentos administrativos y los formularios están disponibles solo en inglés.

La información que se proporciona no pretende constituir asesoramiento específico fiscal o legal. Ni MassMutual, sus empleados ni representantes están autorizados para ofrecer asesoría fiscal o legal. Se recomienda a las personas a procurar asesoría a través de sus propios consejeros fiscales o legales. Las personas que participan en el proceso de la planificación de una herencia deben trabajar con un equipo de planificación de herencia, incluido su propio asesor legal o fiscal.

Productos de seguros emitidos por Massachusetts Mutual Life Insurance Company, Springfield, MA 01111-0001.

© 2018 Massachusetts Mutual Life Insurance Company (MassMutual), Springfield, MA 01111-0001. Todos los derechos reservados.
www.massmutual.com.

MC1132ENSP 918 CRN202107-232575