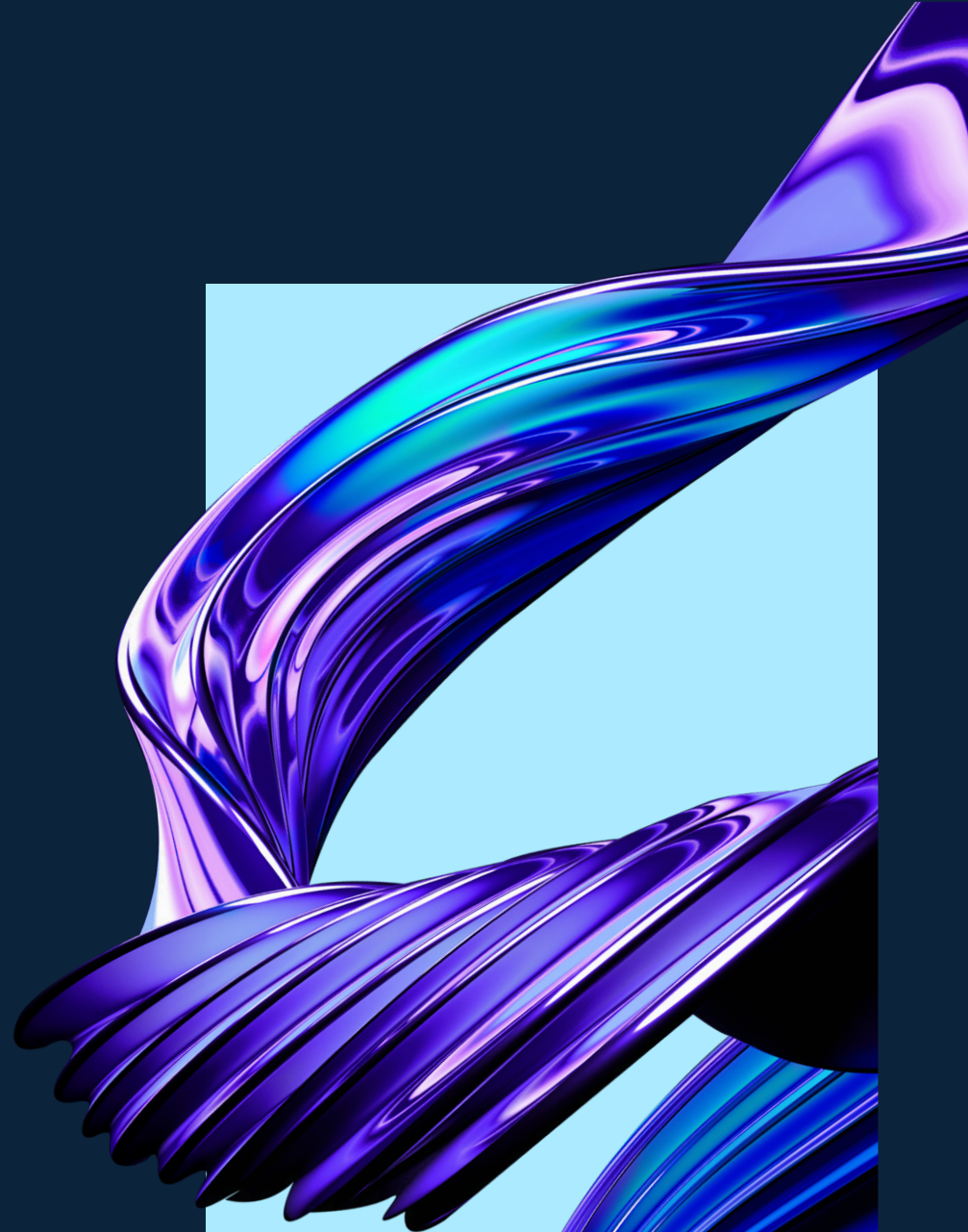


A Redefinição da Riqueza em Empresas Familiare

**A diversificação do capital financeiro,
humano e social dos grupos familiares**



Fevereiro de 2023

kpmg.com.br

Introdução » » »

Muitas empresas familiares estão enfrentando uma nova realidade do ponto de vista da geração de riqueza e da alocação de capital. Depois de uma vida inteira com a riqueza familiar quase que inteiramente relacionada ao negócio, a necessidade de reduzir os seus riscos e diversificá-la está se tornando mais evidente. Esse é um fator-chave para as famílias que estão buscando mais independência em seus recursos — especialmente membros da família das novas gerações com conhecimento em tecnologia, que estão ansiosos para seguir suas próprias jornadas empreendedoras.

As empresas familiares são conhecidas por suas estratégias de investimento de seu capital com foco na criação de valor a longo prazo, e não pela busca contínua por resultados de curto prazo. O próprio conceito de “capital” e as formas como ele é alocado estão evoluindo, e a ideia de capital mais cuidadoso está se tornando mais abrangente e inclusiva. Esse conceito não apenas incorpora o uso dos ativos financeiros tangíveis do negócio, mas também abrange os capitais social e humano, menos tangíveis, que normalmente se refletem no propósito e nos valores da família.

O relatório de 2021 *Mastering a Comeback*, produzido pela KPMG e pelo STEP Project Global Consortium, descreveu como as empresas familiares utilizaram uma abordagem de capital cuidadoso e de longo prazo para proteger seus negócios durante a pandemia.

Elas reconheceram que seus ativos financeiros sozinhos não poderiam lidar com o impacto total da pandemia em seus funcionários, clientes e comunidades locais e, portanto, alocaram seus ativos de capital social e humano também para apoiar todos os *stakeholders* importantes.

Isso foi a “alocação de ativos” em seu sentido mais amplo. Essa abordagem mais inclusiva de alocação de ativos de capital financeiro, social e humano se tornou ainda mais pertinente no ambiente atual. Com inflação alta e taxas de juros crescentes, há preocupações sobre a lacuna cada vez maior entre ricos e pobres, o potencial para colapsos sociais e a importância de se construir laços nas comunidades para fortalecer a coesão da sociedade.

Muitas dessas questões também estão diretamente ligadas à agenda global de sustentabilidade e fizeram com que muitas empresas familiares dessem um passo atrás e considerassem como seria a definição de sucesso para suas famílias e seus negócios no futuro.

É hora de uma redefinição dos recursos das empresas familiares?

As comunidades representam alguns dos *stakeholders* mais importantes no ecossistema das empresas familiares e o impacto da pandemia nas pessoas e no planeta tornou ainda mais importante a necessidade de fortes capitais humano e social. Esses capitais incentivaram muitas empresas familiares a repensar como elas estão definindo seus recursos e o que significa criar riqueza - como empresa, família e indivíduos - observando o crescimento e o valor desses capitais e dos ativos financeiros dos grupos familiares.



Quando se olha para as gerações anteriores, pode-se argumentar que o foco principal era geralmente sobre a criação de riqueza apenas aumentá-la. No entanto, os membros da geração atual da família estão mudando isso, com foco nos elementos humanos e sociais. Trata-se ainda de criar riqueza, mas agora mais perguntas estão sendo feitas sobre o uso desses recursos para melhorar a sociedade e menos sobre como continuar a construí-los.”

Tom McGinness

Sócio-líder global de empresas familiares e private enterprise da KPMG no Reino Unido

Esse processo é denominado como uma “redefinição de recursos” e ressalta a importância da própria família como um dos maiores ativos das empresas familiares. A coesão familiar, a unidade, a lealdade e o desenvolvimento e integração de talentos da geração atual são ativos intangíveis do capital humano, e tudo isso contribui para a riqueza socioemocional que resulta de uma empresa familiar.

A KPMG entrevistou diretamente os líderes de empresas familiares sobre o significado da riqueza em suas famílias e organizações e sobre como elas estão crescendo e alocando estrategicamente os seus negócios tangíveis e intangíveis e os ativos familiares. Empreendedores e líderes empresariais familiares em todo o mundo foram convidados, assim como acadêmicos e consultores de empresas familiares, a participar de mesas-redondas e compartilhar suas experiências.

Este estudo apresenta os principais *insights* trazidos durante as entrevistas e orientações sobre a alocação de ativos com uma definição mais inclusiva da nova era do capital familiar empresarial.

Conteúdo

01	Proteção do patrimônio financeiro da família	05
02	Uma nova era de alocação de capital: incentivo ao capital humano	07
03	Marca e reputação: poderosos ativos de capital social	10
04	Adoção de uma visão mundial de ativos estratégicos	12

Proteção do patrimônio financeiro da família

Pouco depois do impacto inicial causado pela pandemia da covid-19, muitas empresas familiares uniram seus integrantes. Alguns integraram seus recursos financeiros para sustentar e fortalecer suas operações comerciais atuais e proteger o legado familiar. Outros priorizaram seus funcionários e comunidades locais para ajudar a reduzir a pressão nestes grupos.

Agora, com as adversidades recentes do cenário econômico— especialmente a inflação e o aumento das taxas de juros – as estratégias de capital financeiro em muitas empresas familiares estão sendo impulsionadas pela necessidade de redução de riscos sobre o patrimônio da família. Há uma visão global de incerteza, gerando dúvidas sobre onde investir. Com a inflação, poupar recursos não é tão vantajoso.

Então, onde as empresas familiares podem investir seus ativos financeiros para obter um retorno protegido contra a inflação?

Com taxas de juros mais altas, a empresa deve refinar sua dívida usando *green funds* – considerando que essa possa ser uma estratégia de ESG eficaz?

No caso de uma dependência excessiva de um setor ou negócio, faria sentido adquirir empresas de outras indústrias para gerar um retorno de lucro alternativo?

Há oportunidades de investimento compartilhado com outras empresas familiares?

Apoiar *startups* (incluindo a geração atual de empreendedores iniciantes na família) pode ser uma estratégia de diversificação inteligente, não apenas para

criar novos negócios que ajudarão a estimular a economia local, mas também para apoiar os objetivos da empresa familiar?

Nesse contexto, as empresas familiares estão pensando cada vez mais nas ações que precisam tomar para continuar a construir e transmitir sua riqueza multigeracional. Em alguns casos, depois de várias décadas com o patrimônio da família ligado ao negócio, alguns líderes estão reconhecendo que as próximas gerações podem não ter interesse no negócio que será herdado. Na verdade, muitos estão buscando maneiras de criar sua própria riqueza de maneira independente, e essa é uma estratégia de diversificação financeira. É importante que a liderança atual reconheça e que exista uma governança adequada para garantir a redução de possíveis perdas financeiras.

Em alguns casos, isso está resultando em mudanças. No lugar do reinvestimento habitual da maior parte dos lucros da empresa no negócio, há a intenção de garantir dividendos suficientes para apoiar as oportunidades de criação de patrimônio independente que podem estar motivando vários membros da família.

Alguns estão considerando o potencial de um financiamento inicial para novos empreendimentos da próxima geração, por exemplo, ou de transformar a

empresa legada em um novo negócio digital que pode ser liderado por familiares mais jovens e experientes em tecnologia. Isso requer um bom mecanismo de governança, como comitês de investimento familiar, para ajudar a gerenciar a alocação do capital da família e gerenciar seu risco, ao mesmo tempo que os membros da família da geração mais jovem se preparam e se interessam em participar da estratégia de crescimento da família. Há muitos exemplos de empresas que estabeleceram fundos em que os membros da família podem acessar para buscar seus próprios interesses e sonhos empresariais.

Enquanto muitas empresas familiares estão atentas a medidas como essas para preservar e aumentar seu capital financeiro, há um foco crescente em dois ativos de capital adicionais que são extremamente importantes: o capital humano e o social.

Uma nova era de alocação de capital: incentivo ao capital humano

De acordo com a definição mais ampla de capital, o capital humano abrange o conhecimento, as habilidades, a experiência e as qualidades sociais dos membros da família e dos funcionários e sua capacidade de gerar valor.

A própria família é um dos maiores e mais influentes bens de capital humano porque representa a riqueza socioemocional associada a uma empresa familiar. Ela também contribui diretamente para a tangibilização do espírito empreendedor da família e do legado do fundador.

Realizar um esforço consciente para transferir o conhecimento, as habilidades, a experiência e os valores da geração atual para as próximas é uma excelente forma de alocação do capital humano da família, assim como a aplicação dos diversos talentos e habilidades dos funcionários da empresa e dos membros da família da próxima geração de novas maneiras.



As famílias gregas tradicionalmente investem na educação de seus filhos e as empresas familiares investem extensivamente na preparação e desenvolvimento da próxima geração de líderes. Eles encorajam jovens membros da família a ter uma educação de excelência (frequentemente em universidades internacionais aclamadas). Além disso, os membros da família normalmente são envolvidos desde muito cedo para entender a natureza do negócio, dos clientes e dos concorrentes e para receber um treinamento prático dos líderes familiares mais experientes.”

Vangelis Apostolakis

Sócio Sênior de Private Enterprise da KPMG na Grécia

Frequentemente, esses esforços para explorar os interesses e talentos dos membros da família da próxima geração incluem *workshops* de várias gerações e reuniões formais de família para ajudar os membros mais jovens a entender como eles podem contribuir para a empresa como bons acionistas e gestores e na operação. Outras empresas adotam „regras familiares de engajamento”, tais como restringir os membros da família de trabalharem na empresa por pelo menos quatro anos depois da graduação na universidade para ganhar experiência em outra empresa, setor ou mercado. O objetivo de tal regra é proporcionar aos membros mais jovens da família tempo suficiente para aprender com os outros e conhecer a si mesmo, o seu próprio senso de propósito e a sua capacidade de contribuição para o futuro do negócio.

“Mesmo que não seja formalizada, há provavelmente uma governança familiar natural que está tecida nas decisões tomadas pelos membros da família da próxima geração. O desenvolvimento de processos formais sobre a maneira como as várias gerações trabalham é particularmente importante à medida que as famílias crescem e tornam-se mais complexas. A formalização desses processos solidifica ainda mais a transparência e a responsabilização das famílias e dos principais stakeholders.”

Jonathan Mayer

Sócio de Tax em Private Enterprise da KPMG nos Estados Unidos

A diversificação dos ativos de capital humano

À medida que os membros da família das gerações *millennial* e *Z* entram na força de trabalho, é possível que a empresa familiar não seja o negócio mais adequado para eles. No entanto, ainda é possível repassar o espírito empreendedor da família a cada geração sucessiva, sem necessariamente transferir o controle e a administração do negócio com ele.



Não é necessário “algemar” os membros da família ao negócio. É importante aproveitar os insights de todos, mas forçá-los a entrar no negócio é uma receita para a decepção. Definitivamente, não é uma boa maneira de garantir que a empresa e a família sejam capazes de continuar crescendo.”

Luiz Gustavo Kass Mwosa

CEO do Grupo Paranoá (Brasil)

Os membros da família cujas habilidades podem não estar alinhadas à empresa podem também contribuir de outras maneiras, observando questões relevantes de impacto social que sejam importantes para eles e para a organização.

Há potencial suficiente para continuar a aumentar o capital humano da família também pelo incentivo a inovações da próxima geração e permitindo que os membros da família se tornem empreendedores individuais. Essa pode ser uma maneira altamente eficaz de alavancar o capital financeiro da família e, ao mesmo tempo, elevar seu capital humano, financiando inovações e novos empreendimentos da próxima geração.



A cultura é o que determina o sucesso da empresa familiar. É a base das nossas operações de geração em geração e no futuro. Criar essa cultura é melhor do que desenvolver riqueza por meio de qualquer estratégia de investimento familiar. Isso muda ao longo do tempo. No entanto, se você se concentrar na construção da cultura certa ao seu redor, isso será mais sustentável.

Meus filhos construíram carreiras muito bem-sucedidas fora dos negócios da família. Quando eram jovens, trabalhavam na nossa empresa desde o início e isso os ajudou a construir uma ética de trabalho forte. Agora, eles têm o privilégio de adquirir novas competências fora das empresas familiares, mas ainda têm voz sobre a alocação dos diferentes tipos de capital da nossa família."

Owen Curtin

Sócio da Odasa Investments (Irlanda)

A expansão do capital humano da família dessa e de outras maneiras pode se tornar um fator crítico de sucesso para as empresas familiares por várias gerações. Caso não estejam trabalhando dentro do negócio, as próximas gerações poderão continuar a agregar valor como potenciais formadores de opinião, atuando como membros do Conselho de Administração em empresas em que a família investe ou indicando oportunidades sociais e ambientais em que a família e a empresa podem investir.

Diversificação das habilidades e da experiência da família

Em muitas empresas familiares de várias gerações, a tomada de decisão ainda está nas mãos da geração atual, mas a situação está começando a mudar. A próxima geração normalmente é bem educada, teve uma exposição precoce ao mundo, sente-se confortável com a tecnologia e está pronta para obter direitos sobre a tomada de decisão.

Para diversificar e estimular o capital humano da família, é importante para a geração atual reconhecer

as habilidades e competências de liderança dos membros da família que estão por vir e começar a delegar decisões de maneira cuidadosa — especialmente no que se refere às oportunidades ambientais, sociais e de governança e às novas tecnologias. As gerações *millennial* e *Z*, particularmente, estão interessadas em abraçar ambas as oportunidades. Eles entendem o seu potencial, estão motivados e têm muito a contribuir.

Por outro lado, a sugestão aos membros da família da próxima geração é que eles aproveitem o tempo para aprender com a geração atual e obter um entendimento dos objetivos e preocupações a longo prazo. Ao encontrar maneiras de se envolver com eles de maneira significativa e respeitosa, as gerações mais jovens podem não somente se beneficiar de sua sabedoria e experiência, mas também podem mostrar suas capacidades de liderança, iniciando os primeiros passos na construção de uma ponte geracional transitória para continuar a desenvolver o capital humano da família.



Múltiplas perspectivas e pontos de vista objetivos são essenciais para discutir direções estratégicas de médio e longo prazo em empresas familiares. Estruturas e outros mecanismos de governança familiar, como conselhos de família e comitês da próxima geração demonstraram ser eficazes em promover o engajamento entre as gerações.

Marca e reputação: poderosos ativos de capital social

Grandes empresas familiares de grande destaque sempre tiveram muito cuidado para manter uma imagem positiva com os principais *stakeholders*, incluindo as instituições tributárias mais relevantes em muitos casos.



Em geral, as famílias preferem que os moradores locais e a comunidade não vejam que a prioridade da empresa é seu próprio sucesso financeiro. As empresas familiares entendem que têm responsabilidade social e presença pública, então o gerenciamento do risco à reputação é uma prioridade.”

Makoto Otani

Sócio-líder de Private Enterprise da KPMG no Japão

Por exemplo, como organizações éticas, as empresas familiares nunca aproveitariam as oportunidades tributárias caso suas ações fossem interpretadas como inapropriadas ou questionáveis aos olhos dos clientes, funcionários ou membros da comunidade. Elas não estão dispostas a arriscar o impacto que tais ações podem ter sobre sua reputação e os possíveis danos à confiança na marca caso as pessoas começassem a ver a família e a empresa sob uma perspectiva diferente e potencialmente negativa.

ESG — O grande integrador

Espera-se de maneira geral que todos os aspectos das questões ESG (*Environmental, Social and Governance* – em português, Ambiental, Social e Governança) sejam regulados nos próximos cinco anos e que os clientes se posicionem caso as empresas não cumpram as normas. As empresas familiares estavam fazendo contribuições filantrópicas significativas para questões ambientais e sociais e apoiando suas comunidades bem antes da pauta ESG se tornar uma prioridade global.

Crescer financeiramente e ter um impacto positivo no mundo não são mutuamente exclusivos. Na verdade, muitas estratégias de investimento de capital financeiro e social de longo prazo estão fortemente relacionadas a questões ambientais, sociais e de governança — todas elas também são fatores importantes na reputação das empresas e de suas famílias.

Como empresas íntegras, elas agora têm a oportunidade de obter uma taxa de retorno acima da média sobre todos os investimentos de longo prazo por meio da integração de suas atividades filantrópicas e de negócios em uma análise geral sobre como estão alocando o capital financeiro, social e humano.

“Vemos as questões de ESG como um conceito prático, relacionado à reputação. As iniciativas de ESG apresentadas atualmente por algumas empresas são puro greenwashing. Os fatores ESG, para terem valor funcionalmente, precisam de padrões e métricas rigorosos. Não pensamos apenas em fazer a coisa certa, mas também no que fazer. Também queremos medir e nos responsabilizar por fazer melhor falando abertamente sobre isso e os verdadeiros objetivos com nossos funcionários, tendo a alta administração, o conselho e os gestores focados em fazer o que é certo para os nossos stakeholders, desde os proprietários até nossas comunidades.

Ao final do dia, podemos até perder financeiramente, mas nunca podemos perder um pedaço da nossa reputação.”

Ed Weisiger

Presidente e CEO da Carolina Tractor & Equipment Co. (Estados Unidos)

Agora, com o impulso cada vez maior para que as empresas avancem nas questões de ESG, as empresas familiares que estão atuando de maneira responsável estão cada vez mais buscando a certificação da B Corp. É mais uma maneira de fortalecer a reputação e se diferenciar como escolha de preferência pelos talentos de alto desempenho e pelos clientes. A certificação pode ainda expandir o acesso ao capital financeiro, especialmente o verde. Ainda que as taxas de juros preferenciais estejam se tornando cada vez mais difíceis de serem asseguradas, o capital verde tende a favorecer as empresas que têm uma estratégia muito clara de ESG, o que pode fazer uma grande diferença nos níveis de crédito oferecidos às organizações pelos bancos verdes.



A maioria das empresas familiares na Espanha está menos disposta a investir em negócios que não estejam plenamente comprometidos com os princípios de ESG. Algumas organizações estão dando um grande passo adiante com a certificação de B Corp, o que não é somente um potencial diferencial em termos de retenção e recrutamento de capital humano qualificado, mas também de melhoria de acesso ao capital financeiro.”

Ignacio Martinez

Sócio de Deal Advisory, Corporate Finance e Private Enterprise da KPMG na Espanha

Adoção de uma visão mundial de ativos estratégicos

Depois de décadas com o patrimônio familiar ligado ao negócio, muitos líderes atuais estão reconhecendo que nem todos os membros da família da próxima geração trabalharão na empresa. Há, por isso, preocupações cada vez maiores a respeito da sucessão nas empresas familiares.



O número de filhos em muitas famílias empresariais está diminuindo. Ao mesmo tempo, à medida que cada geração envelhece, eles têm cada vez menos interesse em ser bem-sucedidos no negócio familiar. Como resultado disso, essas famílias estão buscando oportunidades de vender a empresa para outras famílias ou organizações maiores. Isso está se tornando uma preocupação cada vez mais importante para muitas famílias, que enfrentam a gestão e distribuição de seu patrimônio quando o negócio não está mais em suas mãos.

Akihiro Okumura

Professor emérito da Cadeira de Empresas Familiares da Keio University (Japão)

Isso sugere que as gerações futuras provavelmente definirão seu patrimônio de maneira totalmente nova, dentro e fora da empresa familiar, enquanto elas continuam a utilizar o capital financeiro, humano e social da família para avançar na pauta de sustentabilidade.

Isso não significa que os membros da família que não estão no negócio se desvinculam dele. A família é ao fator de integração, e esses membros continuarão a cuidar do legado que herdaram e dos seus ativos.

Nesse ambiente focado na sustentabilidade, espera-se que a próxima geração seja o ponto crucial na redefinição, criação e desenvolvimento do significado da riqueza nas empresas familiares. Eles têm um conjunto diferente de valores e reconhecem o poder do capital humano e social e dos ativos financeiros da família, incluindo, mas não se limitando, a(o):



Olhando para o futuro das mudanças dinâmicas que estão ocorrendo em todo o mundo, a visão da KPMG é que as empresas familiares têm a oportunidade de mudar o foco na definição de suas riquezas e obter os maiores retornos possíveis sobre os investimentos de capital financeiro, humano e social.

Aqui estão alguns *insights* iniciais e reflexões para olhar para o capital sob uma lente mais ampla.



A empresa está adequada para o futuro?

O negócio legado ainda é relevante para a próxima geração e para as gerações futuras? Se não, para onde a família quer ir no futuro?



A realocação de ativos raramente é uma decisão de uma única geração.

Como a família valoriza atualmente seus ativos?

Como as várias gerações da família estão envolvidas em discussões e decisões importantes sobre o patrimônio familiar?

Os membros da próxima geração fora das empresas familiares têm voz sobre as estratégias de negócio e as decisões de alocação de capital?



Nos últimos três anos, a carteira de investimentos e de negócios foi reexaminada?

Quais decisões foram tomadas para focar nos ativos com maior potencial de crescimento e impacto? Qual foi a justificativa para as escolhas? Elas ainda são relevantes?



Como a atitude da geração atual em relação à possível diversificação evoluiu nos últimos anos, caso tenha mudado?

Com a entrada da próxima geração, a família tem apetite por redirecionar os ativos para atender às aspirações das próximas/mais novas gerações?

Como pode ser implementada, gerenciada e supervisionada a estratégia de investimentos da família se a riqueza está sendo criada fora das empresas familiares?



Como é mensurado o retorno sobre investimentos em relação à definição de sucesso?

Os fatores de sucesso financeiro e não financeiro, incluindo as questões de ESG, são mensurados? E em caso positivo, como?

Como é possível implementar mecanismos de governança apropriados para gerenciar e supervisionar a estratégia de investimento da família se a riqueza está sendo criada fora das empresas familiares?

Gostaríamos de receber seu *feedback* e perspectivas sobre a definição de riqueza nos negócios e na família, e sobre como está sendo equilibrada a alocação do capital financeiro, humano e social atualmente. Entre em contato conosco pelo e-mail familybusiness@kpmg.com

A Redefinição da Riqueza em Empresas Familiares é o terceiro artigo da série *Pushing Boundaries: why family businesses are the drivers of change*.

Caso tenha perdido os dois primeiros artigos, você pode encontrá-los aqui: [Como Sustentar uma Cultura de Transformação Contínua nas Empresas Familiares](#) e [Bom para os Negócios, Bom para o Mundo](#).

Interessado em saber mais sobre como a KPMG pode ajudar as empresas familiares? Entre em contato conosco.

Agradecimentos

A KPMG os líderes empresariais familiares e acadêmicos que dedicaram seu tempo para compartilhar sua visão e perspectivas sobre as oportunidades de redefinição da riqueza nas empresas familiares.

Líderes empresariais familiares

Owen Curtin

Sócio da Odasa Investments
(Irlanda)

Luiz Gustavo Kass Mwosa

CEO do Grupo Paranoá
(Brasil)

Akihiro Okumura

Professor emérito da Cadeira de
Empresas Familiares da Keio University
(Japão)

Ed Weisiger

Presidente e CEO da Carolina
Tractor & Equipment Co.
(Estados Unidos)

Firmas-membro da KPMG

Agradecimento às firmas-membro da KPMG que contribuíram para a elaboração deste estudo e compartilharam seus *insights* nas discussões das mesas-redondas.

Canadá

Mike Baxter

Gerente sênior de Private Enterprise da
KPMG no Canadá

Grécia

Vangelis Apostolakis

Sócio sênior de Private Enterprise da
KPMG na Grécia

Japan

Makoto Otani

Sócio-líder de Private Enterprise da
KPMG no Japão

África do Sul

Alan Barr

Sócio-líder de Private Enterprise da
KPMG na África do Sul

Espanha

Ignacio Martinez

Sócio de Deal Advisory, Corporate
Finance e Private Enterprise da KPMG
na Espanha

Reino Unido

Tom McGinness

Sócio-líder global de empresas
familiares e Private Enterprise da KPMG
no Reino Unido

Giles Taylor

Sócio de Private Enterprise da KPMG
no Reino Unido

Estados Unidos

Jonathan Mayer

Sócio de Tax em Private Enterprise da
KPMG nos Estados Unidos

Sobre o Centro de Excelência para Empresas Familiares da KPMG Private Enterprise

Assim como sua família, sua empresa não para — ela evolui. As empresas familiares são únicas e os consultores da prática de Empresas Familiares da KPMG Private Enterprise entendem a dinâmica de uma empresa familiar bem-sucedida e trabalham com você para fornecer assessoria personalizada e orientação experiente para ajudá-lo a ter sucesso.

Para apoiar as necessidades exclusivas das empresas familiares, a KPMG Private Enterprise trabalha em parceria com as firmas da KPMG do mundo todo, que se dedicam a oferecer informações e conselhos relevantes para empresas familiares. A KPMG Private Enterprise entende que a natureza de uma empresa familiar é inerentemente diferente de uma empresa não familiar e exige uma abordagem que considere o componente familiar.

Visite: kpmg.com/familybusiness

Sobre a KPMG Private Enterprise

A paixão move os empreendedores e inspira os consultores da KPMG Private Enterprise a ajudá-lo a maximizar os resultados. Os consultores da KPMG Private Enterprise nas firmas da KPMG em todo o mundo dedicam-se a trabalhar com você e sua empresa, não importa onde você esteja na sua jornada de crescimento — atingir novos patamares, adotar tecnologia, planejar uma saída ou gerenciar a transição do seu patrimônio ou empresa para a próxima geração. Trabalhando com a KPMG Private Enterprise, você terá acesso a um consultor de confiança — um ponto de contato único que compartilha sua mentalidade empreendedora. Com acesso aos recursos globais e à rede de alianças da KPMG, podemos ajudá-lo a impulsionar seus negócios e atingir seus objetivos. Seu sucesso é o legado da KPMG Private Enterprise.

Visite: kpmg.com/privateenterprise

Conselho Editorial

Jonathan Lavender

Sócio-líder global de Private Enterprise da KPMG em Israel

Tom McGinness

Sócio-líder global de empresas familiares e Private Enterprise da KPMG no Reino Unido

Daniel Trimarchi

Diretor de Empresas Familiares e Private Enterprise da KPMG no Canadá

Creagh Sudding

Diretor de Empresas Familiares e Private Enterprise da KPMG na África do Sul

Melany Eli

Diretora de Estratégia, Marketing e Comunicações de Private Enterprise da KPMG no Canadá

Heather Baker

Gerente de Empresas Familiares e Private Enterprise da KPMG no Reino Unido

Laura Taylor

Gerente de Marketing de Private Enterprise da KPMG no Reino Unido

Alguns dos serviços ou todos os serviços descritos neste item podem não ser permitidos para clientes de auditoria da KPMG e suas coligadas ou entidades relacionadas.

kpmg.com.br



© 2023 KPMG Assurance Services Ltda., uma sociedade simples brasileira, de responsabilidade limitada e firma-membro da organização global KPMG de firmas-membro independentes licenciadas da KPMG International Limited, uma empresa inglesa privada de responsabilidade limitada. Todos os direitos reservados. MAT230206

O nome KPMG e o seu logotipo são marcas utilizadas sob licença pelas firmas-membro independentes da organização global KPMG.

Todas as informações apresentadas neste documento são de natureza genérica e não têm por finalidade abordar as circunstâncias de um indivíduo ou entidade específicos. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e atualizadas, não há nenhuma garantia sobre a exatidão das informações na data em que forem recebidas ou em tempo futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreender ação alguma sem orientação profissional qualificada e adequada, precedida de um exame minucioso da situação concreta.

Projeto gráfico e diagramação: Gaudí Creative Thinking.