

Wyzwania dla spółki dalekich kuzynów	Problem	Szansa / Ryzyko
Jak podzielić udziały wobec rosnącej liczby uprawnionych.	Liczba uprawnionych może przyrastać w każdym pokoleniu wykładniczo. Mechanizmy wtórnej dystrybucji udziałów wewnątrz rodziny mogą być różnorodne i kierować się różnymi kryteriami – od prostych kryteriów dziedziczenia, poprzez włączenie elementu udziałów jako nagrody za zarządzanie, aż po traktowanie pakietu udziałów rodziny jako dobra wspólnego w powiernictwie.	Istnieje poważne ryzyko konfliktu wartości – czy liczy się tytuł dziedzictwa, czy aktualny, faktyczny wkład. Szansą może być zdefiniowanie mechanizmu z jednej strony zapewniającego zabezpieczenie i partycypację na podstawowym poziomie dla pasywnych członków oraz premiowanie aktywnych członków rodziny, którzy budują wartość.
Role, odpowiedzialność oraz wzajemne powiązania aktywnych i pasywnych biznesowo członków rodziny.	W skrajnym przypadku aktywni członkowie rodziny mogą postrzegać pasywnych jako obciążenie lub nawet darmozjadów. Wypracowanie odpowiednich rozwiązań oraz kultywowanie odpowiednich wzorców wzajemnych zachowań podniesie prawdopodobieństwo rozwoju kapitału ludzkiego firmy rodzinnej.	Ryzykiem dla firmy rodzinnej jest narastający rozdźwięk między obydwoma grupami udziałowców firmy rodzinnej. Szacunek dla poprzedników oraz nadzieja związana z następcami powinny cechować relacje między aktywnymi i pasywnymi członkami rodziny. Jasne reguły wzajemnej odpowiedzialności ułatwią też postępowanie z potencjalnymi synami marnotrawnymi.
Szklany sufit dla członków rodziny.	Rosnąca długowieczność i liczebność rodziny mogą przewyższać wzrost firmy. Co więcej, grono kierownicze nie może zbyt puchnąć. Mimo odpowiednich kwalifikacji dla części członków rodziny może nie starczyć stanowisk adekwatnych do ich umiejętności.	Taka sytuacja może doprowadzić do utraty kapitału ludzkiego firmy rodzinnej i społecznego rodziny, jeśli jej ignorowani członkowie zaczęną szukać szansy dla siebie poza rodziną.