

- bezwładność – po co robić coś, czego wcześniej nie robiłem, a co rodzi potencjalne problemy,
- nacisk i oczekiwania następców, rwących się do samodzielności, co może powodować poczucie zagrożenia lub podejrzliwość u Seniorów,
- przekonanie, że dzieci wpraw powinny dojść do czegoś na własną rękę – co nie jest złym poglądem, ale w sytuacjach awaryjnych może przynieść szkody, gdy zbyt wczesne odejście Seniora zastanie biznes rodzinny nieprzygotowany na taką okoliczność,
- obawa przed rozpieszczeniem następców i zduszeniem w nich ducha przedsiębiorczości,
- brak zaufania do stabilności prawa – rozwiązania optymalne wypracowane dziś przez prawników i doradców podatkowych mogą nie wytrzymać zmian prawa, więc lepiej poczekać na właściwy moment i zrobić planowanie raz a dobrze,
- brak pewności co do jakości i trwałości własnego życia osobistego Seniora, co w przypadku rozwodu może prowadzić do podziału majątku (w przypadku braku umów o separacji majątkowej) i tym samym wywrócenie planu sukcesji do góry nogami – lepiej więc poczekać,
- brak pewności co do jakości i trwałości życia osobistego czy rodzinnego następnego pokolenia i wynikająca stąd obawa, że nietrafione związki i błędy życiowe mogą doprowadzić do ciągłych zmian planu sukcesji, co nie jest miłe,
- w przypadku spółek z wieloma udziałowcami strach przed konfliktem intencji między następcami a pozostałymi właścicielami, którzy choć dogadują się z Seniorem, to z porozumiewaniem się z jego następcami mogą mieć problemy (choćby z racji wieku),
- tendencja do zachowania kontroli z powodu braku zaufania do kompetencji następnego pokolenia,
- przekonanie, że wartość majątku jest jeszcze za mała, aby planować jego przekazanie, ponieważ nie jest zapewniona gwarancja godnego życia po zaprzestaniu aktywności biznesowej.