

Wyzwania dla spółki bliskich kuzynów	Problem	Szansa / Ryzyko
Wybór planowania podatkowego i majątkowego Seniora nie może przesądzać o kształcie firmy następców.	Seniorzy powinni zachować zdrowy rozsądek oraz dać szansę swoim następcom. Optymalizacja podatkowa lub struktura korporacyjna nie może być przeszkodą w kontynuacji biznesu przez sukcesorów. Mimo że Senior żegna się z firmą, na pożegnanie powinien nadal kierować się interesem firmy, a nie wyłącznie własnym.	Przykładem, wpływającym na wartość kapitałów finansowych, mogą być struktury optymalizacji podatkowej oparte na zmianie formy prawnej. Dla niektórych biznesów to nie ma znaczenia, dla innych potencjalne zyski na optymalizacji mogą być zniwelowane przez straty na operacjach – na przykład wówczas, gdy konieczne jest ponowne certyfikowanie towarów, usług lub praw przekształcanej firmy z uwagi na zmiany korporacyjne.

Wyzwania dla spółki dalekich kuzynów	Problem	Szansa / Ryzyko
Wprowadzenie struktur korporacyjnych w celu zarządzania rosnącą złożonością.	Więzi rodzinne stają się za słabe w rosnącej strukturze kontrolowanej przez coraz mniej związane ze sobą emocjonalnie osoby. W miejsce więzi emocjonalnych wchodzi relacje formalne.	Szansą jest profesjonalizacja zarządzania, a ryzykiem utrata pasji, która napędzała biznes od pokoleń.
	Możliwy przyrost liczby kuzynów, ich zróżnicowanie co do pozycji w firmie i umiejętności, sytuacji życiowej, a jednocześnie partycypacja we własności, uniemożliwiają stosowanie technik i strategii decyzyjnych poprzedniego pokolenia.	Rośnie entropia firmy rodzinnej. Proces może jedynie powstrzymać szukanie równowagi między strukturami korporacyjnymi a stosowanymi dla specyfiki firm rodzinnych. Działania w tym kierunku mogą budzić opór Seniorów, którzy działali inaczej, a strukturalizację mogą postrzegać jak zbędną biurokrację pokolenia.