



Nyhedsmagasin fra Lund Elmer Sandager Advokater

- 3 Leder: I coronaens tid
- 4 Skal I snart have en whistleblowerordning?
- 6 Kursuslex under COVID-19 – en svær tid i møde- og eventbranchen
- 8 COVID-19 på arbejdspladsen – et brushup af arbejdsgivernes rettigheder og pligter
- 10 Klientprofil: Arthur Hotels må tænke innovativt i en verden med corona
- 14 En mors ambition om partnertitlen
- 16 Dårlig compliance er en dårlig forretning
- 18 Partnerprofil: Linea R. Conforti

Hold dig ajour med nyhedsbreve, aktuelle artikler og spændende arrangementer.
Besøg www.les.dk eller skriv til info@les.dk – så er du i gang.

Har du forslag til, hvordan vi kan gøre Indsigt bedre eller gode idéer til områder af juraen, du gerne vil have belyst i en artikel, så send os endelig en mail: indsigt@les.dk

Lund Elmer Sandager Advokatpartnerselskab
Kalvebod brygge 39-41, DK 1560 København V

Indholdet i dette blad er ikke udtryk for rådgivning, da dette altid kræver kendskab til de konkrete forhold i en sag. Artiklerne kan således ikke træde i stedet for rådgivning, hvorfor læserne anbefales at tage kontakt til Lund Elmer Sandager, dersom der måtte være behov herfor.

Design: B14 Tryk: Christensen Grafisk

I coronaens tid

Man må selvfølgelig have respekt for og glæde sig over, at vi i vores velorganiserede og autoritetstro land klarer os fint igennem coronakrisen. Det kunne være gået meget værre. Men der er mange ting, man som erhvervsdrivende og som advokat kan undre sig over i coronaens tid.

Det begynder allerede 11. marts, hvor Folketinget i forbindelse med nedlukningen af landet ændrer epidemiloven, således at virksomheder, der lukkes af myndighederne på grund af epidemien, ikke længere har adgang til erstatning.

Det har ellers altid været et princip, at hvis det offentlige lukker en virksomhed – uden at virksomheden selv er skyld i de omstændigheder, der er årsag til lukningen – har virksomheden naturligvis krav på at få erstatning. En erstatning er ikke en hjælpepakke, som man skal opfylde kriterier eller være taknemmelig for at få, men en krone til krone-erstatning for tab, man rent faktisk lider. Erstatning indebærer ikke, at man skal tåle en 30% omsætningsnedgang eller kun få dækket lønudgifter delvis.

Konsekvensen er, at virksomheder – det være sig restauranter, barer, hoteller – der før nedlukningen gik godt, nu risikerer at lukke med store tab for medarbejdere og ejere til følge. Alt sammen fordi, de blev pålagt at holde lukket helt eller delvist på regeringens ordre.

Der tales meget om solidaritet og samfundssind, men det er ikke solidaritet, når samfundet lukker virksomheder og ikke dækker tabet. Det er en gedigen coronaskandale, at der ikke blev fundet en løsning, der reelt skadesløsholdt de virksomhedsejere, der har båret byrden ved lukningen, og det bliver jo ikke bedre af, at regeringen efter mavefornemmelser laver yoyo-restriktioner, som det er umuligt at navigere efter og som i sig selv påfører tab.

Coronaen vil være hos os i lang tid – og i hvert fald indtil vi har fået en vaccine. Derefter vil den bare være en sygdom, der er i samfundet, og som rammer nogle få. Indtil da ville det være ønskværdigt, at der blev udarbejdet en plan for, hvad der sker i samfundet, når smitteudviklingen og antallet af tilfælde når bestemte grænser. Virksomhederne ville så vide, hvad de skulle planlægge efter, og det måtte også helt naturligt være et led i en sådan plan, at hvis virksomheder pålægges at lukke helt eller delvis af Staten, kompenserer Staten også virksomhederne for de tab, de lider ved begrænsningen i deres erhvervsudøvelse.

Vi zoomer i dette nummer af Indsigt ind på to virksomheder, der har coronavirkeligheden helt inde på livet.

God læselyst!



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carsten Brink'.

Carsten Brink
Bestyrelsesformand, advokat (H)
Lund Elmer Sandager

Skal I snart have en whistleblowerordning?

“Kender vi de skeletter, vi har i skabene? Og er vi klar til at håndtere dem?” For ledere og bestyrelser kan en whistleblowerordning være en god hjælp til at blive opmærksom på potentielle sager. Fra 2021 bliver en whistleblowerordning lovpligtig i de fleste virksomheder.

Det er altid en fordel at være på forkant med de ubehagelige sager og komme hurtigt i gang med damage control, medieåndtering og sikring af arbejdspladsen. En måde at øge muligheden for, at ledelser og bestyrelser bliver gjort opmærksom på kritiske eller ulovlige forhold i virksomheden, er ved at etablere en whistleblowerordning.

WHISTLEBLOWERORDNINGER BLIVER LOVPLIGTIGE

I 2021 bliver whistleblowerordninger lovpligtige i mange virksomheder i Danmark. Tidligere var det kun virksomheder, der er omfattet af særlovgivning som fx hvidvaskloven, der havde pligt til at etablere whistleblowerordninger. Den pligt udvides nu til at omfatte langt flere virksomheder på mange flere retsområder.

Ændringerne udspringer af det såkaldte whistleblowerdirektiv, som EU vedtog i 2019, og som vi i Danmark skal implementere i lovgivningen senest i december 2021. Hovedformålet med direktivet er at beskytte whistleblowere ved at opsætte regler og standarder for, hvordan virksomheder og offentlige myndigheder etablerer interne og eksterne whistleblowerordninger.

SKAL VI HAVE EN WHISTLEBLOWERORDNING?

Ifølge det nye direktiv skal alle arbejdspladser med 50 eller flere medarbejdere fremover etablere en whistleblowerordning. Danmark kan dog bestemme, at også virksomheder med færre end 50 ansatte skal være omfattet af reglerne. Myndighederne skal også selv oprette offentlige whistleblowerordninger kaldet eksterne whistleblowerordninger. Hvis en virksomhed ønsker, kan den vælge at udlicitere administrationen af ordningen til en 3. part.

KRAV TIL FORTROLIGHED OG OPFØLGNING

Ordningen betyder blandt andet, at virksomheder får pligt til at sikre, at de har en kanal, hvor medarbejderne fortroligt kan indberette overtrædelser af regler. Det kan være på områder som miljøområdet, hvidvask, offentligt udbud, forbrugerbeskyttelse eller produkt- og transportsikkerhed. Det er et krav, at virksomheden behandler alle anmeldelser til whistleblowerordningen effektivt og fortroligt.

ORDNINGEN BESKYTTER MEDARBEJDEREN

Når en medarbejder indberetter til en whistleblowerordning, uanset om den er intern eller ekstern, skal vedkommende beskyttes mod repressalier af enhver art. Det kan fx være afskedigelse, social udelukkelse eller degradering. Medarbejderens nærmest pårørende er også beskyttet i forbindelse med en indberetning. Beskyttelsen gælder dog kun whistleblowere, der har indberettet forhold i god tro.

BLIVER DET SVÆRERE OG DYRERE AT VÆRE COMPLIANT?

Når en virksomhed skal etablere og administrere en whistleblowerordning for at være compliant med lovgivningen, kommer det uvægerligt til at koste penge og ressourcer. Til gengæld kan en whistleblowerordning øge åbenheden, gennemsigtigheden og tilliden i virksomheden. At være compliant handler ikke kun om regler og lovgivning – det handler lige så meget om at være bevidst om sine risici og de konsekvenser, de kan have, så man ikke bliver overrasket. Den bevidsthed kan whistleblowerordningen være med til at skabe, ligesom man som ledelse kan komme meget tættere på, hvad der rører sig i forretningen.



Charlotte Urup Stoltenberg
Advokat/Chief Compliance Officer

KOM GODT FRA START MED LES WHISTLEBLOWER-ORDNING

I Lund Elmer Sandager har vi mange års praktisk erfaring med juridisk compliance, og vi er i gang med at udvikle en digital løsning til håndtering af whistleblower-sager. Løsningen kommer bl.a. til at indeholde følgende elementer:

- Adgang til whistleblowerportalen for jeres medarbejdere og kunder
- Mulighed for grafisk tilpasning til jeres farver og logo

- Standard whistleblowerpolitik og -persondatapolitik
- Plakat til intern kommunikation
- Vejledning i håndtering af sager i whistleblowerportalen
- Tilknytning af to kontaktpersoner
- Mulighed for at tilkøbe rådgivning, undervisning og rapportering
- Fast, fordelagtig abonnementspris

Læs mere om LES Whistleblowerordning på les.dk



Jonas Tofte Bøndergaard
Advokat

Kursuslex under COVID-19 – en svær tid i møde- og event- branchen

Under COVID-19 har møde- og eventvirksomheden Kursuslex blot haft en fjerdedel af den normale omsætning. Uden hjælpepakkerne havde det set sort ud. Direktør og ejer Christian Guldager respekterer fuldt ud restriktionerne, men ser også uklare retningslinjer og kundernes coronaangst som et stort problem for branchen.

Siden indførelsen af de første COVID-19-restriktioner i marts 2020 har mange danske virksomheder været lukket ned. Andre har måttet tilpasse sig og leve med nye regler, som fx forsamlingsforbuddet, der ligesom andre retningslinjer har svinget i takt med de stigende og faldende smittetal.

En branche, der har været særdeles hårdt ramt, er møde- og eventbranchen, der ifølge VisitDenmark normalt omsætter for omkring 26 milliarder kroner årligt. En af branchens største aktører er Kursuslex, som vi har fulgt under COVID-19 og været med, når ejer og direktør Christian Guldager har stået over for juridiske og kommercielle udfordringer, som Christian på trods af virksomhedens lange historie aldrig har oplevet før.

Kursuslex er specialiseret i at være mellemed mellem købere og sælgere i møde- og eventbranchen. Sælgerne er hoteller, konferenceselskaber, catering og lignende, mens køberne typisk er møde- og eventplanlæggere, der har ansvaret for at arrangere møder og events ude i virksomhederne.

ALT STOPPEDE, DA DANMARK LUKKEDE NED

Allerede i starten af marts fik Kursuslex afbud fra kunder og var begyndt at aflyse arrangementer. Men efter den 11. marts, hvor regeringen trak håndbremsen, blev det rigtig svært, fortæller Christian Guldager: ”Mange af vores kunder har haft investeringsstop, og andre har slet ikke haft pengene. Fra den ene dag til den anden var der ikke noget at lave for os, og vi sendte alle medarbejdere hjem med lønkomensation. Vi har også benyttet os af en række andre hjælpepakker, hvilket har været livsnødvendigt for os.”

MYNDIGHEDERNE SIGER GO, MEN KUNDERNE BLIVER VÆK

Coronaangst har spillet en stor rolle i eventbranchen, og mange kunder bliver væk for at være på den sikre side. Tilbage i september havde Kursuslex fx arrangeret en messe i Forum, hvor alle retningslinjerne blev overholdt – og mere til. Messen var underlagt samme regler som indkøbscentre, som mange mennesker ikke havde noget problem med at opholde sig i. Men kunderne var stadig tilbageholdende, og kun halvdelen af gæsterne dukkede op til messen, som også havde langt færre udstillere. Alene den event gav Kursuslex et tab på halvanden million kroner.

Christian fortæller, at flere har været kritiske overfor, at de gennemførte messen. Men arrangementet overholdt alle regler, og Kursuslex havde endda indført en række yderligere tiltag, der skulle forhindre smitte. Blandt andet blev alle deltagerne udstyret med en chip på navneskiltene, så arrangørerne kunne følge, hvor folk var i lokalet og gribe ind, hvis for mange opholdt sig i samme område. Medarbejdere på gulvet sprittede af konstant, hvilket ikke sker i et almindeligt indkøbscenter. Men selvom alle sikkerhedsforanstaltninger var i top, tøvede kunderne altså.

UKLARE RETNINGSLINJER GØR KUNDERNE USIKRE

Som mange andre virksomheder har Kursuslex selv haft svært ved at navigere i de mange regler og retningslinjer, og Christian forstår godt, at det også har været vanskeligt for deres kunder: ”Alle ved, at det har været ekstremt svært at overskue de mange nye regler, som ofte har været ulogiske og besværlige at finde ud af. Det nemmeste havde været at sige, at nu aflyser vi bare alt, og det har mange virksomheder også gjort. Der er jo ingen, der ønsker at bringe medarbejderne eller kundernes helbred i fare.”

JURAEEN ER IKKE DET ENESTE HENSYN

Kursuslex' advokat i Lund Elmer Sandager er Jonas Tofte Bøndergaard. Han oplevede også, at det var vanskeligt at rådgive virksomheden i perioden, fordi juraen i sig selv var usikker og uklar. Samtidig er juraen ikke det eneste hensyn i disse sager. Jonas pegede tilbage i marts på, at Kursuslex i forbindelse med en stor messe rent juridisk kunne tilbageholde indbetalte midler, men Jonas og Christian blev alligevel enige om at give kunderne lov til at aflyse uden omkostninger: ”Det hjælper ikke at vinde diskussionen juridisk, hvis vi taber kunden,” fastslår Christian.

FOLK ER TRÆTTE AF VIRTUELLE MØDER

Christian er ikke i tvivl om, at selvom den øgede digitale mødeaktivitet bringer en masse godt med sig, så kommer de fysiske møder ikke til at forsvinde. ”At møde mennesker ansigt til ansigt kan noget særligt i forhold til at opbygge tillid og relationer, og restriktionerne har været en katastrofe for mange virksomheder, der ikke har kunne udvikle deres forretning.” Han ser lyst på fremtiden og tror på, at de mange onlinemøder under pandemien har givet folk ekstra lyst til at mødes og lave forretning, når den en dag er ovre.

Om Kursuslex

- Har 12 medarbejdere og base i Birkerød
- Arrangerer den årlige messe Nordic Meetings & Events Expo og 4 årlige MødeMekkaer, udgiver Møde- & Eventmagasinet og inspirerer til branchenetværk generelt
- Har hvert år siden 1972 udgivet en populær håndbog med udvalgte møde- og konferencesteder i Danmark til mødeplanlæggere
- Samarbejder med advokat Jonas Tofte Bøndergaard i Lund Elmer Sandager, der blandt andet rådgiver om selskabsret, IT-ret og M&A.

COVID-19 på arbejdspladsen – et brushup af arbejdsgivernes rettigheder og pligter

Siden nedlukningen af Danmark den 12. marts 2020 har alle virksomheder måttet indrette sig efter regeringens COVID-19-retningslinjer. Det har givet anledning til mange nye, ansættelsesretlige spørgsmål hos ledere og i HR-afdelinger. Vi har samlet op på spørgsmålene og giver her svarene på dem, vi oftest bliver stillet.



Michael Møller Nielsen
Partner, advokat (L)

KAN MEDARBEJDERE NÆGTE AT MØDE PÅ ARBEJDE?

Medarbejdere kan som udgangspunkt ikke nægte at møde på arbejde på grund af COVID-19. Det vil derfor blive betragtet som ulovligt fravær, hvis en medarbejder ikke vil komme på arbejde af frygt for at blive smittet. I sådanne tilfælde kan fraværet få ansættelsesretlige konsekvenser. I praksis har det dog ikke været nogen større udfordring, da arbejdsgivere og medarbejdere generelt har haft en god dialog om udfordringerne med COVID-19. I særlige tilfælde kan en medarbejder dog udeblive fra arbejde. Det gælder fx, hvis der er udbrud af COVID-19 i virksomheden, eller hvis medarbejderen selv har symptomer.

HVAD ER RETNINGSLINJERNE VED PÅLAGT HJEMME-ARBEJDE?

Det er arbejdsmiljølovens regler, der gælder, når medarbejdere i en periode bliver pålagt at arbejde hjemme af virksomheden. Arbejdstilsynet anbefaler, at arbejdsgivere og medarbejdere sammen finder ud af, hvordan hjemmearbejdspladserne bedst kan indrettes. Det er nemlig medarbejderne selv, der skal sikre, at arbejdsforholdene er forsvarlige, da arbejdsgiverne ikke kan kontrollere forholdene i de ansattes hjem.

SKAL MEDARBEJDERNE HAVE KONTORUDSTYR MED HJEM?

Arbejdsgiveren skal sikre, at medarbejderne har udstyr og inventar til rådighed, så de kan arbejde under forsvarlige forhold ved pålagt hjemmearbejde. Arbejdstilsynet anbefaler, at medarbejderne får lov til at tage fx computerskærm, tastatur, mus og lampe med hjem, så de kan arbejde på hjemmekontoret under forhold, som ligner dem på arbejdspladsen. Det er som udgangspunkt arbejdsgiveren, der skal betale for transporten af inventar og udstyr.

HVAD ER RETNINGSLINJERNE VED FRIVILLIGT HJEMME-ARBEJDE?

Hvis en medarbejder selv ønsker at arbejde hjemmefra, er det fortsat arbejdsgiveren, der skal sikre, at arbejdet kan udføres på forsvarlig vis. I disse tilfælde kan arbejdsgiveren dog kræve, at medarbejderen selv har det nødvendige inventar og udstyr i hjemmet eller selv betaler for transporten af det fra arbejdspladsen til hjemmekontoret.

HVILKE RETNINGSLINJER SKAL ARBEJDSGIVEREN FØLGE?

Arbejdsgiverne bør generelt følge myndighedernes retningslinjer og anbefalinger, som fx at oplyse medarbejderne om god hygiejne med brug af håndsprit og håndvask. De har også ansvar for, at arbejdspladsen bliver gjort grundigt rent med særligt fokus på overflader som håndtag, gelændere, toiletter og borde. Myndighederne opfordrer til, at arbejdsstationer bliver gjort særlig grundigt rent på steder, hvor medarbejderne ikke har faste pladser.

HVORDAN UNDGÅR VI SMITTE PÅ KONTORET?

Sundhedsstyrelsen har udarbejdet en række forslag til, hvordan kontorer kan undgå smitte, hvis medarbejderne fortsat arbejder fysisk på arbejdspladsen. Her er nogle af de vigtigste:

- Placer håndsprit ved alle indgange
- Indfør forskudte mødetider
- Gør det nemt at holde afstand ved indgangspartier, fx med pile på gulvene
- Opdel trafikken på arbejdspladsen, så alle holder til højre på fx gange og trapper
- Gør det nemt at holde afstand i kantiner, fx med mellemrum mellem pladserne
- Indfør forskudte frokostpauser, så antallet af personer i kantine bliver mindre

HVEM HAR ANSVARET FOR ARBEJDSFORHOLDENE?

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at arbejdet bliver udført under fuldt forsvarlige forhold – både sikkerheds- og sundhedsmæssigt. Det er derfor vigtigt, at ledelsen løbende kontrollerer, at arbejdsforholdene er forsvarlige, og at medarbejderne ikke bliver udsat for smitte med COVID-19.

VI OPLEVER, AT DE ARBEJDS- OG ANSÆTTelsesretlige problemstillinger relateret til COVID-19 udvikler sig i takt med pandemien. Vi opfordrer derfor til, at i løbende holder jer opdateret om myndighedernes anbefalinger og kommunikerer de mange nye krav til alle på arbejdspladsen – helst gennem skriftlige politikker.

Klientprofil: Arthur Hotels må tænke innovativt i en verden med corona

Kirstens Brøchners forældre, Hans og Søster, overtog Hotel Kong Arthur i 1982, som dengang bestod af kun 62 værelser. Meget er sket siden, og i 2013 overtog Kirsten Brøchner og Helle Bisholm Arthur Hotels. I dag drives hotelgruppen af en passioneret kvindetrio, der arbejder med missionen: ”Come as guest, leave as family”. Coronapandemien gør ondt på hotelbranchen, som lider under et styrtdyk i antal af overnatninger og en usikker fremtid. Men det har ikke taget modet fra ledergruppen i de charmerende boutiquehoteller Hotel Kong Arthur og Ibsens Hotel.

IndSigt har besøgt Arthur Hotels på en af landets mest tiltalende adresser ved søerne i København. Her driver de tre forretningskvinder Kirsten Brøchner, Helle Bisholm og Pia Schmølker hotelgruppen, som er en af de få virksomheder i Danmark, der udelukkende har kvinder i direktionen.

OMSORG ER OMDREJNINGSPUNKTET

Mantraet i hotelgruppen er at vise omsorg for gæsterne frem

for ensidigt at stræbe efter et højt serviceniveau: ”Service kan alle levere, men omsorg er en hel anden liga – det har vi med fra Kirstens baggrund som sygeplejerske,” fortæller Helle, der til dagligt er COO i virksomheden. Derudover fortæller trioet, at hotelgruppens kernesten er, at de tager stilling til verden omkring dem: ”Det skal føles meningsfuldt, og en af vores grundlæggende værdier er omtanke for hinanden og for vores omverden.”

BÆREDYGTIGHED KRÆVER FRAVALG

Siden klimatopmødet i København i 2009 har hotelgruppen været særligt optaget af at sænke energiforbruget og nedsætte CO₂-udledningen: ”Vi forsøger at optimere og præsentere det bedste, vores del af verden har at byde på. Blandt andet har vi indgået partnerskaber med små lokale producenter, der ligesom os er passionerede omkring deres produkter,” siger Pia, der er ansvarlig for salg og marketing.

Arthur Hotels har en benhård strategi om at skrue på alle møtrikker, der gør hotellerne mere bæredygtige. Denne strategi kræver dog nogle klare valg: ”Vi har fx fravalgt appelsinjuice på morgenbuffeten, fordi det ikke er bæredygtigt at fragte appelsiner fra Spanien. Der er så mange andre muligheder for at lave skønne safter eller god æblejuice fra lokale producenter, så gæsterne må kigge langt efter den sædvanlige friskpressede appelsinjuice,” fortæller CEO i Arthur Hotels Kirsten Brøchner.

CORONA GIVER ÆRGERLIGE KONFLIKTER

Da coronavirussen for alvor indtog Danmark, gik Hotel Kong Arthur og Ibsens Hotel fra en belægning på 85% til 2% på meget kort tid. Arthur Hotels udviste stor fleksibilitet over for gæsterne

og udstedte fx gavekort til en stor del af dem, der ellers havde købt deres ophold ikke-refunderbart. Desværre viste det sig, at en af de store bookingbureauer så anderledes på situationen og tog beslutninger på egne vegne og sendte regningen videre til den lille hotelgruppe.

”Det har selvsagt været en uheldig og udfordrende situation for alle, som vi gerne ville have været foruden. Men det har været vigtigt for os at kæmpe slaget sammen med vores advokat Linea, da vi ikke føler os retfærdig behandlet. Det er ærgerligt, at vi i sådan en tid skal bruge ressourcer på at slås med en samarbejdspartner igennem mange år,” fortæller Kirsten. Arthurs Hotels daglige kontakt i Lund Elmer Sandager er partner Linea Conforti, der hjælper virksomheden med konflikten, der endnu ikke er afsluttet.

TAKNEMMELIG FOR HJÆLPEPAKKERNE, MEN ...

Arthur Hotels sendte i foråret størstedelen af medarbejderne hjem under lønkompensationsordningen og har også modtaget hjælp til de faste omkostninger: ”Vi er meget taknemmelige for hjælpepakkerne, men vi har også i mange år opfyldt vores samfundspligt – vi har betalt vores skat og moms til tiden, vi har



CCO Pia Schmolker, COO Helle Bisholm og CEO Kirsten Brøchner



Hotel Kong Arthurs morgenmadsrestaurant



Dobbelt superior værelse på Hotel Kong Arthur

uddannet elever, vi har bidraget til integrationen, vi har taget medansvar for klimaudfordringerne, som vi står overfor, og vi har investeret og udvidet vores forretning,” siger Helle.

Som mange andre virksomheder har hotelgruppen haft svært ved at navigere i de mange regler og retningslinjer: ”Regeringens restriktioner blev løbende ændret, og vi oplevede store udfordringer med regelsættet for hjælpepakkerne, som er forbundet med en stor administrativ byrde, hvilket vi ikke havde mange hænder til at klare,” beretter Kirsten.

CORONA HAR AFFØDT NYE KONCEPTER

På trods af regeringens advarsler mod at tage til København i løbet af sommeren og 6-dages-reglen for udlændinge har Arthur Hotels formået at opretholde en fornuftig belægning.

”Da regeringen lukkede for alle udenlandske rejsende, måtte vi finde en måde at tiltrække danskerne på. Vi skabte i samarbejde med vores lokale leverandører og samarbejdspartnere en anderledes serviceoplevelse, som skulle erstatte den planlagte charterferie til syden med spændende aktiviteter som blandt andet gårdhavekoncerter, smagninger af produkter fra mikrodestillerier og restauranter, daglig fysisk træning og yoga-sessions” fortæller trio.

Konceptet blev taget rigtig godt i mod og har medvirket til, at sommeren var nogenlunde i forhold til de fleste af konkurrenterne, der har været betydelig hårdere ramt.

NEW NORMAL MED CORONA

Eftersom ingen ved, hvor længe coronavirussen vil hænge i verden, fokuserer Arthur Hotels på et 'new normal': ”Vi forsøger hele tiden af tænke ud af boksen og finde på nye og anderledes tiltag. Vi tror først, vi er tilbage til normalt omsætningsniveau i 2022, og vi tror på, at new normal er kommet for at blive. Derfor må vi omstille os - vi ved bare ikke helt nøjagtigt til hvad. Heldigvis har vi rigtig mange gæster, der kommer igen og igen. Det er vi meget taknemmelige for,” fortæller Helle. Arthur Hotels har mange stamgæster og forretningsrejsende, som vælger hotellet, blandt andet fordi virksomheden har en firmaaftale med en masse fordele i de attraktive omgivelser i hjertet af København.

ARTHUR HOTELS OG LUND ELMER SANDAGER

Lund Elmer Sandagers partner, advokat Linea R. Conforti sidder i bestyrelsen i Arthur Hotels, blandt andet fordi værdisættet er et godt match: ”Vi er meget glade for samarbejdet med Lund Elmer Sandager og Linea. Det er vigtigt for os, at vores samarbejdspartnere har nogle af de samme værdier som os: Omsorg, Mod & Ordentlighed. Vi oplever Lund Elmer Sandager som dygtige, engagerede og nærværende med en bred vifte af kompetencer,” slutter Kirsten.

Om Arthur Hotels

DIREKTION

- Kirsten Brøchner, CEO
- Helle Bisholm, COO
- Pia Schmølker, CCO

HOTELLER

- Hotel Kong Arthur
- Ibsens Hotel

KATEGORI

- Boutiquehoteller

BELIGGENHED

- Ved søerne og Torvehallerne i København. 5 minutter til fods fra Nørreport Station og Strøget

RESTAURANTER

- Morgenrestauranten
- Sticks'n'Sushi (frokost & middag)
- Italienske La Rocca (frokost & middag)
- Tapasrestauranten Pintxos (middag)

FACILITETER

- Lounge
- Bar
- Spa
- Fitness
- Gårdhaver
- Parkeringsgård med 50 pladser
- Mødecenter
- Teslaoplader

VÆRELSE

- 332 værelser
- 3 studieejligheder
- Wi-fi & Chromecast på Hotel Kong Arthur

CERTIFICERINGER

- Green Key
- Traveler's Choice 2020

En mors ambition om partnertitlen

Vi har brug for kvinder i advokatbranchen for at kunne stille med det stærkeste hold – også i ledelsen. Men tendensen er, at kvinderne forlader branchen, når de stifter familie. Heldigvis er der undtagelser. Mød Natasja Kristiansen, der er gift, mor til to og advokat med en ambition om at blive partner.

Hos Lund Elmer Sandager arbejder vi på at opnå større diversitet og en mere lige kønsfordeling, så vi kan bringe hele talentmassen i spil. Derfor har vi startet LES Women Academy, der skal hjælpe os med at trække udviklingen i den rigtige retning. En af kvinderne i akademiet er Natasja Kristiansen, der er advokat i vores afdeling for proces og finansiering, gift med Andreas og mor til Otto på 4 år og Ellen på 2 år. Vi har mødt den ærlige og behårdede advokat til en snak om udfordringerne ved at blive mor og samtidig være sulten på partnervejen.

FORLOD ADVOKATBRANCHEN, DA HUN BLEV MOR

Da Natasja i 2016 kom retur fra sin første barsel, var det ikke let at få hverdagen til at hænge sammen. Før arbejdede hun meget, men det fungerede ikke, da hun blev mor: ”Jeg havde svært ved at finde en god balance, hvor jeg kunne forene mit familieliv og arbejdsliv. Så jeg måtte prøve noget andet.” Derfor valgte Natasja at forlade advokatbranchen for at arbejde som konsulent i det private og efterfølgende som chefkonsulent i den offentlige sektor, hvor vilkårene i højere grad var forenelige med at være mor. Den tendens er en velkendt udfordring i advokatbranchen, og derfor er det vigtigt at se på, hvad vi kan gøre for at fastholde talentmassen.

KOM TILBAGE TIL ADVOKATBRANCHEN SOM MOR TIL TO

I dag er Natasja glad for den erfaring, hun fik som konsulent udenfor advokatbranchen, men hun kunne også hurtigt mærke, at hun savnede opgaverne og drivet i advokatbranchen. I 2018 blev Natasja mor for anden gang, og i 2019 vendte hun tilbage til Lund Elmer Sandagers afdeling for proces og finansiering, hvor hun i dag står for førelse af retssager for både by- og landsretterne.

Natasja er meget skarp på sin prioritering mellem familielivet og arbejdslivet for at opretholde den balance, som var svær at finde, da hun vendte tilbage fra sin første barsel. Dette er hun meget bevidst om og indretter sin hverdag ud fra den forudsætning. Af samme grund er Natasja også indstillet på, at de krav, der stilles til partnervejen i Lund Elmer Sandager, først bliver realistisk at opnå, når børnene er blevet større.

Da Natasja ikke er ene om at have overvejelser omkring partnervejen, og hvordan det passer ind i fremtiden, er det vigtigt for Lund Elmer Sandager at kunne fastholde talentmassen i perioden fra overgangen mellem advokat til senioradvokat/partner. Af denne grund har Lund Elmer Sandager bl.a. udviklet LES Women Academy, hvor der bliver sat fokus på de udfordringer der kan være for kvindelige advokater. Natasja ser også positivt på initiativet: ”Jeg synes, det er positivt, at der bliver set på de udfordringer, der kan være i advokatbranchen i forhold til fastholdelse af talentmassen, både hvad angår kvindelige og mandlige advokater og uanset om den enkelte ønsker at gå partnervejen eller at arbejde som senioradvokat.”

OPBYGGER SIN EGEN ROLLEMODEL

Som del af LES Women Academy fortæller succesfulde forretningskvinder om deres karrierevej, og hvordan de får familieliv og karriere til at hænge sammen. Natasja har endnu ikke mødt en rollemodel, som deler hendes værdisæt 100%, så hendes strategi er at plukke inspiration fra de forskellige, men samtidig være skarp på fastholdelse af sine egne værdier: ”Den type partner og advokat, jeg gerne vil være, er der for klienterne, men har også luft og frihed til at slukke telefonen for at være sammen med familien. Både i hverdagen og i ferierne. Denne prioritering vil

dog ikke gå ud over klienterne, da det selvfølgelig bliver koordineret sådan, at en kollega kan tage sig af hastesituationer," siger Natasja.

ADVOKATBRANCHEN SKAL FORNY SIG

Natasja er overbevist om, at den yngre generation i branchen kommer til at stille nye krav til advokatvirksomhederne, end set tidligere: "Før i tiden var der prestige i at arbejde til, efter partneren var gået, men den tilgang tror jeg ikke holder længere. Det er tydeligt, at den yngre generation stiller andre krav til arbejdsgiver både i forhold til arbejdstid og arbejdsmængde, og derfor tror jeg også, at advokatbranchen på sigt er tvunget til at

videreudvikle sig i samme retning."

Selv forventer Natasja at lykkes med at blive partner og samtidig prioritere familielivet, men erkender også, at vejen derhen kan være lang. Natasja understreger samtidig, at hun ikke ønsker at blive partner alene på grund af sit køn, men fordi hun kan bidrage og tilføje noget til virksomheden.

Kampen om at beholde kvinderne er en rejse som advokatbranchen, Lund Elmer Sandager og de yngre generationer skal arbejde på de næste mange år. I Lund Elmer Sandager er LES Women Academy et skridt på vejen.

Natasja Kristiansen
Advokat (L)





Torsten Hylleberg
Associeret partner,
certificeret IT-advokat

Dårlig compliance er en dårlig forretning

Alle taler om compliance, og mange virksomheder lægger et stort arbejde i at udvikle et effektivt complianceprogram. Men hvorfor er det blevet så kompliceret? Og hvor giver det egentlig mest mening at starte?

Tidligere var det nok for en virksomhed at overholde lovgivningen, hvis de ville undgå sager. Men tendensen i erhvervsagerne viser, at det i dag er mindst lige så afgørende at have styr på processer, opfølgning og kommunikation og at reagere, før sager ender i en storm. Det stiller helt nye krav til virksomhedsejere, ledelse og medarbejdere om at arbejde compliant.

HVORFOR ER COMPLIANCE BLEVET SÅ VIGTIGT?

Compliance er en metode til at skabe integritet og gennemsigtighed i virksomheden. Et veltilrettelagt complianceprogram sikrer, at I kontinuerligt overholder grundlæggende værdier, normer og regler, og at der er en god og tillidsvækkende adfærd i jeres kultur, drift og ledelse. Området bliver mere og mere omfattende på grund af det stigende antal love og retsregler og deres stærkt øgede kompleksitet. Vi ser også hårdere sanktioner fra myndigheder og domstole, større forventninger til etik og krav fra investorer, forbrugere og leverandører.

DÅRLIG COMPLIANCE KAN KOSTE KUNDER

Dårlig omtale kan lukke virksomheder. Og dårlig håndterede sager kan eskalere ud af kontrol. Det kan fx få alvorlige konsekvenser, hvis en virksomhed ikke længere opfylder de krav, som kunderne stiller til deres leverandører om god etik og tillidsvækkende adfærd. I værste fald kan det resultere i, at virksomheden mister en vigtig kontrakt, som udgør en stor del af indtjeningen.

Mange sager har gennem den seneste tid vist, at tingene tit vokser sig store og ude af kontrol, fordi virksomheden reagerer for sent. Årsagen er ofte manglende viden eller dårlig intern kommunikation, hvor medarbejderne har en misforstået opfattelse af, at de beskytter ledelsen ved at tie.

DET STARTER MED EN ÅBEN OG ÆRLIG KULTUR

I arbejdet med compliance er det vigtigt, at processen er tilpasset jeres virksomheds størrelse, kompleksitet og kultur. Men uanset omfanget af complianceprogrammet starter det hele med åben og tillidsvækkende adfærd. Selv i helt små virksomheder er det vigtigt at italesætte dialog og ærlighed og få sat ord på, hvad der er acceptabel adfærd, og hvad der ikke er. I forlængelse heraf er det vigtigt at få skabt de rigtige juridiske rammer for denne åbenhed.

COMPLIANCE STARTER I LEDELSEN

Uanset jeres virksomheds størrelse er det ledelsens opgave at lægge en strategi og udstikke vejen for medarbejderne gennem fx politikker og retningslinjer. Den konkrete plan kan være mere eller mindre kompliceret afhængig af jeres størrelse, branche og følsomhed for dårlig omtale. Derudover bør I overveje at udarbejde compliancepolitikker for databeskyttelse, markedsføring og eventuelt hvidvask.

Hvad skal et effektivt complianceprogram indeholde?

- Fastlæggelse af ledelsens krav og forventninger til god adfærd
- Udarbejdelse af strategi og plan for implementering
- Risikovurdering og prioritering af de huller, som skal lukkes først
- Vejledning og træning af medarbejdere
- Udarbejdelse af processer
- Etablering af tydelige kommunikationskanaler
- Whistleblowerordning der sikrer anonymitet og skaber tillid

Hvad indeholder LES Legal-Tech Marketing Compliance Program?

- Udarbejdelse af politikker og processer
- Undervisning i regler og politikker
- Rapportering og opfølgning
- Gennemgang af samtykker, konkurrencer og surveys, persondata, manuskripter til sælgere, kvalitetskontrol af samtaler og elektronisk materiale, klagesager og håndtering af sager med Forbrugerombudsmanden

Vi tilbyder programmet til en fast abonnementspris.



Partnerprofil: “Du skal stå ret tidligt op, hvis du skal følge med vores klienter”

Mød partner og advokat Linea R. Conforti, der rådgiver om selskabsret og finansiering, og som brænder for at finde løsninger for klienterne, der ikke bare løser problemerne, men som også optimerer forretningen.

HVILKE OMRÅDER ARBEJDER DU MED?

Jeg arbejder i særdeleshed med selskabsretlige forhold, hvor jeg rådgiver virksomheder inden for selskabsret og finansiering. Størstedelen af mine klienter er i den finansielle sektor eller i oplevelsesindustrien, hvor det er alt fra flyselskaber, hoteller, restauranter, eventvirksomheder osv.

HVAD HJÆLPER DU KLIENTER MED?

Det er en blanding af kommercielle problemstillinger og selvfølgelig juraen, hvor en del af mit arbejde involverer rigtig tung jura. Det er særligt tungt ved investeringer og låneaftaler i forhold til strukturen, lånedokumentationen og sikringsakterne. Derudover hjælper jeg klienterne med de daglige, løbende selskabsretlige og kommercielle spørgsmål som fx spørgsmål til kontrakter el.lign.

HVAD LÆGGER DU VÆGT PÅ I DIN RÅDGIVNING?

Jeg lægger stor vægt på, at min rådgivning er anvendelig. Dette er kun muligt, hvis jeg forstår, hvad klienten skal bruge, og hvor de er på vej hen. Derfor er det vigtigt, at jeg kender mine klienter og deres virksomhed ret godt og forstår en stor del af deres forretning. Jeg mener ikke, at vi som advokater kan yde optimal rådgivning, hvis ikke vi forstår den forretning, vi rådgiver om. Klienten er også mere tryk og tillidsfuld, når de ved, at jeg kender deres forretning ind til benet og naturligvis vil dem det bedste, så det er helt essentielt for min rådgivning.

HVORDAN VIL DU BESKRIVE DIG SELV SOM ADVOKAT?

Meget engageret. Jeg kan rigtig godt lide det, jeg laver, og det driver mit engagement. Jeg tror, det er uanset, om man er advokat, driver et hotel eller arbejder i en bager, så bliver man god til det, man laver, hvis man har passion omkring faget og er engageret. Derudover er jeg rimelig ansvarsfuld og bestræber mig på, at klienterne får deres leverancer til tiden, og at der er 'orden i penaltet'. Ordentligheden synes jeg, at vi som advokater både skal have på leverancerne, men også på det moralske. Selvfølgelig skal vi støtte klienterne og gå langt for at hjælpe, men vi skal også bevare vores integritet i det, vi laver, og turde udfordre klienterne, hvis vi vurderer, at klienten går ud ad en uhensigtsmæssig tangent.

HVAD DRIVER DIG I DIT VIRKE?

Jeg bliver generelt drevet af udfordringer og af at finde løsninger og synes, det er rigtig spændende, hvis løsningen ikke ligger lige for, så vi skal tænke kreativt eller prøve noget nyt. Det gælder uanset, om det er en juridisk eller kommerciel problemstilling. Og så er det enormt givende, når vi får løst noget, som vi egentligt ikke troede var muligt.

Derudover ser jeg det som et privilegium, at alle dem, jeg arbejder sammen med, er dygtigere end mig selv. Forstået på den måde, at jeg kan juraen, men man skal stå ret tidligt op, hvis man skal følge med vores klienter, og det de kan i deres fag. De er jo vanvittig dygtige til det, de laver, så det driver mig helt sikkert også i dagligdagen, at vores sparring er på et højt niveau.

HVORDAN HAR DU SOM ADVOKAT OPLEVET CORONA-KRISEN?

Corona er en katastrofe og har haft meget vidtrækkende konsekvenser for en stor del af mine klienter. Det er et svært felt for klienterne at navigere i, fordi det hele er så usikkert, og vi ikke kan forudse udviklingen, hverken på den korte eller lange bane. Da corona for alvor kom i marts måned, var vores rådgivning langt mere kommerciel end juridisk, fordi juraen var usikker og til dels uprøvet, og det handlede ofte ikke om reglerne, men om, hvad der var bedst for forretningen.

De virksomheder, der havde gode rådgivere, som turde at give dem et klart svar og træffe en beslutning om, at nu går vi til højre, de var et stort skridt foran, i forhold til dem der ikke havde. Det kan godt være, at det ville have været bedre at gå til venstre, men vi skulle ofte agere på et spinkelt og uoplyst grundlag, og der viste det sig endnu vigtigere at turde handle og tage ansvar.

Som advokater rådgav vi om noget, som mange af os ikke havde prøvet før – inden corona var der ikke mange advokater, der var eksperter i force majeure, så det var med at hive skolebøgerne frem igen. Overordnet set så kommer størstedelen af mine klienter fint igennem krisen, selvom det er en svær tid, men det skyldes for størstedelens vedkommende, at de har været meget agile og ageret proaktivt.

Linea R. Conforti

Partner og advokat i Lund Elmer Sandager

- Møderet for Landsretten
- Specialiseret i selskabsret og finansiering
- Medlem af en række bestyrelser

- Klientbasen indeholder bl.a. Arthur Hotels, Secure Fondsmæglerselskab og Alternative Equity Partners
- Gift med Martin, og sammen har de Anna på 14 år og Casper på 13 år

