

Nyhedsmagasin fra Lund Elmer Sandager Advokater

- 3 Leder: Individets sejr på arbejdsmarkedet
- 4 Hvordan sikrer HR-afdelingen compliance af den nye persondataforordning?
- 6 Klientprofil: Cosmic People er pionerer inden for crowdsourcing
- 8 Tendenser i arbejdslivet: Fleksibel ansættelse og global arbejdskraft
- 10 Ny ferielov på vej
- 12 Stress på arbejdspladsen – det betaler sig at handle i tide
- 14 Partnerprofil: Mine klienter har krav på at høre min mening

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

Leder: Individets sejr på arbejds- markedet

Danmarks Radio har netop vist serien Historien om Danmark, der blandt andet skildrer arbejdernes kamp for en hverdag med 8 timers arbejde, 8 timers fritid og 8 timers hvile – en kamp, som blev kæmpet kollektivt gennem fagforeninger, og som fx resulterede i ferieloven, arbejdsmiljøloven og funktionærloven. Den enkelte stod ikke alene, og det, som LO og Dansk Arbejdsgiverforening blev enige om, var det, der gjaldt.

De tider er forbi. Verden er blevet meget mere individuelt orienteret. Det gælder også arbejdsmarkedet, hvor fokus på de individuelle og teknologiske muligheder har åbnet muligheden for et ubundet og fleksibelt arbejdsliv uden kollektive overenskomster, og hvor al forhandling sker direkte mellem parterne.

Et sådant arbejdsliv har mange fordele – både for den enkelte medarbejder og for virksomheden. Men det er også juridisk kompliceret, for hvordan er en arbejdstager, som måske endda er registreret som selvstændig, stillet i forhold til arbejdsmarkedets regler? Og hvordan sikrer man sig som virksomhed, når alt bliver individuelt og reglerne fortsat skal overholdes?

Det er temaet for dette nummer af Indsigt, hvor vi sætter fokus på arbejdsmarkedet, version 2.0.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carsten Brink'. The signature is fluid and cursive, written over a light grey background.

Carsten Brink
Administrerende partner,
Lund Elmer Sandager

Hvordan sikrer HR-afdelingen compliance af den nye persondataforordning?

Den 25. maj 2018 træder den nye persondataforordning i kraft. De nye EU-regler stiller skærpede krav til den måde, virksomheder behandler persondata på. Og bliver de ikke overholdt, kan det få store konsekvenser for virksomhedens bundlinje – og på sigt for dens overlevelse.



Torsten Hylleberg
Certificeret IT-advokat og leder af IT-retsafdelingen

Der er cirka 6 måneder til, at den nye persondataforordning træder i kraft. Måske er din virksomhed allerede i gang med at få styr på, hvordan I indsamler, behandler, opbevarer og sletter personaleoplysninger. Men hvordan får I den størst mulige værdi af jeres personaleoplysninger samtidig med, at I sikrer, at data er behandlet korrekt?

NYE PROCESSER?

Tidligere var det tilstrækkeligt at efterleve reglerne. Nu skal I også løbende dokumentere, at I behandler personaleoplysningerne korrekt. Mange processer er tilpasset en effektiv hverdag, men indebærer disse processer en behandling af persondata, skal denne ekstra dimension tænkes ind. Vær smart, og brug indførelsen af de nye regler som en kærkommen lejlighed til at få ryddet op og effektiviseret.

ALVORLIGE KONSEKVENSER AF MANGLENDE COMPLIANCE

Virksomheder, der ikke lever op til de nye regler, risikerer store bøder, som vil ramme hårdt på bundlinjen. Det vil samtidig sende et uheldigt signal til medarbejderne og kan i sidste ende betyde, at de bedste kandidater vælger virksomheden fra. Hos Lund Elmer Sandager hjælper vi din HR-afdeling med at finde håndterbare løsninger, så I er compliant, når reglerne træder i kraft den 25. maj 2018.

TJEKLISTE FOR HÅNDBLING AF PERSONALEOPLYSNINGER

Vi har samlet en liste over de områder, HR-afdelingen bør være opmærksom på og forholde sig til for at sikre compliance af de nye regler, når Datatilsynet kan komme på visit efter den 25. maj 2018.

- 1 Jobansøgninger: Sletter I dem, når ansøgningsproceduren er afsluttet?
- 2 Tidligere medarbejdere: Gemmer I oplysninger til andet end at bekræfte tidligere ansættelse?
- 3 Fyringsgrunde: Offentliggør I dem bredt i organisationen?
- 4 Billeder og privat kontaktinformation: Har jeres medarbejdere givet samtykke til, at I bruger dem på websitet?
- 5 E-mails: Overvåger I e-mails markeret 'privat'? Sletter I e-mails efter endt ansættelse?
- 6 Personalsystemer: Har andre afdelinger end HR adgang?
- 7 Helbredsoplysninger: Opbevarer og sletter I helbredsoplysninger korrekt?
- 8 Personaleoplysninger: Sender I dem til kollegaer eller koncerner uden for EU? Opbevarer I dem uden for EU?
- 9 Medarbejder- og uddannelsessamtaler: Opbevarer I oplysninger på sikrede drev?
- 10 CPR-numre: Bruger I dem til identifikation, selvom I kan gøre det på anden vis?
- 11 Personaleoplysninger: Kan I dokumentere, hvordan I indsamler, behandler, opbevarer og sletter dem?
- 12 Whistleblower: Har I oprettet et anonymiseret system?
- 13 CCTV: Er medarbejderne informeret om overvågningen, og sletter I optagelserne efter kort tid?
- 14 Fysiske arkiver: Har I sikret dem med aflåsning eller andre sikkerhedsforanstaltninger?

Klientprofil: Cosmic People er pionerer inden for crowdsourcing

Kreativitet er nøgleordet hos Cosmic People, der har en mission om at tilføre virksomheder kreativitet fra hele verden. Lund Elmer Sandagers Indsigt-redaktion har besøgt CEO Pernille Simmelkiær Larsen på Cosmic Peoples adresse, centralt i København, hvor de bor i moderne, kreative omgivelser med en smuk udsigt over byens tage.

Cosmic People hører til kommunikationshuset PeopleGroup og blev stiftet i januar 2016 som en helt nyskabende forretningsmodel. Siden har Cosmic People haft stor succes med at finde kreative løsninger for deres kunder.

INDKØBERE AF GLOBAL KREATIVITET

Cosmic People arbejder med fænomenerne kollektiv intelligens og crowdsourcing, hvor de køber kreative løsninger fra hele verden, fx ideer til innovation, film og bannerproduktion og design. I stedet for at få ét forslag får kunden typisk 100 kreative forslag at vælge imellem på få dage.

”Vi ser på kundens forretningsmæssige udfordringer og omformer dem til noget, en kreativ crowd kan forholde sig til. Herefter lægger vi spørgsmål ud i verden på forskellige platforme, hvor kreative folk samler sig,” siger Pernille.

NYE ØJNE PÅ VIRKSOMHEDERS UDFORDRINGER

Cosmic Peoples kunder er blandt andre Carlsberg, TDC Group

og Molslinjen, men kan være enhver virksomhed, der er klar til at prøve noget nyt i forhold til en specifik udfordring. ”Vi har fx lige hjulpet en stor virksomhed med at finde nye måder at søge medarbejdere på. Her fik vi globalt input til vores spørgsmål om, hvordan fremtidens jobopslag ser ud, som vi derefter bearbejdede for kunden,” fortæller Pernille.

DIVERSITET SKABER KREATIVITET

Cosmic People har medarbejdere fra mange lande, og de er alle specialiserede inden for kollektiv intelligens.

”Når vi bevæger os i den kreative sfære, er diversitet enormt vigtigt. Derfor tager vi også ofte på rejser, hvor vi blandt andet har været på kursus hos Disney Institute i USA. Jo mere diversitet, jo mere kan vi tilføje,” siger Pernille, der også peger på tillid som en central faktor: ”Når vi arbejder sammen med en kunde, så er tillid klart det vigtigste. Kunden er eksperten i produktet, og vi er specialister i kreativiteten – derfor er det vigtigt, at vi kender hinanden godt, for så bliver slutproduktet bedst.”

PARADIGMESKIFT I BRANCHEN

Pernille forklarer, at Cosmic People er opstået på baggrund af et paradigmeskift i branchen, hvor man bliver enige om, at alle skal bidrage. ”Det er en ny, international forretningsmodel, som svarer til at gå fra et fysisk leksikon til Wikipedia. Her går vi også fra én udbyder, til at hele verden nu bidrager.”

”I dag skal virksomhedernes strategi passe til mange medier og hele tiden være der, hvor behovet er,” siger Pernille, der forventer, at udviklingen i branchen fortsat stiger eksponentielt: ”Virksomhederne skal tilpasse sig lynhurtigt, hvis de vil have taletid, og det ved de godt. Det er derfor, vi er opstået, og jeg forventer stor vækst.”

”Vi er meget stolte af, at vi er med til at forme fremtiden for vores kunder ved at tilføre konkurrencekraft ved hjælp af kreativitet. Samtidig bidrager vi til paradigmeskiftet, så den nye generation bliver beriget med kreativitet, som, vi mener, er enormt vigtigt,” siger Pernille.

Cosmic People & Lund Elmer Sandager

Pernille har arbejdet sammen med Lund Elmer Sandager i mange år, tidligere som direktør i We Love People. Administrerende partner Carsten Brink er den primære kontaktperson, men Cosmic People arbejder sammen med flere afdelinger om forskellige opgaver.

”Der er mange ting at tage højde for, når vi bevæger os så frit, som vi gør. Derfor er det vigtigt for os at have nogle advokater, som formår at sætte sig ind i vores forretning. For selvom vi er pionerer og udfordrere, skal vi være compliant hele vejen rundt – lige fra ansættelseskontrakter til IP-retigheder. Det har Lund Elmer Sandager altid formået, selvom vi har udsat dem for lidt af hvert,” siger Pernille med et smil.

Hvad er crowdsourcing?

Anvendelse af online medier til effektivt at outsource en aktivitet til en stor gruppe mennesker og trække på deres viden og kreativitet.

Pernille Simmelkiær Larsen

2016 -	Cosmic People, CEO
2006 - 2016	We Love People, CEO
2004 - 2006	OMD Danmark, Direktør
2000 - 2004	Halbye, Kaag & JWT, Client Service Director
1994 - 2000	OMD Danmark, Direktør

Pernille Simmelkiær Larsen er gift og har en søn på 14 år. I sin fritid tager hun gerne familien med på rejser, der inspirerer hende både privat og professionelt.





Tendenser i arbejds- livet: **Fleksibel** ansættelse og global arbejdskraft

Michael Møller Nielsen

Partner, advokat og leder af ansættelsesretsafdelingen

Lige nu stiger antallet af freelancere, projektansættelser og andre fleksible arbejdsformer. Skal vi være skræmte eller omfavne udviklingen? Og kan en balanceret brug på de rette vilkår være en gevinst for alle parter på arbejdsmarkedet?

Arbejdsmarkedet er i dag i høj grad drevet af medarbejdernes præferencer og kundernes efterspørgsel på bestemte ydelser eller produkter. Samtidig bliver verden mindre, og det er muligt at outsource funktioner til specialister langt fra Danmark. De nye konstellationer giver virksomheder finansielle og juridiske fordele, men udfordrer samtidig det danske arbejdsmarkeds gængse indretning og regulering.

FLEXIBLE WORKING AFLØSER FAST ARBEJDE

Tidens mantra er fleksibilitet i forhold til tid, funktion og lokation – tre aspekter, som arbejdstagere i stigende grad selv vil kontrollere, og som digitaliseringens arbejdsrytmer har stor indflydelse på. Den yngre generation er vant til at være mobile og tager fx gerne arbejdet og computeren med på farten. Den teknologiske udvikling åbner også op for at arbejde på tværs af organisationer og dermed tjene flere parter på samme tid – en mulighed, der kan give arbejdsstyrken mod på at gå fra de trygge rammer, som lønmodtagere med fast indkomst, til en mere svingende, men til tider højere indkomst som freelancer, der giver plads til lejlighedsvis frihed.

FRIHED UDEN SIKKERHEDSNET?

Udviklingen betyder blandt andet, at antallet af freelancere, projektansættelser og andre fleksible arbejdsformer i disse år stiger. Det åbner op for et arbejdsmarked, hvor det faste job er valgt fra til fordel for det fleksible arbejde – en arbejdsform, der ikke i sig selv har problemer med at indpasse sig det danske arbejdsmarked, men som giver nogle udfordringer, fordi det sociale sikkerhedsnet ikke er gearret til de nye ansættelsesformer. Det har fået mange skeptikere til at sætte spørgsmålstegn ved, om der er et ordentligt socialt sikkerhedsnet under denne type af medarbejdere.

LØSE ANSÆTTELSE ER EN INTERNATIONAL TENDENS

Trenden er velkendt, når vi kigger mod vest, hvor briterne og amerikanerne har kendt til de løse ansættelser i en årrække. Undersøgelsen 'Freelancing in America 2016' af Forbes viser, at hele 35 % af arbejdsmarkedet i USA til tider ikke er i et fast ansættelsesforhold. Hos Lund Elmer Sandager oplever vi også tendensen, hvor vi stadig oftere arbejder med disse problemstillinger på det danske arbejdsmarked. Her er aktørerne ofte udenlandske virksomheder, der kræver omstillingsparathed og fleksibilitet i driften og hos medarbejderne.

MULTINATIONALE ORGANISATIONER OUTSOURCER HR-FUNKTIONEN

Professional Employer Organization eller PEO er en ansættelsestrend, der er kommet til Danmark fra USA, og som vi også ser hos Lund Elmer Sandager. En PEO giver kort fortalt virksomheder mulighed for at outsource HR-funktionen ved at oprette en enhed i et land, hvor den ansætter medarbejderen på vegne af virksomheden. Virksomheden sætter fortsat de operationelle rammer for medarbejderen, mens PEO'en står for alle HR-relaterede opgaver og bærer alle risici. Denne løsning appellerer typisk til multinationale organisationer, der har få ansatte i et land, og som undgår at bruge ressourcer på opsætning i landet. Det betyder højere faste omkostninger for virksomheden men mindre administration og færre risici og dermed færre afledte omkostninger.

GENSIDIG FLEKSIBILITET I NUL-TIMERS KONTRAKTER

En anden ansættelsestrend er de såkaldte nul-timers kontrakter. En nul-timers kontrakt indebærer, at den kontraktansatte ikke er garanteret et fast antal timer og dermed heller ikke en fast løn. Her er fleksibilitet igen nøgleordet, da arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at tilbyde arbejde, ligesom arbejdstageren kan sige nej til arbejde. Samtidig skal arbejdsgiveren ikke betale pension, løn under sygdom og andre ydelser, som en traditionel lønmodtager har ret til. Organisationen kan således nemt tilkalde ekstra hænder, når behovet opstår, og slipper for omkostningsrisikoen ved de fast ansatte.

DE VIGTIGE JURIDISKE OVERVEJELSER

De nye, fleksible ansættelsesformer giver virksomheder og medarbejdere stor frihed og mange nye muligheder. Inden en virksomhed udnytter potentialet for fleksible ansættelser eller tilknytning af ressourcer fuldt ud, er der dog en række juridiske risici, som bør blive belyst – ligesom kontrakten med medarbejderne skal afspejle de fleksible vilkår, som er tilsigtet. Kan det overhovedet lade sig gøre at arbejde på den måde, som står i kontrakten, og hvilke skattemæssige risici er der forbundet med aftalen? Og overholder arbejdsformen overenskomsten? Hvis I overvejer, om de nye ansættelsesformer kan skabe værdi for jeres virksomhed, hjælper vores ansættelsesretlige team gerne med de juridiske problemstillinger, så I trygt kan fokusere på kerneforretningen.



Ny ferielov på vej

Julie Flindt Rasmussen

Advokat i Lund Elmer Sandagers afdeling for ansættelsesret

Et bredt flertal i Folketinget har primo oktober 2017 indgået aftale om en ny ferielov i Danmark, som blandt andet betyder, at alle lønmodtagere kan holde betalt ferie det første år på arbejdsmarkedet.

Efter to års arbejde kom Ferielovsudvalget i august 2017 med deres forslag til en ny ferielov. Målet med den nye ferielov er at modernisere de danske ferieregler og sikre, at de er i overensstemmelse med EU's arbejdstidsdirektiv. Beskæftigelsesministeren forventes at fremsætte forslag til en ny ferielov sidst i 2017. Hvis forslaget vedtages forventes den nye ferielov at træde i kraft i september 2020.

Forslagets vigtigste punkter:

- Alle lønmodtagere får ret til det samme antal feriedage, som de har i dag. Det vil sige, at en lønmodtager fortsat optjener fem ugers betalt ferie om året.
- I dag optjener lønmodtagere ferie fra januar til december, men kan først afholde ferien fra 1. maj året efter. Der kan derfor gå op til 16 måneder, før nyansatte har optjent ret til betalt ferie. Ferielovsudvalget har anbefalet samtidighedsferie, så lønmodtagere optjener og afvikler ferie på samme tid over en periode på 12 måneder fra den 1. september. Det vil betyde, at alle nyansatte får ret til betalt ferie fra deres første år på arbejdsmarkedet.
- Lønmodtagere skal kunne vente med at holde ferien i yderligere 4 måneder, så der samlet er 16 måneder til at afholde ferien i.

LÆGGER OP TIL OVERGANGSORDNING

Går vi over til samtidighedsferie i september 2020, begynder lønmodtagere at optjene ferie, som de kan afholde med det samme. Mange vil allerede have optjent ferie efter den nuværende ferielov og kan dermed afholde op til ti ugers ferie i det første år. Og det kan både få store konsekvenser for samfundsøkonomien og den enkelte virksomheders likviditet og drift.

Derfor anbefaler Ferielovsudvalget følgende overgangsordning:

- Lønmodtagere har ret til fem ugers betalt ferie i overgangsåret.
- Ferie optjent fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 bliver hensat.
- Den hensatte ferie kan lønmodtageren ikke umiddelbart afholde eller få udbetalt.

Det bliver således muligt højest at holde fem ugers ferie i overgangsåret.

KRÆVER STORE ÆNDRINGER I KONTRAKTER OG POLITIKKER

Hvis forslaget bliver vedtaget i dets nuværende form, vil det kræve ændringer i arbejdsgivernes ferieudbetalinger og ændringer i mange ansættelseskontrakter og personalepolitikker. Desuden vil arbejdsmarkedets parter skulle tilpasse kollektive overenskomster, så de afspejler den nye ferielov.

Lund Elmer Sandager følger løbende op på behandlingen af lovforslaget.

Stress på arbejdspladsen – det betaler sig at handle i tide

Stressbarometeret stiger fortsat på det danske arbejdsmarked. Stressede medarbejdere betaler en høj menneskelig pris, og stressrelateret sygefravær koster virksomhederne dyrt. Arbejdsgivere skal sikre et godt arbejdsmiljø og undgå, at medarbejdere bliver overbelastede. Men hvor går grænsen?



Henrik Hagbarth
HR- og administrationschef / COO

Vi kender formentlig alle sammen én eller flere, der er gået ned med stress. Måske har vi også selv haft symptomer. Som medarbejder på det moderne arbejdsmarked er vi stadig mere tilgængelige, og grænsen mellem fritid og arbejdsliv er ofte flydende. Det har mange fordele, men stiller også store krav til både virksomhed og ledelse og til den enkelte medarbejder om at finde et passende niveau.

NYE OG INTERESSANTE DOMME FRA HØJESTERET

Juridisk er stress en vanskelig størrelse. To nye domme fra Højesteret har stillet skarpt på stress som erhvervs sygdom og arbejdsgiverens ansvar. Dommene viser blandt andet, at medarbejdere har et ansvar for at sige fra, når bægeret flyder over. Samtidig understreger de, at virksomheder skal bruge mange ressourcer, når skaden er sket. Dette underbygges af tal fra Stressforeningen, der viser, at det koster virksomheder op mod en million kroner, når en medarbejder går ned med stress.

FOREBYGGELSE AF STRESS STARTER HOS LEDELSEN

For ledelsen kan det i en hektisk hverdag være vanskeligt at identificere, hvilke medarbejdere der har behov for stressforebyggende omsorg. HR-afdelingen bidrager med sygeforsikringer og stresspolitikker, men det er essentielt, at der er handling bag ordene. Proaktiv HR-ledelse og proceshåndtering kan være med til at minimere virkningerne af stress på arbejdspladsen, hvis I er i stand til at identificere signaler og fange stress i opløbet.

SIKKER HÅNDBTERING OG EN STRESSPOLITIK, DER VIRKER

Erfaringen viser, at det ofte er en god idé at få friske øjne til at se på de interne politikker, så I kan fange stressen i tide og undgå sygdomsmeldinger, opsigelser og potentielt lange retssager. Hos Lund Elmer Sandager kan vi hjælpe din virksomhed med ledelses- eller HR-udfordringer og være jeres sparringspartner, hvis I har en medarbejder med stressrelateret sygefravær, eller når I fx skal tage den svære samtale eller formulere en stresspolitik, der virker.





Partnerprofil: Mine klienter har krav på at høre min mening

Mød Nicolai Fløe Jørgensen, der fortæller om arbejdet med selskabsret og virksomhedsoverdragelser og sin forkærlighed for startups, forhandlinger og ærlige relationer.

HVILKE OMRÅDER ER DU SPECIALISERET INDENFOR?

Jeg er specialiseret inden for selskabsret, kapitalrejsning, virksomhedsoverdragelser og generationsskifte. Derudover arbejder jeg bredt med erhvervsret som led i den generelle rådgivning af mine klienter. Jeg sidder også i flere bestyrelser. Gennem mit arbejde har jeg god mulighed for at lære mine klienter indgående at kende og opbygge lange relationer, hvilket er meget vigtigt for mig.

HVILKE OPGAVER ER DINE FORETRUKNE?

Mange af mine opgaver går ud på at forhandle og finde løsninger. Særligt ved kapitalrejsninger og virksomhedsoverdragelser kan jeg godt lide den intensive proces, hvor man forhandler sig frem til løsninger, som tilfredsstiller alle parter. Ofte skal de involverede efterfølgende arbejde sammen i et fælles ejerskab af en virksomhed, så det er vigtigt at bevare en god relation parterne imellem. Her er det et succesparameter, at alle parter går glade fra bordet.

HVEM ER DINE TYPISKE KLIENTER?

Jeg arbejder hovedsageligt med mindre og mellemstore virksomheder. Og så rådgiver jeg mange startups og yngre vækstvirksomheder, hvor jeg er med helt fra start. I etableringsfasen hjælper jeg virksomheden med at få den rette struktur og rådgiver derefter om juridiske forhold, mens virksomheden vækster – og i nogle tilfælde hjælper jeg også med at sælge virksomheden til sidst. Det er enormt spændende at være med på hele rejsen, og det gør, at jeg kender virksomheden helt ind til benet.

HVAD LÆGGER DU VÆGT PÅ I DIN RÅDGIVNING?

Det vigtigste for mig er at lytte til min klient og identificere den kommercielle kontekst eller baggrunden for en udfordring. Der kan være mange juridisk rigtige løsninger, så jeg lægger vægt på at få en god dialog med klienten, så vi også finder den forretningsmæssigt bedste løsning. Jeg har tidligere arbejdet som in-house advokat, så jeg ved godt, hvad der er brugbart for klienten, og det er i mange tilfælde et kort, operationelt svar.

HVAD ER DIN ROLLE, NÅR KLIENTEN HAR EN UDFORDRING?

Jeg fungerer som *trusted advisor* for mine klienter. Når jeg kender klienten godt, kan jeg bedre identificere problemet og de mulige løsninger. Derudover tilstræber jeg at sige min mening om, hvordan jeg synes, situationen skal håndteres. Det er selvfølgelig altid mine klienter, der i sidste ende bestemmer, men jeg mener, at de har krav på at høre min mening og ikke bare få stukket en liste med nogle ubegrundede handlingsmuligheder i hånden.

HVORDAN HOLDER DU FRI?

Jeg er gift og har tre børn, som jeg bruger det meste af min fritid sammen med. Og så er jeg lidt af en sportsfreak og elsker alt, hvad der lugter af sport. Jeg har tidligere spillet en del fodbold og løbet flere maratonløb, men for tiden spiller jeg primært tennis. Min familie kan også lide sport, som vi ofte dyrker sammen som familieaktivitet. Vi har været på mange rejser med sport som omdrejningspunkt, senest i Malaga med KB for at spille tennis på kryds og tværs mellem børn og voksne. Det sætter jeg stor pris på.

Nicolai Fløe Jørgensen

Advokat og partner i Lund Elmer Sandager

- Medlem af en række bestyrelser
- Specialiseret inden for selskabsret, kapitalrejsning, virksomhedsoverdragelser og generationsskifte
- Medlem af Juridisk Udvalg i Dansk Venturekapital og Private Equity Forening
- Undervisningserfaring inden for blandt andet M&A og selskabsret.

