WOUTER VAN DEN BERG
General Counsel
Eurus Energy

HARALD VAN HOORN
Group Director Legal
Royal De Heus

PAULINE RUITENBERG
General Counsel
Marlink Group

OSAMA HUSSAIN
General Counsel
Irdeto

CRISTIANE REGO
General Counsel
Braskem NL

DRIES LAGERBERG
Head Legal Retail Banking
Rabobank

GENERAL COUNSEL NL

MAGAZINE 2021 - 2022

THE GC AS SEMI-CEO

CREATING A FUTURE-PROOF LEGAL TEAM FOR ROBIN

General Counsel Executive Program
GCN Annual Conference
GCN Think Tanks
GCN Litigation Survey
GCN Peer to Peer groups
General Counsel Award
EQUAL in LEGAL
GCN Annual Dinner
GC to GO Walks
GCN New Year's Bingo

FINALISTS GENERAL COUNSEL AWARD 2021-2022

Mischa Geerards / GC Basic-Fit, Baukje Dreimüller / GC Renewi & Anne Hustinx / GC Schiphol Group

GCN General Counsel Netherlands

Should we

Which areas of work do you

Corporate

Compliance

Contracts

Legadex delivers at the push of a button

Projects

Long term solutions

Advisory

Please visit legadex.com for use cases and client journeys

be talking?

want help with in 2022

M&A

Legal flex services

Legal Tech & Operations

Please feel free to contact:

Hans-Martijn Roos
hmroos@legadex.com
+31 (0)6 3100 3580

Peter Schepens
pschepens@legadex.com
+31 (0)6 5478 1568

LEGADEX

KEEP YOUR COINS,
I WANT
CHANGE

Focus on value, make impact

Veel organisaties zijn bezig met verandering en het verbeteren van de interne processen. Legal counsel kunnen hierin een voortrekkersrol vervullen vanwege hun betrokkenheid bij en het overzicht over bedrijfsbrede processen.

De verleiding kan groot zijn om direct naar tools te kijken. Die zijn volop beschikbaar, maar om echte impact te creëren zullen General Counsel eerst willen beoordelen waar in de organisatie toegevoegde waarde te behalen is. Wij ondersteunen hen om die business case te maken, zodat zij succesvol kunnen zijn als lead van dit proces van verandering en optimalisatie.

Thema's als deze vragen om bredere kennis en ervaring van Legal teams, General Counsel, bestuurders en de advocaten die hen hierbij assisteren.

Alles weten over de verdere ontwikkeling van strategie, verandering, processen en het invullen van de juiste profielen binnen het Legal & Compliance domein? Werk samen met Voxius.

VOXIUS

LEGAL LEADERSHIP | EXECUTIVE SEARCH

VOXIUS

Executive Search | Strategy & Operations | Interim

THINK

59

08 The GC as Semi-CEO
Creating a future-proof legal team for Robin

14 General Counsel NL Litigation Survey 2021
Opvallende conclusies

17 Dit zeggen General Counsel

21 GCN-ers vallen in de prijzen tijdens de GCN Bingo

26 General Counsel Executive Program

28 Terugblik General Counsel NL Jaarcongres

32 Something new on the horizon

34 GCN Round Tables tijdens het General Counsel NL Jaarcongres 2021

40 Mental health in the time of Covid

43 GC to GO wandelingen

44 Persoonlijke ambitie, purpose en impact

46 Terugblik GCN Jaardiner 2021

48 General Counsel Award 2021-2022

50 Interview met Baukje Dreimüller, winnares General Counsel Award
"Het winnen van deze award voelt als een bekroning van het succes van mijn team"

52 Equal in Legal
The platform for Equality in Legal

54 Inclusie en diversiteit
"Organiseer de dialoog met een zo divers mogelijke werknemersgroep"

56 Legal operations management

59 General Counsel NL Think Tank
Legal Technology & Operations

60 GCN Partners

61 About GCN

62 General Counsel NL Agenda 2022

EDITIE 2022 GENERAL COUNSEL NL MAGAZINE

Jaarlijks magazine voor GCs, CEOs en CFOs

COLOFON GCN MAGAZINE 2022
Dit magazine is een uitgave van General Counsel Netherlands

GENERAL COUNSEL NETHERLANDS
Eslaan 13A
1404 EE Bussum (NL)
info@generalcounsel.nl
www.generalcounsel.nl

CONTACT
Petra van Hilst
+31 (0)6 41 06 94 33
petra.vanhilst@generalcounsel.nl

Michiel van Straaten
+31 (0)6 14 83 72 02
michiel.vanstraaten@generalcounsel.nl

PRODUCTIE
ZUIDAS PUBLISHERS
WTC Amsterdam
Strawinskylaan 151
1077 XW Amsterdam
+31 (0)20-3620993
info@zuidaspublishers.nl
www.zuidaspublishers.nl

Hoofdredacteur Romy Lange
Fotografie Reno van Dijk

Heeft u een bericht voor de redactie of wilt u een advertentie plaatsen? Mail ons op **info@zuidaspublishers.nl**

Frequentie Jaarlijks
Oplage 3.000 exemplaren
Uitgave 9e editie
Volgende editie 6 december 2022

Verspreiding
General Counsel NL Magazine wordt naar de GCs in Nederland gepersonificeerd opgestuurd via controlled circulation. Daarnaast ontvangen CEO's en CFO's van Top500 bedrijven het magazine. Het magazine wordt zowel in print als online aangeboden.

Copyright
© 2021 General Counsel Netherlands. All rights reserved. Nothing appearing in this magazine (information, pictures, images) may be copied or reproduced, irrespective in which manner. Unless explicitly permission has been given in writing.

The GC as SEMI-CEO

Creating a future-proof legal team

Bjarne Tellmann, one of the world's most marked GCs and author of the book 'Building an Outstanding Legal Team', names in the main article of this new edition the General Counsel 'in some senses an impossible job.' To succeed, GCs need an outstanding team around them and that's why this year we pay extra attention to creating a future-proof legal team. Not only Bjarne, but also many other peers share their experiences about this with us.

Naturally, global developments in areas such as climate, inequality and Corona also affect the life of General Counsel. Both professionally and privately. It is sometimes quite a challenge to translate these developments into daily practice. That is precisely why GCN remains ready in various ways to ensure that we continue to learn from each other. Together with our GCN Partners who constantly contribute to our GCN community with their valuable expertise.

We continue to strive for top-level in terms of content and quality, dealing with the most current themes and experts in the field. But just as important: it should be fun! This creates, we think, the best setting for confidential sparring with peers and continuing inspiration.

Happy New Year and see you in 2022:
we wish you lots of resilience with your 'impossible job'!

Hartelijke groet,
Michiel van Straaten en Petra van Hilst
General Counsel Netherlands
www.generalcounsel.nl

THE GC AS SEMI-CEO

CREATING A FUTURE-PROOF LEGAL TEAM FOR ROBIN

GCN spoke with Bjarne Tellmann, one of the few General Counsel worldwide who, in addition to his work as GC at a large company, publishes extensively about our profession. So, he speaks from experience. Like no other, he is up to date on the latest developments for GCs and his or her team. We talk about his book and about the main challenges for GCs. In order to translate his expertise into practice, Bjarne advises the imaginary 'Robin' who, as GC, wants to create a future-proof legal team.

In addition to your career as attorney and General Counsel, you have taken a keen interest in the professionalisation of legal leaders and their teams. Among other things, you wrote the book 'Building an Outstanding Legal Team' about it. Where does this interest come from and what are your most important observations?

I wrote the book I wished I had available to me when I first became a GC. I was searching for something that would provide me with a framework, a manual for how to start thinking about building a legal team and what that would require, but nothing was available.

I think that kind of framework is needed now more than ever given the changes taking place in the profession. The "more for less" challenge means in-house lawyers must do more work with fewer resources. This is driven by macro-economic and technological factors that are placing pressure on companies. The good news is that many of these same factors give us new tools that allow us to do better work with the same or fewer resources. The legal value chain is coming undone, and work that previously was all done by law firms can now

be farmed out to the most efficient providers, whether offshore, near-shore, or in-house. There are also alternative legal service providers and a range of new tools that allow work to be done more efficiently.

My book offered a three-step approach to thinking about how to take advantage of these and other dynamics. Step 1 involves the "hardware" - the tangible, measurable aspects of running the department, including organization design and structure, budget, process optimization, and technology. Step 2 is about the "software" - the less measurable but equally critical aspects of culture and diversity. Finally, Step 3 focuses on the "constants" – themes that flow through both of the first two, namely strategy and change management.

What do you think are the main challenges for General Counsel when putting together a future-proof legal team and what does this require in particular from the General Counsel themselves?

The changing nature of the profession means GCs have to become leaders not only in the profession of law, but also in the "business of law". The GC role is becoming increasingly more difficult because of factors that are driving the "more for less" dynamic. To succeed, the GC must build an outstanding legal services business and that means the role is now a combination of many new roles, including senior executive and strategist, leader/communicator, ethics officer, public voice, diplomat and politician, project manager, crisis management guru, organizational design expert, technologist, procurement expert, and COO.

In addition to running the legal department like a business, many GCs are also taking other new formal roles, including company secretary, compliance head, head of security, etc. Sometimes they are also taking on other C-suite roles, including CAO, CHRO, etc. To do all this, the GC must effectively imagine their role as that of a semi-CEO.

It is in some senses an impossible job, but the nature of the role means the different strands cannot be easily unwound. GCs today must be "T-shaped": they need deep functional expertise but must also be connectors across other areas.

To succeed with all of this, GCs need an outstanding team around them.

INTRODUCING GC ROBIN

Do you mind if we try to make this a bit more specific? We would like to introduce you to Robin: an imaginary GC. We will discuss Robin as a man (he), but of course 'she' can also be used in this context.

Robin is 45 years old and has been the GC for five years at an ambitious but relatively unknown listed company, where he leads a department of fifteen in-house lawyers. Five of them work with him at the head office in Amsterdam and ten are working on different continents. Most of them have been working for the company for years and are very independent and loyal. Innovation is not important to them, it has been going well for many years. Robin and his team members are very busy and the in-house clients and management think that the legal team generally does a good job. However, the CFO, Robin's manager, thinks that the costs of the department are very high lately. Robin is less content. He is exhausted and so are his people. Things are getting busier and busier and everything has to be done more quickly. A lot of time is spent putting out fires and that is no longer tenable. A whole package of solutions is conceivable, including extra budget, better use of technology, better agreements with in-house clients, etc. But first Robin wants to focus on making a plan to get his team future-proof.

STRATEGIC

What is the best way for Robin to start? Is it necessary to make a good plan to create the most suitable team and, if so, how should he go about it? What should be the bare minimum content of such a plan?

The place Robin should start is by formulating a proper vision, mission, and strategy. These are the compass that guides a long journey. Before setting out on a transformational journey he needs to have these in place.

A "vision" is an organization's ultimate destination. Typically, the legal department's vision is going to be fully aligned with the company it serves on this one. If the company's vision is to empower people through its services, etc. then that is also the legal department's vision.

However, the mission can be quite different for the

legal department. A mission involves identifying the specific capabilities and the core role that the department plays to aid in achieving the vision. The best question to start thinking about this would be for Robin to ask himself and his team the following question: if consultants came to the CEO and offered to outsource the entire legal function and save the CEO 50% of her company's legal costs, why should she say no to that? The answer to that question will help to uncover the unique attributes that Robin's department offers that no external or alternative provider could do. The last part is about identifying the strategies – that is the specific plans that will help the legal department to achieve on its mission. What will Robin and his team do, specifically, to deliver on the legal department's mission? The strategies are more operational and tactical in nature.

With the vision, mission and strategies in place, Robin has a direction and the tools needed to get there.

SUPPORT

Suppose the plan is in place. How can Robin best ensure that his CFO approves the plan, in words and in money?

Robin needs to propose his plan as an investment. He needs to be able to articulate why the investment is needed, and what the return on that investment will be and over what time period. Too often, GCs approach this part of the effort as if they were asking for a favour, or for "free" money. Investing in transformational capabilities should enable Robin to commit to specific outcomes, whether cost savings, process improvements, better data and analytics, or other forms of value.

If he is working with external suppliers, he also needs to outline the terms of those proposed arrangements and he should get their help in preparing the pitch materials for the CFO. Their interests are ultimately aligned with his own in this respect.

RECRUITMENT

What is the best way for Robin to find new team members in the current times? Especially for relatively unknown companies that are located in less popular locations (like his company), it turns out to be difficult to find the professionals they are looking for.

One powerful attractant is culture. If the values and beliefs of his department are open and exciting and if he has a good vision for where the department needs to head and a clearly articulated sense of how to get there, then that will be powerfully attractive to the kind of people he needs to attract.

Also, if he is flexible in managing work conditions, allowing people to work remotely or in a mixed remote and office manner, and flexible in offering different people different incentives (money, time, etc.) that will bring in a broader range of people.

The same with a diverse team – it is an attractant to talent.

Finally, he should aim not to lock people into a role for life but rather offer to have them join for a specific period of time to do a specific job and then be accepting if that person wants to leave after that.

This openness will allow people to feel freer and feel like they are taking less risk in joining. And it might just make them stay on. It will also attract people who are there for the work and not just for a money, a promotion or a title.

EVALUATIONS & ADJUSTMENTS

If Robin has the desired team in place, how does he ensure that he as a GC can continuously make adjustments and that the formation of the team is adjusted to new developments?

He should focus on giving real time feedback, rather than the traditional focus on yearly or semi-annual

evaluations. People want coaching in the moment, tips and feedback on how they are doing and what they could do better. That is an important part of a dynamic culture. Also, he must be candid and yet caring. People should feel that he cares enough about them to be straight with them. There is an element of trust he must build to do this.

There should also be a focus on bringing in ideas from outside through books, speakers, and podcasts. The team should share ideas with each other. I always say allow your team to buy any book or take anyone out for lunch one time per month and I will pay for it – my only condition is come back and tell us all three things you learned.

TRAINING

How does Robin ensure that the team members continue to develop in the right direction?

It should be a combination of experience-led training (rotational assignments, project-based work, external secondments, etc.) with academic work (school or formal training). I think often that the best and most impactful training is the former.

Of course, in addition, there is also the need to stay on top of technical skills, both legal and business. One thing many lawyers can benefit from is to learn basic finance, including how to read a profit and loss statement and a balance sheet.

INCLUSIVE WORK CLIMATE AND CULTURE

How does Robin ensure that the team members get along well with each other, communicate openly and respect each other?

That comes down to both culture and modelling the right behaviour. Culture is ultimately about the values and beliefs that drive behaviour. It is about the stories that people tell themselves - about what it is like, what people say, think and do, etc. in the team and "how things are done around here". Robin needs to "own" these narratives and make them a part of the DNA of his team. If he says one thing but allows something else to happen, it will reflect badly - not only on him but also on the whole department as a place to work.

He should also identify culture-carriers – people on his team who are influential and who like these aspects. They can be more effective than Robin will be in spreading the right messages. Robin should tend to his culture like a gardener tends to a garden. Remove the weeds (people who display the wrong culture), prune the bushes (give feedback and training) and plant new things where it fits in with the whole (new hires). Make sure the new hires fit the culture.

One further idea is to create a "culture code" – literally writing down the core values that the department lives by and introduce these to the team and hire, promote and fire in accordance with them. Everyone should know what these are. They must be real and living and not just on the wall.

He should also focus on inductions and farewells as a great opportunity to secure the right atmosphere. People tend to remember the first and the last days of an experience. Robin should not miss the opportunity to make these good impressions stick with people who are coming or going.

RECAP

1. The changing profession means GCs have to become leaders in both the "business of law" and the "profession of law".

2. To succeed, GCs need an outstanding team that they can build by focusing on hardware first and then software.

3. Never forget the "constants" - strategic direction and change management - before embarking on any transformation.

WHO IS BJARNE?

I am Senior Vice President and General Counsel of GSK Consumer Healthcare, the world's largest consumer healthcare business, with leading positions via a portfolio of power brands across numerous categories, including Sensodyne, Aquafresh and Centrum, among many others. I joined in July 2020 and recently relocated from New York to London. We are a JV of GSK and Pfizer but are in the process of separating and expect to become an independent public company in 2022.

Immediately prior to joining GSK, I was Chief Legal Officer, General Counsel and member of the Executive at Pearson, a FTSE 100 company and the world's leading learning business, where I led the legal, compliance, security and corporate secretary functions. My work at both companies has involved designing and leading comprehensive digital transformation initiatives involving hundreds of professionals worldwide. At Pearson, we reduced fixed legal costs by over 45% and legal headcount by nearly 50% while adding new sources of value to the business.

Previously I also worked across Europe, Asia and the U.S. in senior executive capacities with Coca-Cola, most recently as Associate General Counsel of The Coca-Cola Company. Early in my career I also worked as an attorney at Kimberly-Clark, and the law firms of Sullivan & Cromwell LLP and White & Case LLP.

Currently I also serve as Non-Executive Director on the Board and Audit Committee of Mowi ASA, one of Norway's largest public companies and the world's largest producer of Atlantic salmon.

I enjoy writing on technology, disruption, and change in the legal industry. My book, Building an Outstanding Legal Team: Battle-Tested Strategies from a General Counsel came out in May 2017. I also co-authored The Relationship Between the Legal Department and the Corporation in Successful Partnering Between Inside and Outside Counsel (Robert L. Haig ed.). I regularly write articles on technology and innovation in the in-house context and I sit on the Editorial Board of Modern Lawyer Journal.

For the past two years I've also served on the side as Academic Visitor in the Faculty of Law at the University of Oxford and as a faculty member of the Digital Legal Exchange. I'm an alumnus of various institutions, including Harvard Business School, The University of Chicago Law School, and The London School of Economics.

I'm originally from Norway but via a lot of places. My father was a diplomat, and I grew up moving around. Before I went to university, I was a professional actor and studied ia a conservatory. However, I reached a point where I realized there were a lot of other things I could imagine doing with my life. I was filled with curiosity and so I decided to switch and pursue an academic route.

I've always viewed life as an adventure that needs to be lived to the full. I've never wanted to take the safe and easy path because there are others with so much more to offer. Fortunately, my family shares this view!

HCR FLEX

Onderdeel van het Britse advocatenkantoor Harrison Clark Rickerbys

Kosteneffectief en flexibel juridisch advies van ons team voor jouw business.

HCR Flex zet het traditionele legal model op zijn kop. Je kan HCR Flex gebruiken als aanvulling of als alternatief voor een bedrijfsjurist, dat is uw keuze. Met HCR Flex krijgt u op elk gewenst moment toegang tot de juridische expertise die u nodig heeft en waarmee u uw kosten kunt verlagen.

Cost-effective, flexible legal advice from our team for your business. HCR Flex turns the traditional legal charging model on its head. You can use HCR Flex to supplement or as an alternative to in-house counsel. Your choice.

hcr harrison clark rickerbys solicitors

MEER INFORMATIE

Rachael King, Legal Director

+31 619 076 538, rking@hcrlaw.com

www.hcrlaw.com

GENERAL COUNSEL NL

LITIGATION SURVEY 2021

OPVALLENDE CONCLUSIES

Meer dan 60% van de GCs was het afgelopen jaar betrokken bij 6 of meer juridische geschillen. 13% had zelfs **meer dan 50 geschillen** in behandeling.

De meeste geschillen spelen met **afnemer**. Het onderwerp dat het meeste speelt is nakoming van de **contractuele verplichtingen** en betalingen.

In bijna 27% van de gevallen was het **grootste financiële belang** dat speelde meer dan 26 mln.

Bij 31% van de bedrijven **monitort het juridisch team actief** de transacties en bedrijfsprocessen om potentiële geschillen vroegtijdig te identificeren.

Bij 4% van de bedrijven wordt aan de hand van een **gestandaardiseerd beslis-document** de (rechts)positie bepaalt. 72% doet die op basis van een op ervaring gebaseerde inschatting.

Bij het bepalen van de **rechtspositie** van het bedrijf zijn de **belangrijkste factoren**: inschatting van de juridische positie, waarde van de claim en bijeffecten zoals reputatieschade en commerciële belangen. De duur van de procedure en de kosten spelen een veel minder zware rol.

De dreiging van een juridische procedure is voor 2% van de General Counsel reden om een zaak doorgaans te **schikken**.

Bedrijven starten primair procedures vanwege het **financiële belang** en **bescherming van de rechtspositi**e. De reputatie speelt hierbij een ondergeschikte rol.

Hoe gaan andere General Counsel in Nederland om met Litigation en wat kan je daarvan leren? Verstandig en efficiënt procederen is steeds belangrijker aan het worden. GCs hebben daarbij baat bij een meer strategische en structurele benadering van geschillen. Litigation Strategy, Litigation Management en soms ook Litigation Tools helpen om meer overwogen beslissingen te nemen in verschillende fases van een geschil. Ongeacht of een bedrijf eiser of gedaagde is.

Om dit proces te ondersteunen en om te weten hoe andere GCs hiermee omgaan is GCN in 2021 gestart met een nieuw initiatief: de General Counsel NL Litigation Survey. Een vrij omvangrijk onderzoek van 44 vragen waaraan door een grote groep GCs is deelgenomen. In deze eerste GCN Litigation Survey 2021 gaat het over de aard en omvang van de geschillen, het bepalen van de rechtspositie, het proces en de kosten, de uitkomsten van de procedure en komen enkele alternatieven aan de orde. De volledige survey is voor iedereen beschikbaar via bijgaande QR link.

De General Counsel NL Litigation Survey 2021 is in opdracht van GCN uitgevoerd door het onafhankelijke onderzoeksbureau Motivaction en mede mogelijk gemaakt door Lexence advocaten & notarissen.

OPVALLENDE CONCLUSIES

60% van de General Counsel vraagt nooit een **second opinion** aan, 37% soms.

Bij 38% van de General Counsel ging meer dan 20% van het totale **budget** op aan juridische procedures.

Meer de helft van de General Counsel vraagt aan advocaten om **volumekorting** of een **aangepast tarief**.

General Counsel **ergeren** zich het meest aan de lange duur van procedures, gevolgd door gebrek aan branchespecifieke kennis bij rechters en negativiteit in algemene zin.

De uitkomst van de procedure wordt volgens de General Counsel naast de feiten van de zaak vooral bepaald door de kwaliteit van de betrokken advocaten en het recht zelf.

Ruim 70% van de General Counsel prefereert Nederlandse overheidsrechtspraak boven **arbitrage**.

96% van de General Counsel heeft nog nooit een procedure middels **Third Party Litigation Funding** gefinancierd.

76% van de General Counsel vindt dat de **rechterlijke macht** de zaken onpartijdig, eerlijk en deskundig behandelt.

83% van de General Counsel zegt dat kansrijke zaken weleens worden **geschikt** om kosten van een procedure te vermijden

MAJOR, LINDSEY & AFRICA

There is a world of legal career opportunities for you.

Explore them with Major, Lindsey & Africa.

Major, Lindsey & Africa is the world's largest legal search firm since 1982.

From our Amsterdam office, our dedicated team can advise on in-house opportunities—both permanent and interim—in The Netherlands and internationally. Through our close network of colleagues worldwide, we are able to share local market knowledge while providing you with service globally.

Tanja Albers
Partner
talbers@mlaglobal.com
+31.20.262.8311

Remco Abeln
Managing Director
rabeln@mlaglobal.com
+31.6.46.86.29.49

Nick Spenkelink
Managing Director
nspenkelink@mlaglobal.com
mobile: +31.6.10.98.76.19

AMSTERDAM ■ ATLANTA ■ BALTIMORE ■ BASKING RIDGE ■ BEIJING ** ■ BOSTON ■ CHARLOTTE
CHICAGO ■ DELHI ** ■ HONG KONG ■ HOUSTON ■ LAS VEGAS ■ LONDON ■ LOS ANGELES ■ MIAMI
MINNEAPOLIS–ST. PAUL ■ NEW YORK ■ ORANGE COUNTY ■ PALO ALTO ■ PHILADELPHIA ■ SAN DIEGO
SAN FRANCISCO ■ SEATTLE ■ SEOUL* ■ SINGAPORE*** ■ SYDNEY ■ TOKYO ■ WASHINGTON, D.C.

*Strategic Alliance **Affiliate ***Major, Lindsey & Africa (Singapore) Pte. Ltd., Lic. No. 16S8347 | An Allegis Group Company

WWW.MLAGLOBAL.COM

DIT ZEGGEN GENERAL COUNSEL

In lijn met het hoofdartikel hebben we zes GCs de volgende vragen voorgelegd:

1. Wat is de huidige samenstelling van jouw legal team?
2. Wat zijn voor jou de belangrijkste uitdagingen bij het creëren van een toekomstbestendig juridisch team?
3. Ten aanzien van recruitment van juristen: wat zijn jouw tips voor andere GCs?
4. Hoe zorg je ervoor dat de teamsamenstelling zich aanpast aan nieuwe ontwikkelingen en de teamleden goede professionals blijven?

Wouter van den Berg

General Counsel @ Eurus Energy

Eurus Energy ontwikkelt, investeert en beheert duurzame energie projecten wereldwijd, met een focus op onshore en zonne-energie.

1. Wat is de huidige samenstelling van jouw legal team?

Wij hebben op dit moment naast mijzelf twee vaste legal counsels in mijn team en één freelancer voor een langere periode.

2. Wat zijn voor jou de belangrijkste uitdagingen bij het creëren van een toekomstbestendig juridisch team?

Mijn team is in een paar jaar opgebouwd terwijl de Europese vestiging flink groeide: wij waren altijd een manusje-van-alles en daardoor verkregen we een unieke centrale rol in het bedrijf. Mijn grootste uitdaging is het behouden van die rol terwijl het bedrijf en de workload doorgroeit. Het hebben van deze rol en betrekken van de juristen bij meer dan sec het juridische werk stimuleert de teamleden, maakt de kwaliteit en efficiency van onze dienstverlening hoog én zichtbaar, het werk aantrekkelijk en groei-mogelijkheden talrijk. Daarnaast is mijn uitdaging een omgeving te behouden waarin iedereen zichzelf kan zijn.

3. Ten aanzien van recruitment van juristen: wat zijn jouw tips voor andere GCs?

Focus ook op soft en people skills en op ambitie. Naast een bewezen goed stel hersens, ligt de kwaliteit van een jurist ook in het hebben van de discipline om continu een stap terug te zetten, de context beter te begrijpen en zaken vanuit een ander perspectief (collega, wederpartij, management) te bezien. Ook belangrijk om mensen aan te nemen die niet een zelfde profiel hebben als jijzelf – ik raad aan om daar de ‘career orientation types’ van Harvard Business Review (‘What kind of careerist are you?’) eens op na te slaan.

4. Hoe zorg je ervoor dat de teamsamenstelling zich aanpast aan nieuwe ontwikkelingen en de teamleden goede professionals blijven?

Blijf mensen prikkelen: bovenal om ze perspectief te geven om hun rol en dienstverlening binnen het bedrijf proactief uit te kunnen laten breiden. Dat kan door training, maar ook door het inbouwen van de stap terugzetten en verzorgen van een comfortabele omgeving zoals hierboven beschreven. Gebruik daarnaast je positie als General Counsel om voor je team te ‘scouten’ en te vechten, bijvoorbeeld voor een groot trainingbudget, en geef op roterende basis elk jaar een teamlid de mogelijkheid voor een uitgebreidere ‘soft-skills’ training.

Osama Hussain

General Counsel @ Irdeto

Irdeto is the world leader in digital platform security, protecting platforms and applications for video entertainment, video games, connected transport, connected health and IoT connected industries.

1. What is the current composition of your legal team?

Irdeto's legal department is comprised of a mix of attorneys, an operational professional, and paralegals. While maintaining an efficient structure, we provide robust support to our B2B company that serves customers in over 75 countries, has 14 locations covering 6 continents, and provides solutions for digital platform security to a multiple of markets. To ensure we provide best in class support and added value to our enterprise, the team works hard to define roles and responsibilities between each other, align collectively on our mission as a team, and ongoingly embody our company values of Trust, Innovation, Accountability and Agility.

2. What do you see as the main challenges in creating a future-proof legal team?

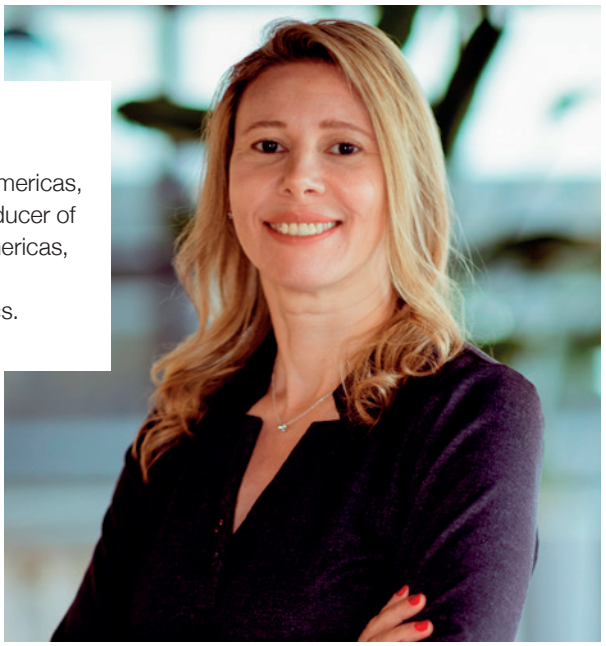
It is hard to predict the future of legal team management, but it is a necessity that we be ready. At law firms, service changes are more readily apparent. While the progression of a corporate legal department often isn't visible, its arguably more impactful. Perhaps the most foundational challenge faced by corporate teams is how to focus on the present while also instilling a common vision for trajectory. Another, more practical challenge includes maintenance of mission critical and core skills while driving management development to fill capability gaps. Lastly, is the challenge of selecting the appropriate company-wide legal tech in light of business plans.

3. Regarding recruitment of legal professionals: what are your tips for other GCs?

When looking to grow the sizes of their teams, my advice to fellow GCs is to remember your team of professional employees. That is, consider career growth opportunities for your existing team as part of bringing on new team members. Further, while critical-thinking and hard skills are undoubtedly going to be baseline requirements, for a legal department, business management and soft skills are equally important for successful collaboration with various functions in your company. Finally, and perhaps most notably, ensure you are considering your business' markets and objectives for hiring towards servicing into the future.

4. How do you ensure that the team composition adjusts to new developments and the team members remain good professionals?

The good professionals within legal teams are themselves very self-ambitious. It's important to anticipate adjustment and development considerations being proactively brought forward by them. We must always consider these growth opportunities for our teams; however, as head of a primary corporate function, we must equally account for how best your team aligns behind business objectives. Practical tools I often utilize include certification programs available from professional trade associations or academia, but also Irdeto's own learning and development programs. Importantly, change and growth should also be addressed through constant offering of small steps towards larger responsibilities and management of tasks.



Cristiane Rego

General Counsel @ Braskem NL

Braskem is the largest producer of thermoplastic resins in the Americas, the world's largest producer of biopolymers and the largest producer of polypropylene in the United States. Through its offices in the Americas, Europe and Asia, Braskem serves customers in more than 100 countries, through sustainable solutions in chemistry and plastics.

1. What is the current composition of your legal team?

I am responsible for the Legal & Governance Areas in Europe & Asia and for the Global legal support for Shipping, International Feedstock, Product Stewardship Regulation and Biopolymers Strategy. In my team there are 2 Legal Managers located in Rotterdam – NL and 1 Legal Manager located in Sao Paulo - Brazil.

2. What do you see as the main challenges in creating a future-proof legal team?

The main challenges are (a) To create internal legal background for ESG (corporate and business support) in order to support the projects that involve reducing of carbon footprint, renewable raw material and products, chemical and mechanical recycling; (b) In the legal support for business, there is a challenge to define the requirements to support ESG initiatives combining different legislations. Therefore, in September/2021, I created the Legal Affairs dedicated to support the New Businesses Europe & Asia focused in ESG and corporate law. This legal area proved to be critical for supporting the new projects underway both in Europe and Asia with a focus on sustainability (climate change) and all initiatives related to the reduction of carbon emissions that request immediate legal support.

3. Regarding recruitment of legal professionals: what are your tips for other GCs?

In my opinion, the first aspect to recruit legal professionals is to define the structure of the legal area as a whole and define the scope of each function. If you are able to show the new team members how they can contribute with the whole picture of the legal department, they can feel part of the result of the area. Besides that, it is important to show that they will have challenges to achieve (not only the routine activities). Another great tip is to engage the legal team with the business areas to support the commercial projects closely, it is essential for them to understand the purpose of the company and to contribute to achieve its goals. I also think that it is great to keep the team members motivated and committed. We can do that by showing to the new team members the annual goals of the company and by creating subgoals as legal support for each initiative. Therefore, all team members in the legal department can feel that they are contributing to achieving the goals of the company. The leader should be able to show these aspects to their team members, regardless of their function.

4. How do you ensure that the team composition adjusts to new developments and the team members remain good professionals?

It is a continuous commitment to ensure that the composition of the team adjusts to new developments and that team members remain good professionals. The leaders of each legal department need to support the lawyers' deliveries and also need to have a good understanding of the demands of the areas that they are working with. Knowing the demand well, leaders can divide and delegate projects and activities to each lawyer according to their skills and their level of bandwidth and career development. In addition, the leader needs to be vigilant to prevent lawyers from staying in their comfort zone. For the role of the in-house lawyer, it is crucial to study continuously and to update regarding the legislation and new business trends. If the legal department does not work together with the business and corporate areas, the legal support will quickly become outdated and will no longer add contributions to ensure the legal security of the operations.

Dries Lagerberg

Head Legal Retail Banking @ Rabobank

De Rabobank is een coöperatieve bank. In Nederland zijn bijna 90 lokale Rabobanken met een grote mate van zelfstandigheid actief. Rabobank beschikt ook over een omvangrijk internationaal bankbedrijf. Dat richt zich op internationale zakelijke- en rurale activiteiten en kent een bijzondere focus op de food & agrisector.

1. Wat is de huidige samenstelling van jouw legal team?

Mijn huidige team (Legal Retail) bestaat uit ongeveer 55 bedrijfsjuristen. Daarnaast hebben wij een aantal externe in dienst die ons ondersteunen bij bepaalde (herstel)dossiers. Daarbij zie ik ook de ongeveer 25 interne en onze externe advocaten met wie wij samenwerken als onderdeel van het team. Naast voor specifieke dossiers dienen externe (advocaten) ook regelmatig als onze flexibele schil. Ook zij dienen bekend te zijn met onze manier van werken en denken zodat zij hun advisering daarop kunnen passen.

2. Wat zijn voor jou de belangrijkste uitdagingen bij het creëren van een toekomstbestendig juridisch team?

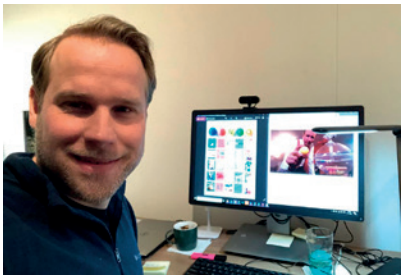
De vraag die wij ons constant stellen is wat de ideale samenstelling is van het team, hoe zijn wij toekomstbestendig. Welke kennis is nodig om de business zo goed mogelijk te adviseren. Daarbij zijn competenties uiteraard relevant maar uiteindelijk onderscheiden wij ons als juridische afdeling vooral door het hebben van de juiste juridische expertise. Vervolgens is het uiteraard ook belangrijk hoe we deze ontsluiten aan de business, de juiste competenties maar zeker ook de juiste tools (legal tech) helpen ons daarbij. Zo zijn we bijvoorbeeld afgelopen jaar gestart met de “Legal in de Pocket” app die op een laagdrempelige manier de business van juridisch advies voorziet. Een uitdaging is het vinden van de juiste mix van interne expertise aangevuld met de externe expertise. Waarbij we ons constant ook de kostenvraag stellen, wat is voor de bank inhoudelijk de beste maar ook financieel de gunstigste oplossing? In dat kader ben ik nu in de lead van het project “More for Less”, kort gezegd meer interne juristen is minder externe kosten. Voor de juridische kosten van de bank dient naar alle uitgaven van juridische kosten te worden gekeken en niet alleen naar de interne kosten. Dit is best een uitdaging in deze tijd waarin de druk op interne kosten reductie en het streven naar reductie van Fte’s hoog op de agenda staat. Gezien de hoge externe juridische kosten zou het alleen sturen op interne juridische kosten kortzichtig zijn, dat proberen we met dit project te bewerkstelligen. In combinatie hiermee kijken we ook hoe we de externe juridische kosten zo efficiënt mogelijk kunnen organiseren, denk daarbij aan de invoering van een matter management systeem waarbij facturen een vast digitaal traject doorlopen.

3. Ten aanzien van recruitment van juristen: wat zijn jouw tips voor andere GCs?

Ik weet niet of ik heel veel nieuws vertel wanneer ik zeg dat het belangrijk is om bij recruitment eerst naar je eigen populatie te kijken voordat je het externe proces start. Wat is de opbouw van je team en waar zit de potentie. Baseer op basis van die analyse wat je nog nodig hebt. Ga daarbij dan niet automatisch voor de ervaren kandidaat van dat bekende kantoor aan de Zuid-As maar durf ook daar buiten te kijken. Niet iedere voetballer van Ajax is tenslotte de beste speler voor jouw team, ook bij andere minder voor de hand liggende clubs lopen pareltjes rond.

4. Hoe zorg je ervoor dat de teamsamenstelling zich aanpast aan nieuwe ontwikkelingen en de teamleden goede professionals blijven?

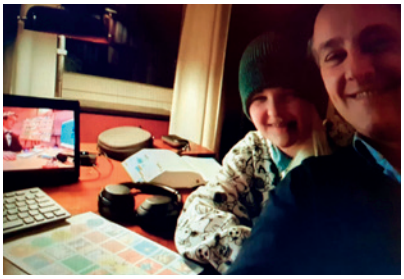
Heb je even….. Dat begint bij een goed beeld hebben en houden van de interne en externe ontwikkelingen. Wij hebben het geluk bij Rabobank dat we een grote juridische afdeling hebben en dus veel zaken zelf kunnen organiseren. Zo hebben wij voor de organisatie van kennisevents een commissie met juristen uit alle teams die (foward looking) kennissessies organiseren voor heel Legal. Daarbij maken we dankbaar gebruik van veel kennis die intern aanwezig is binnen de bank (zowel binnen als buiten Legal) maar ook extern bij bijvoorbeeld de advocaten kantoren op ons panel. Daarnaast heeft ieder team binnen Legal zijn eigen opleidingsplan en kennissessies. Naast kennissessies kijken we ook naar opleidingen gericht op competenties, veel wordt op dit gebied bank breed aangeboden. Tot slot heeft ook iedere medewerker hier als het goed is zijn gesprekken over met zijn leidinggevende en bepaalt daarin wat nodig is om future fit te blijven.



GCN-ers vallen in de prijzen tijdens de GCN Bingo

Op 14 januari 2021 vond de enige echte General Counsel NL New Year's Bingo op YouTube plaats. Michel Deinum, General Counsel bij Sitech, won samen met dochter Sophie-Charlotte de hoofdprijs.

Het was prettig om elkaar weer even (virtueel) te zien en het jaar gezamenlijk vol energie te starten. Kortom: een uurtje vrolijkheid!



1. Wat is de huidige samenstelling van jouw legal team?

Het huidige team is internationaal van opzet. Er is een aantal juristen gestationeerd in Den Haag, daarnaast hebben we een jurist in Parijs en een contracts manager in Oslo. Na een recente overname is het team uitgebreid met een aantal teamleden die vanuit de US (corporate and contracts) and UK (global governance) werkzaam zijn. Op dit moment zijn we druk bezig met de integratie van de teams. Marlink's legal team ondersteunt de wereldwijde business en ik merk op dat er de laatste jaren naast het puur juridische werk, ook steeds meer een noodzaak is om specialistische vakkennis op te bouwen ten aanzien van specifieke regelgeving en om zodanig de business te helpen compliant te zijn en te blijven.

2. Wat zijn voor jou de belangrijkste uitdagingen bij het creëren van een toekomstbestendig juridisch team?

De belangrijkste uitdagingen bij het creëren van een toekomstbestendig juridisch team, is dat je allereerst je bedrijf en de toekomstvisie van het bedrijf begrijpt en kan vertalen. Dat je het speelveld op het mondiale vlak goed in kaart hebt. Het juridische team moet ten slotte de business ondersteunen en risico's beheersen. Daarnaast hebben mijn teamleden specialistische kennis opgebouwd ten aanzien van de verschillende compliance topics, zoals GDPR, Export en Trade compliance, Regulatory compliance; het is leuk om gevarieerd werk te doen, aan de andere kant, als een specialisme steeds meer gedetailleerde kennis vraagt, moet je op een gegeven moment de juridische organisatie daar meer op laten aansluiten en dan wellicht zelfs een aparte compliance afdeling of experts aanwijzen die meer gericht te werk kunnen gaan.

3. Ten aanzien van recruitment van juristen: wat zijn jouw tips voor andere GCs?

De laatste jaren ben ik eigenlijk steeds meer "hands-on" geworden in het recruitment proces. Wat mij betreft is het vooral belangrijk te duiden of iemand goed in het team zou passen (daarbij zeker ook de balans in diversiteit te zoeken). Daarom laat ik kandidaten waarvan ik denk dat ze wel zouden passen, eigenlijk altijd een keer kennis maken met het team en de werkplek, voordat de finale beslissing valt. De team spirit is een belangrijke voorwaarde om samen goed werk te leveren. Sinds dit jaar heeft Marlink ook een aantal company culture and behaviours gedefinieerd die we uiteindelijk ook als leidraad gaan nemen bij werving en beoordelingen.

Pauline Ruitenberg

General Counsel @ Marlink Group

Marlink is een vertrouwde partner in volledig beheerde slimme netwerkoplossingen, gebaseerd op een intelligent hybride netwerk en ongeëvenaarde digitale oplossingen.

4. Hoe zorg je ervoor dat de teamsamenstelling zich aanpast aan nieuwe ontwikkelingen en de teamleden goede professionals blijven?

Teamsamenstelling is niet altijd organisch. Door overnames kun je ook versterking krijgen van verschillende profielen. Natuurlijk is het dan noodzakelijk goed te reflecteren waar de kracht van je mensen ligt en hoe je die expertise zo goed mogelijk kunt inzetten, ook kijkend naar de behoefte voor juridische ondersteuning en verwachte groei in het bedrijf. Verdergaande digitalisering speelt hierin ook een belangrijke rol. Ik verwacht dat de manier waarop wij klanten contracteren ook verder gemodeniseerd gaat worden. Ook dit vraagt specifieke expertise in het team!

Het is niet altijd makkelijk als de expertise niet helemaal overeenstemt met hetgeen dat nodig is. Echter kan je daar als manager ook sturend en faciliterend in zijn; het geeft uiteindelijk ook veel voldoening om nieuwe kennis en kunde op te doen, soms ondersteund door opleidingen, maar ook met behulp van gespecialiseerde advocaten. Het is zeker ook belangrijk om teamleden te ondersteunen met externe opleidingsmogelijkheden. We hadden gehoopt het einde van het alleen maar thuis werken te naderen. Hoe het ook zal verlopen in de nabije toekomst, ik denk dat het heel belangrijk is om te blijven zorgen voor verbinding met, maar ook zeker buiten het eigen team, want dat is een eerste prioriteit.

Harald van Hoorn

Group Director Legal @ Royal De Heus

De Heus produceert wereldwijd een compleet assortiment mengvoeders, premixen, concentraten en speciaal voer. Het bedrijf investeert in de hele toeleveringsketen en steunt zo de ontwikkeling van de agrarische sector.

1. Wat is de huidige samenstelling van jouw legal team?

De Group Legal Department binnen Koninklijke De Heus bestaat momenteel uit vier legal counsels (mezelf als Group Director Legal inclusief) en de Group Manager Integrity & Compliance. We hebben daarnaast een ervaren interim legal counsel die als onze "flexibele schil" de gaten dichtloopt zodra die (dreigen te) vallen. Naast het team op de holding zijn er in diverse business units van De Heus ook inhouse legal counsels werkzaam (+/- 20 fte) welke met een functionele rapportagelijn aan het holding team zijn verbonden.

2. Wat zijn voor jou de belangrijkste uitdagingen bij het creëren van een toekomstbestendig juridisch team?

Gezien de relatief beperkte omvang van het team en het grote en gevarieerde aanbod aan werkzaamheden, is het uitdagend om tot de ideale mix te komen op het gebied van achtergrond/specialisatie, ervaring en toekomstperspectief. De capaciteit om mensen op te leiden en te begeleiden is beperkt, waardoor je snel terugvalt op vergelijkbare profielen van zelfstandig opererende, ervaren legal counsels. Dit beïnvloedt de natuurlijke doorgroeimogelijkheden binnen het legal team waardoor een stap zijwaarts eerder in beeld zal komen. Gelukkig zijn binnen een veelzijdige internationaal opererende onderneming als De Heus de mogelijkheden hiertoe ook zeker aanwezig!

3. Ten aanzien van recruitment van juristen: wat zijn jouw tips voor andere GCs?

Door onze ervaringen de afgelopen jaren bij het zoeken naar nieuwe collega's ben ik overtuigd geraakt van de toegevoegde waarde van een recruitment bureau. Ondanks haar omvang en succes is De Heus voor het grote publiek een relatief onbekende partij. Een bureau kan het verhaal van ons bedrijf aan de juristen in haar netwerk vertellen en ze daarmee enthousiast maken, een kans die wij zelf vaak niet krijgen omdat we simpelweg – als men niet rechtstreeks solliciteert – niet met deze groep potentiële collega's in contact komen.

4. Hoe zorg je ervoor dat de teamsamenstelling zich aanpast aan nieuwe ontwikkelingen en de teamleden goede professionals blijven?

Een van de voornaamste uitdagingen voor De Heus als sterk groeiende, internationale onderneming is het werven en behouden van de juiste mensen. Hiervoor ontwikkelen we tal van initiatieven in de vorm van stageplekken, traineeships, internationale uitwisselingen en daarnaast geven we invulling aan het motto "lifelong learning" via interne opleidingsprogramma's als de "De Heus Feed Academy" en personal- en management development trajecten via de "De Heus Business School" in samenwerking met opleidingsinstituten als Insead en de Tias Business School. Al deze opleidingsmogelijkheden staan uiteraard ook open voor de juristen binnen De Heus en zorgen er in combinatie met de externe vakinhoudelijke opleidingsmogelijkheden voor dat we als team goed geïnformeerd en scherp blijven!

TPCLEADERSHIP

Is proud to be part of the General Counsel of the year 2021/2022 award recognising the impactful work carried out by General Counsels and their teams.

Release the balloons to see where they will naturally fly

A global leadership development and coaching consultancy

16 international offices:
Europe, Middle East, North America, South America, Asia Pacific

300+ Partners & Associates

Working with the leading global professional services firms

All of our leadership & coaching offerings are highly experiential to support behavior change

Coaching skills for General Counsel
Understand how coaching fits within your role as a Leader and develop coaching techniques to use day-to-day

Building an effective inclusive culture
Gain an understanding of the practical tools and techniques to enhance inclusive leadership

Staying resilient & managing wellbeing
Appreciating the balance between positive and negative stresses, recognizing these in behavior patterns and techniques to manage these in different situations

Leadership/Personal development
Increase your leadership style awareness & flexibility, ways to enhance your impact and effectiveness as well as share knowledge, practical skills and self confidence to fully establish yourself as leader

Individual coaching & mentoring
Grow yourself/your team through coaching & mentoring to unlock the potential within for positive impact

Leading under pressure/through change
Managing you (and your team's) state of mind and approach when faced with challenging situations & environments

Please contact Ingrid van Berkel:
ingrid.vanberkel@tpcleadership.com for more information

Participants GCEP Summer Course 2021

General Counsel Executive Program

Apply now! January 23rd - 28th, 2022: 6th edition of the General Counsel Executive Program

The General Counsel Executive Program is the mini-MBA (one intensive week) intended for practicing General Counsel who want to learn more about the business and strategic issues that face their department and their companies, and who seek to develop themselves into more effective leaders of their legal departments. It is also very suitable for GC preparing to undertake broader responsibilities within the C-Suite, and for those who aspire to transfer to another top General Counsel position in the future. All topics are presented by distinguished visiting professors of leading international oriented universities and business schools. They always deal with the topics specifically from the perspective of a GC.

Participants are all GCs/CLOs/Heads of Legal and come from a great variety of companies and countries. It is an intensive and challenging program, but there is also plenty of time available to exchange experiences informally with other participants. Furthermore, a number of surprises is included in the program. This all creates a very close bond between the participants, which will last for years to come. All (former) participants join the GCEP Alumni Community (GAC). The GAC establishes a mutually beneficial relationship between the GCEP and all of its alumni and is a great way to keep in touch with the fellow GCEP alumni friends.

GCEP Summer Course exclusively for GCEP Alumni

In the summer of 2021, the GCEP Summer Course took place for the first time. This Course of two intensive days is exclusively for GCEP Alumni. To continue learning, to stay in the positive GCEP-flow and to further develop the bond between the GCEP Alumni.

It was a great success and we will therefore continue to organise GCEP Summer Courses. In 2021 the main topics were:

- Financial Management for GCs
- Change/Turnaround Management for GCs
- Intercultural Management for GCs

LEAD INSTRUCTORS GCEP 2022

The General Counsel of the Future
Prof. dr. Hans van Oosterhout

Corporate Venturing
Prof. dr. Vareska van de Vrande

C-Suite Level Strategic analysis & Competitive Strategy
Prof. dr. Pursey Heugens

Corporate Strategy, Ownership & Governance
Prof. dr. Hans van Oosterhout

Reputation Management & Communication
Prof. dr. Cees van Riel

Legal Departments: the future, technology and Covid-19
Prof. Richard Susskind OBE

Intercultural Management
Wanne Wiersinga

Effective Leadership & being a better trusted advisor to CEO's
Kevin Murray

General Counsel
Executive Program

Curious? See the introductory video via the QR code

LOOKING BACK AT GENERAL COUNSEL ANNUAL CONFERENCE 2021

General Counsel Annual Conference 2021 on Transformation, Restructuring & ESG - July 8th, 2021 at RAI Amsterdam

In perhaps one of the most spacious venues in the Netherlands, 'colourful moderator' Emmelie Zipson welcomed all attending members at the annual General Counsel Conference 2021 on the 8th of July at RAI Amsterdam. This conference day revolved around transformation, restructuring and environmental, social and governance (ESG). For the first time in a long time, we gathered with a large group of General Counsels and had excellent face-to-face discussions, and although on 1,5 metres, this really felt so good!

COVID as an innovation booster

Keynote speaker Sven Smit, Senior Partner at McKinsey & Company, kicked the day off and discussed the immense and rapid change the coronavirus has imposed on us. A year and a half ago he was still catching multiple flights and hundreds of conversations a week but when the pandemic hit this all changed. No flights, no 'downtime' and numerous zoom meetings – in short, huge changes in a considerably small amount of time. COVID has truly transformed our everyday life.

Contrary to what many might expect, Sven's story was actually quite positive. In short, Sven explained that the pandemic has dramatically increased the speed and scale of innovation as COVID accelerated major forces shaping the global economy. Things that were considered impossible before the pandemic have now been implemented. Therefore, he believes the pandemic will later be referred to as one of the great 'innovation boosters' which will accelerate and restore the economy by Q4 of 2021.

GC as a strategic leader - GCN Forum

During the GCN Forum discussion, Sven Smit, Anne Hustinx (GC Royal Schiphol Group), Boudewijn Beusmans (CEO NewBe) and Charlotte van Meer (CLO &

Fotografie: vanDijkMedia

member ExCo Trivium Packaging) discussed their views on transformation and the role of the General Counsel. They all agreed that just looking at whether something is legal is simply not enough anymore. Nowadays GC's are also frequently facing issues regarding ethicality and strategy. The General Counsel is experiencing a shift from GC to a strategic advisor, therefore GC's need a place on the board including a voice. All forum members underlined the importance of personal development in order to become that strategic voice and be able to take the right decisions in your career and for your company.

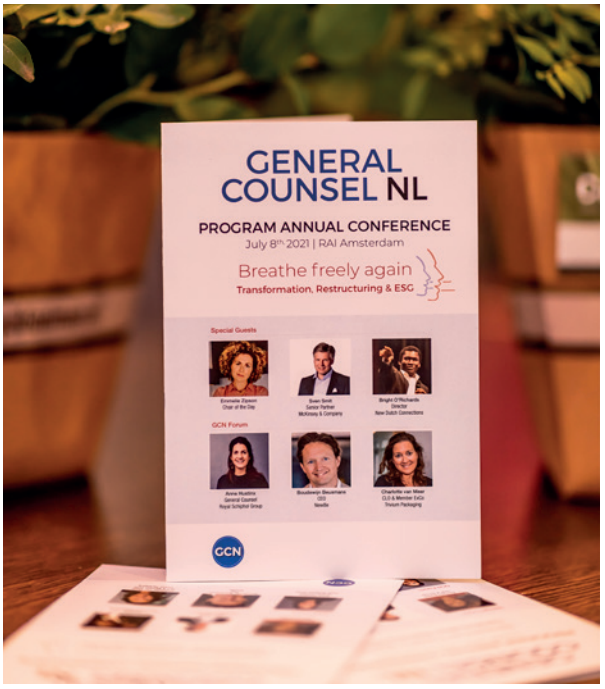
Change is difficult – the life story of Bright

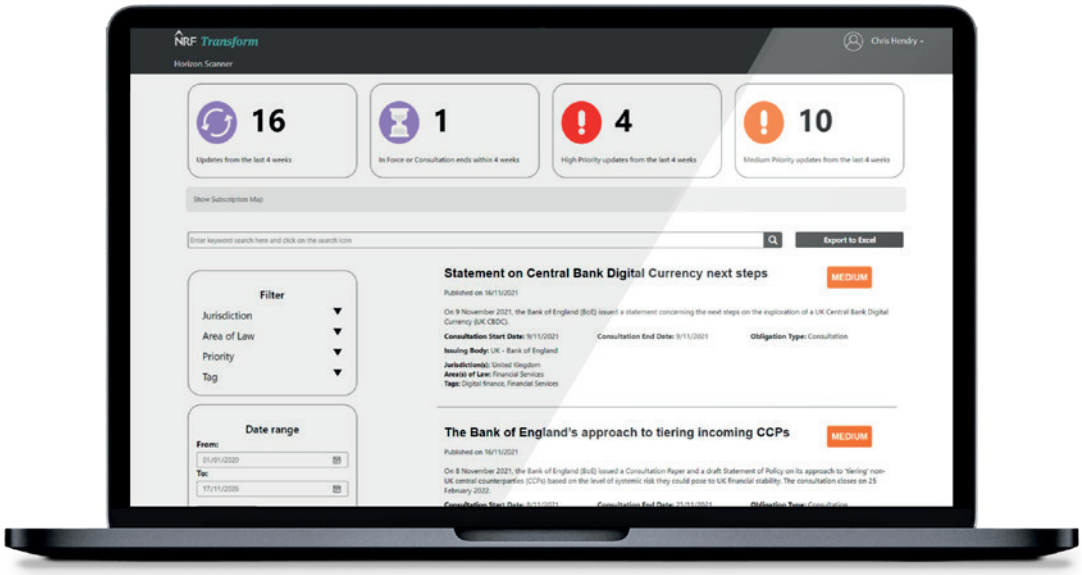
In the theme of transformation, former refugee Bright O'Richards told how his life changed after fleeing his homeland Liberia and finding refuge in the Netherlands. Bright delivered an atmospheric performance in which he took the GC's through various adventures and

experiences that truly transformed him into the man he is today. If you don't have a choice and you need to transform it is very difficult. With his energetic charisma, Bright managed to completely engage the GCs in his story, even filling the room with dancing GCs at one point. Bright's overall inspirational message it to help out – even if the resources are limited and the risks are big – and transform one other person's life for the best.

Three rounds of 14 GCN Roundtables

The renowned GCN Roundtables offered the opportunity to discuss and share best practices on several topics regarding transformation, restructuring and ESG and overall how General Counsel should deal with these issues. Each GCN Roundtable was prepared and moderated by an expert from our GCN Partners and a General Counsel together. See ahead in this magazine.





NRF HORIZON SCANNER

Organisations that do not understand and respond to legal and regulatory changes face increased regulatory scrutiny, criminal prosecutions, large fines, and reputational damage. NRF Horizon Scanner helps General Counsels navigate the sheer volume and variety of regulatory change, and rapidly evolving business priorities across the globe and allows General Counsels to overcome these challenges with a solution which presents timely, clearly written alerts that explain the impact of upcoming regulatory and legal changes relevant to your business.

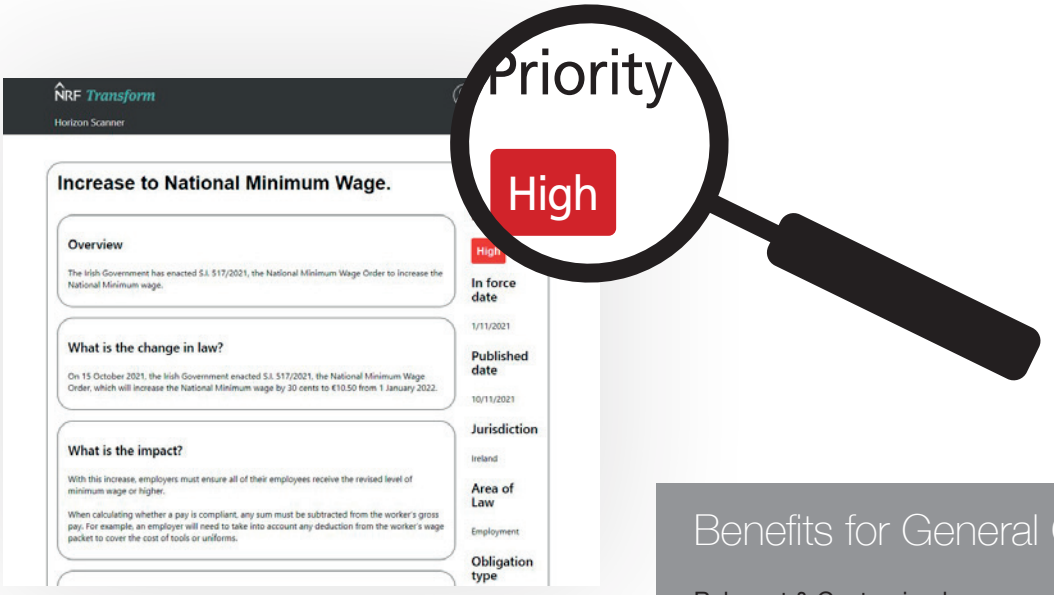
NORTON ROSE FULBRIGHT

We cover the topics and jurisdictions you need. Our global team of lawyers track and consolidate the important developments, explain their impact on your business and recommend next steps. We use lawyers in partner firms where additional expertise is required.

Who subscribes?

In house legal, compliance and business teams who need a simple, structured and comprehensive solution to the challenge of horizon scanning in order to avoid increased regulatory scrutiny, criminal prosecutions, large fines and reputational damage. Developed with input from over 20 organisations, NRF Horizon Scanner is designed for use by a range of sectors from large financial institutions to high growth technology businesses and can track any field of law in any jurisdiction.

By offloading the administrative burdens of information collection, General Counsels can dedicate more time to solving problems and instilling best practice. They



will receive the right information at the right time to help you confidently adjust to new requirements. Updates from multiple NRF sources are consolidated into a single database. You can search your updates and filter them by jurisdiction, topic, priority, etc.

Sectors we cover include

Antitrust & Competition, Asset and Wealth Management, Aviation, Banking and Finance, Banking Regulatory, Bonds, Business Services, Consumer Markets, Corporate, M&A and securities, Dispute Resolution and Litigation, Energy, Financial Institutions, Financial restructuring and insolvency, Food and Agribusiness, Information Technology, Infrastructure, Mining and Commodities, Insurance, Intellectual Property, International Arbitration, Life Sciences & Healthcare, Media, Oil & Gas, Pensions and Incentives, Power and Transmission, Rail, Real Estate, Regulation and Investigations, Renewables and Sustainability, Shipping, Tax, Technology & Innovation, Transport.

Benefits for General Counsel

Relevant & Customised

- Receive new updates via email
- Monitor jurisdictions and updates in your custom dashboard
- Understand the significance of a change immediately and read more detail as required
- Personalise your feed by jurisdiction, industry sector, topic and regulator

Central portal

You can access and keep track of all developments in all jurisdictions relevant to your business in one secure portal. You can access your Global Guides, search your Horizon Scanner updates, and locate more bespoke Advice in one place. You do not need to spend time sifting through multiple sources.

Tailored service

NRF works with you to ensure your subscription is tailored to what your business needs.

Peace of mind

You are made aware of all relevant updates via our Horizon Scanner module so there is no need to worry that you have missed an important item.

Prioritised

Our experts give a priority rating indicating how important an update is to your business so you can spend your time on what matters most to your business.

DE ROUNDTABLES TIJDENS HET **GENERAL COUNSEL NL JAARCONGRES 2021**

Elders in dit GCN Magazine vind je het verslag van het General Counsel NL Jaarcongres 2021. Wat was het geweldig dat het GCN Jaarcongres ondanks de Corona perikelen door kon gaan! Weliswaar mét 1,5 meter afstand, ook tijdens de tientallen GCN Roundtables. Dit jaar was het thema 'Transformation, Restructuring & ESG' en er was een prachtige waaier aan hiermee samenhangende onderwerpen beschikbaar tijdens GCN Roundtables.

Hieronder tref je alle GCN Roundtables tijdens het jaarcongres van 2021 aan. Veel dank aan alle moderators en we kijken uit naar weer meer bijzondere en kwalitatief hoogstaande GCN Roundtables in 2022!

Klimaatgeschillen nemen toe. Steeds vaker zijn bedrijven het doelwit, en niet alleen de grote producenten van olie, kolen en gas. Wat voor soort geschillen kunnen we verwachten en hoe kunnen risico's effectief worden beperkt?

The heat is on: climate risk mitigation & litigation

Jochem Spaans (Allen & Overy)
Jan-Pieter Verwiel (Eneco)

Bij het herijken van strategieën staan bedrijven bewuster dan ooit stil bij de optimale manier van (samen-)werken binnen de onderneming. Wat werkt het best en wat betekent dat voor de arbeidscontracten en -voorwaarden?

Transformeren en flexibel werken

Hayat Barrahmun (Boels Zanders)
Petra de Best (Inalfa Roof Systems)

In this RT we discussed and exchanged best practices about the implementation of ESG within your company.

How can the GC convince the Board about the importance of ESG?

Angela McEwan (Clifford Chance)
Joyce Winnubst (Vermaat Groep)

This session aimed to explore how CSR/ESG is evolving from its philanthropic and voluntary roots to incorporate more mandatory, compliance, and risk-oriented approaches for General Counsel.

ESG/CSR in practice: What GC should know and do

Jan Jakob Peelen (Dentons)
Jitske Lambregts (Autobinck)

YER LEGAL

YER Legal is gespecialiseerd in de bemiddeling van juristen voor interim en vaste functies. Wij hebben een extensief trackrecord opgebouwd en werken voor gerenommeerde multinationals, specialistische advocatenkantoren, private equity, family offices en mkb+. Ons netwerk is opgebouwd uit high potentials, doorgewinterde advocaten en legal counsels.

Wij zijn onderdeel van YER Executive, dat gespecialiseerd is in werving en selectie voor vaste functies en interim-posities. Het team van vijftig ervaren consultants richt zich exclusief op de bemiddeling van hoogopgeleide specialisten en management- en directieleden binnen diverse focusgebieden.

Waarom anderen met ons samenwerken

- Kwaliteit
- Reputatie
- Transparantie
- No-nonsense

Law.Yer is de nieuwe consulting tak van YER Legal, waarbij wij specialisten inzetten voor juridisch advieswerk. De consultants zijn prominenten uit de markt en hebben gewerkt bij vooraanstaande advocatenkantoren. Daarna hebben ze in-house ervaring opgedaan bij toonaangevende organisaties, vaak op eindverantwoordelijk niveau.

Wij hebben de consultants zorgvuldig gescreend en geselecteerd op basis van expertise, reputatie, ervaring in de markt en referenties. Het advieswerk beslaat een breed aantal rechtsgebieden. Een overzicht van consultants, rechtsgebieden en referenties is op aanvraag beschikbaar.

ANNUSCHKA HARTMAN
Senior Consultant
+31 (0)6 211 347 21
annuschkahartman@yer.nl

DEBORAH WIJLHUIZEN
Managing Consultant
+31 (0)6 292 392 40
deborahwijlhuizen@yer.nl

Post Covid-19 is het klimaatneutraal en verantwoord inrichten van je supplychain het onderwerp in de board. Hoe doe je dat het beste en voorkom je 'green washing'?

Restructuring your supply chain to achieve sustainability targets

Martine de Koning (Kennedy Van der Laan)
Wouter Vermaas (Jumbo Supermarkten)

Hoe krijg je stakeholders (aandeelhouders, toezichthouder, RvB, RvC, werknemers, (C)OR en vakbonden) mee in een transformatietraject?

Herstructurering & werknemers

Rob van Eldik (Norton Rose Fulbright)
Marion Huisman (NS Groep)

Aan de hand van de juridisch ethische dilemma's van de Enron case is ingegaan op de positie van de GC in of buiten de RvB.

De General Counsel hoort in de Raad van Bestuur?!

Irene Tax (Windt Le Grand Leeuwenburg Advocaten)
Wim Kokkedee (Nutreco)

High level overview of new possibilities to restructure businesses pursuant to EU Directive on cross-border mobility of companies.

Recent developments on cross-border business restructurings

John Paans (Deloitte Legal)
Anne Roest Crollius (Stage Entertainment)

Welke ESG eisen stel je aan je toeleveranciers en afnemers en hoe borg je dat in je contracten? Wat willen financiers graag geregeld hebben? Uitwisseling van actuele zaken aan de hand van praktische voorbeelden.

ESG bij commerciële contracten en financiering

Michel Chatelin (Eversheds Sutherland)
Ronald Pasanea (ABN AMRO)

In addition to the regular work, transformations put extra pressure on the Legal & Finance departments. The reassessment of strategies and processes is an excellent opportunity to allow these disciplines to work together more effectively. In this GCN Roundtable, we shared tips and tricks on what you, as a GC, can best do and not do in this regard.

Legal & Finance: how do you improve cooperation, especially now

Jan Snel (Baker McKenzie)
Maarten Santman (Janssen Vaccines)

Externe omstandigheden veranderen snel, waardoor organisaties steeds wendbaarder moeten zijn. Dat vereist een passende dynamiek en cultuur in de bestuurskamer.

Boardroom Dynamics

Timo Jansen (Lexence)
Mischa Geerards (Basic-Fit)

Wat kan je als GC doen als je voorziet dat je bedrijf niet kan voldoen aan haar verplichtingen? Hoe blijf je als GC in control in tijden van Distress? Biedt het nieuwe herstructureringsinstrument de WHOA uitkomst voor jouw bedrijf als schuldenaar of schuldeiser?

Spanning en scherpte om zes voor twaalf

Frank Nowee (Van Benthem & Keulen)
Joeri van Andel (Sunweb)

Een muur van verzet of krijg je de organisatie en haar stakeholders mee? Hoe de GC als geen ander bij kan dragen aan het creëren van draagvlak voor een transformatie of reorganisatie.

De essentie van stakeholdermanagement bij ingrijpende veranderingen

Iris Kromwijk (Hill & Knowlton)
Pauline Bottema (EDGE Technologies)

MENTAL HEALTH IN THE TIME OF COVID

Searching for our own secret sauce

While most of us will remember the pandemic as a time of uncertainty, fear and disruption, there is a silver lining to the ordeal we have suffered together. The pandemic has brought out our human side. It has reminded us of the importance of people and relationships, and of treating each other with compassion. And it has also helped break some of the long-held taboos around mental health.

The elephant in the room

The issue of mental health has long been the elephant in the room in the legal sector. A Johns Hopkins University study in 1990 found that lawyers were the most likely to suffer from depression from among more than 100 professions. More recently, the ABA's 2021 Profile of the Legal Profession found that 28% of lawyers experience depression and 11.5% have experienced suicidal thoughts.

So why are lawyers so prone to mental health issues? The short answer is simple: firms ask a lot of their lawyers, and lawyers ask a lot of themselves.

Let's face it - being a legal professional or a lawyer is a stressful job. We face tight deadlines, competing priorities and constant demands. We are brought in to solve crisis situations and handle high-stakes negotiations, where emotions are running high. We need to be constantly accessible. We need to be continually learning – to stay ahead of the changing legal landscape, while also understanding the evolving business of our (internal or external) clients.

In addition, we are all notoriously high achievers. We are ambitious, detail oriented and competitive. We put a huge amount of pressure on ourselves – often sacrificing our own health and wellbeing in the quest for perfection.

Together this creates a "perfect storm" which – if left unchecked - can lead to stress, exhaustion, depression and even burnout.

What neuroscience tells us

The issue of mental health is an even bigger challenge in a hybrid working environment. When we communicate over email, phone, or even video

calls, we miss the face-to-face contact that most of us crave as human beings. Furthermore, the working environment is more transactional – we communicate based on the job that needs to be done, and often skip the 'social niceties' such as asking about someone's family or what they got up to at the weekend.

This lack of human touch can literally feel like a punch in the stomach. Neuroscience tells us that the same part of the human brain is responsible for both physical and emotional pain. So, for example, what this means is if we are feeling socially excluded, our brain perceives it in the same way as a physical injury.

Legal professionals as leaders

As leaders, communicating and leading online can present another major challenge: it is much more difficult to perceive the visual clues in body language and facial expression, which tell us how our colleagues are feeling.

Patryk Zamorski, Director of Talent Consulting at Nextlaw In-House Solutions explains, "In the current environment, leaders need to develop the ability to read 'weak signals', by spotting subtle abnormalities in behavior. Usually these manifest themselves in one of two ways. On one hand, you might notice someone avoiding social contact, being unusually quiet, or for example, turning off their camera during video calls. On the other hand, you might find that someone is more irritable, or prone to emotional or aggressive outbursts. These are often signs that a colleague might be struggling."

So what do we do if we see that one of our colleagues is having a hard time coping?

Firstly, we need to make an effort to be mindful and present. We all face the temptation of multitasking - checking emails or looking at out mobile phone while communicating online. But to create a real connection, we need to give our colleagues our full attention. Secondly, we need to check in regularly. Don't worry – this doesn't mean adding another two-hour conference call to your agenda. In fact, a short 5-10 minute one-on-one check in call, where you simply ask, "How are you and what are you up to" can be extremely powerful in restoring that personal connection.

Finally, as a leader, you need to recognize that there are certain situations that you are not equipped to handle. If your team member is facing serious issues related to depression, aggression or self harm, it is important to refer them to a professional, who is trained to give them the medical help they need.

Taking care of number one

If the pandemic has taught us one valuable lesson, it is that we need to support each other. Looking again to neuroscience, we know that emotions are contagious, and that our moods and feelings are mirrored by those around us.

However, as legal professionals, leaders and human beings, we need to take care of our own wellbeing if we want to care for others.

"Unfortunately there is no magic formula that will make each of us perform at our best. We know the ingredients – we all need nutrition, sleep, exercise and positive thinking – but each one of us has very different needs," says Patryk Zamorski. "We need to make our own unique recipe from these ingredients. Most importantly, we each need to find our own 'secret sauce' – whether it is our family, a hobby, a sport, or a creative outlet – which energizes us and gives us the passion that can, in turn, inspire those around us."

Patryk Zamorski
Europe Director at Dentons

Marc Kuijper
Netherlands Managing Partner at Dentons

大成 DENTONS

NEXTLAW In-House Solutions
BY DENTONS

Legal on Demand

DPA Professionals - Legal on Demand

DPA Professionals biedt flexibele ondersteuning bij juridische vraagstukken. Deze dienstverlening, genaamd Legal on Demand, voorziet in het invullen van jouw behoefte bij onderbezetting, piekbelasting, specialistische vraagstukken of structurele outsourcing.

Alle professionals hebben zowel ervaring in de advocatuur als in het bedrijfsleven

Een team van ruim 60 juridische professionals onder leiding van een zeer ervaren principal legal counsel

Specialistische kennis van meest voorkomende rechtsgebieden aanwezig

- Vast contactpersoon
- Persoonlijke aanpak
- Op afstand
- Speciaal samengesteld team
- Kwalitatief, efficiënt & effectief
- Betaal alleen bij gebruik. Er zijn geen verborgen kosten, geen opstart- of onboardingkosten

SPECIALISATIES
- Corporate housekeeping
- Contractmanagement
- Dossierafhandeling
- Claimsafhandeling
- Due dilligence
- Nationaal en internationaal

RECHTSGEBIEDEN
- Financieel recht/toezichtrecht
- Contractenrecht
- IT-recht
- Ondernemingsrecht
- Privacy
- Insolventierecht
- Arbeidsrecht

TARIEVEN
- Eenvoudig 90 euro
- Gemiddeld 120 euro
- Complex 150 euro

All-in tarieven (exclusief btw) afhankelijk van het in te zetten ervaringsniveau per uur

legalondemand@dpa.nl
www.dpa.nl

DPA Professionals

GC to GO wandelingen

Midden in de lockdown heeft GCN begin 2021 door het hele land een kleine twintig GC to GO wandelingen georganiseerd om elkaar fysiek te kunnen blijven zien.

De wandelingen waren een groot succes en letterlijk een verademing. GCN dankt iedereen voor hun enthousiasme en alle leuke reacties.

JOOST LINNEMANN (CEO KENNEDY VAN DER LAAN) IN GESPREK MET JISK HOOGMA (GENERAL COUNSEL INVEST-NL)

Joost Linnemann is sinds 2018 CEO van Kennedy Van der Laan. Hij sprak met Jisk Hoogma, General Counsel en Company Secretary van impact investor Invest-NL. Een gesprek over persoonlijke ambitie, purpose en impact. Hoogma: "Onze teams bestaan uit mensen die zeer bewust voor een impactomgeving kiezen."

Linnemann: "Kennedy Van der Laan is van oudsher een maatschappelijk betrokken en sociaal bewogen kantoor. Samen met mijn collega's wil ik dit profiel aanscherpen. In dat kader praat ik met organisaties en mensen die het verschil maken." Invest-NL - opgericht in 2019 - is een private onderneming die is gefinancierd met publieke middelen. De staat is aandeelhouder, via het Ministerie van Financiën. De organisatie heeft als doel te investeren in ondernemingen die een oplossing kunnen bieden voor maatschappelijke opgaven. Naast een financieel rendement wil Invest-NL ook een maatschappelijk rendement maken. Invest-NL heeft een mandaat om 1,7 miljard euro te investeren in de komende vijf jaar. Daarvan is inmiddels zo'n 400 miljoen euro gecommitteerd.

Investeringsbereidheid

Een ruim wettelijk mandaat en brede doelstelling vraagt om prioriteren en Invest-NL heeft daarom een sterke focus op het investeren in de energietransitie en innovatieve start- en scale-ups, onder meer in de circulaire economie, gezondheidszorg en agri-food. Jisk Hoogma was vanaf het begin betrokken bij Invest-NL en sinds 2020 is hij er General Counsel en Company Secretary. Eerder was hij onder meer advocaat bij Kennedy Van der Laan, waar hij deel uitmaakte van de Corporate praktijk. "We zien in de markt dat we het verschil kunnen maken", vertelt Hoogma. "Projecten die maatschappelijk relevant zijn hebben vaak problemen met hun financiering. Er is een grote mate van onzekerheid en juist in de semipublieke omgeving is het speelveld complex en zijn er veel stakeholders. Wij kunnen een sleutelrol vervullen in projecten met een hoge risicobereidheid, hebben de mogelijkheid langere looptijden te hanteren en werken bovendien met publiek kapitaal - zodat ook de overheid belang heeft bij succes. Door het wegnemen van knelpunten voor opschaling en groei vergroten we de investeringsbereidheid van marktpartijen."

Bevlogenheid

Linnemann: "Je ziet vaak dat organisaties die tot doel hebben de samenleving te veranderen een specifiek type professional aantrekken. Hoe zit dat bij jullie?" Hoogma: "Onze investment managers zijn in principe niet te onderscheiden van hun collega's bij commerciële investeringspartijen, maar ze hebben allemaal wel een belangrijke eigenschap: ze zijn zeer bevlogen en willen maatschappelijk écht het verschil maken. Dat geldt eigenlijk voor iedereen die hier werkt. Onze teams bestaan zonder uitzondering uit mensen die zeer bewust voor een impactomgeving kiezen." Persoonlijk voelt hij zich bij Invest-NL als een vis in het water. "Ik ben nog steeds betrokken bij een zeer interessante dealpraktijk, maar wel op een plek waar

Jisk Hoogma

Joost Linnemann

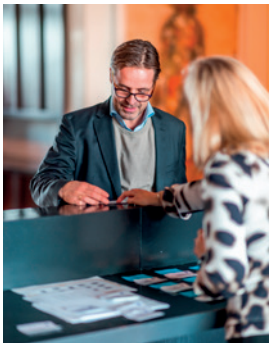
maatschappelijk relevantie, purpose en impact centraal staan. Dat is een hele prettige combinatie." Linnemann noemt een persoonlijke behoefte aan positieve maatschappelijke verandering belangrijk om daar ook op organisatieniveau aan bij te kunnen dragen. "Het is voor een advocatenkantoor geen core business om verandering teweeg te brengen of positieve impact te realiseren", zegt hij. "Maar om als kantoor te veranderen en je bewust te zijn van je impact of potentiële impact moet je daar wel iedereen binnen de organisatie bij betrekken. Met een memo of wervende nieuwjaarsspeech red je het niet. De behoefte om te veranderen moet gevoeld worden en vervolgens omgezet in actie. Daar hoort ook bij dat je je door mensen buiten de eigen omgeving laat uitdagen en inspireren." Bij het inschakelen van externe adviseurs van Invest-NL is affiniteit met impact één van Hoogma's criteria. "Het geeft niet de doorslag, maar heeft wel de voorkeur."

Man op de maan

"De publieke component van werken binnen een staatsdeelneming is wel even wennen", vertelt Hoogma, die na een loopbaan als advocaat onder meer bij ABN AMRO werkte en een jaar doorbracht in New York. "Investeren met publiek geld betekent wat meer hoepeltjes om te nemen, bijvoorbeeld in het kader van staatssteunregels, en we liggen ook wel onder een vergrootglas: investeren we te langzaam of juist te snel? Belangrijker is dat je hier wel écht kunt pionieren." In praktische zin hebben de aard en de doelstellingen van de organisatie veel invloed op de werkzaamheden van zijn legal team. "Belangrijke vragen zijn bijvoorbeeld hoe je impactdoelstellingen verankert in contracten, maar ook hoe je in juridische zin omgaat met hoge risico's. Je zou kunnen zeggen dat wij de juridische backbone verzorgen voor de deals en investeringen waar we bij betrokken zijn. " Gevraagd naar de impact die zijn werk als General Counsel en Company Secretary heeft op de algemene doelstellingen van de ondernemingen haalt Hoogma een anekdote over John F. Kennedy aan. Toen die een schoonmaker bij NASA vroeg wat hij zoal deed antwoordde die: ik help elke dag mee om een man op de maan te zetten. "Wat je rol binnen deze organisatie ook is, je draagt met je expertise en ervaring bij aan een belangrijk doel: Nederland duurzamer en innovatiever maken. Het kan wat mij betreft niet relevanter."

GCN JAARDINER 2021

Op 7 oktober vond het GCN Jaardiner 2021 plaats in Golfclub The International in Amsterdam. De opkomst was bijzonder hoog en de sfeer was top. Vandaar dat we om het jaar het GCN Jaardiner zullen blijven organiseren in combinatie met de uitreiking van de GCN Award. Over de General Counsel Award zelf en de winnares van deze editie lees je elders in dit GCN Magazine meer.



Impressie General Counsel NL Jaardiner met finale General Counsel Award 2021-2022

GENERAL COUNSEL **AWARD** 2021-2022

General Counsel Award

Tijdens het General Counsel NL Jaardiner op 7 oktober 2021 vond voor de vierde keer de finale plaats van de General Counsel Award. Ook dit keer verteleden drie gemotiveerde kandidaten over hun ervaringen en streden zij om de eretitel.

Mischa Geerards, Baukje Dreimüller & Anne Hustinx

Jan Adriaanse, Ingrid van Berkel en Yu Lian de Bakker

De prestigieuze General Counsel Award wordt om het jaar toegekend aan een General Counsel die in Nederland een bijzondere prestatie heeft neergezet en daarmee een voorbeeld is van de professionalisering van het beroep van General Counsel.
Inmiddels is de GCN Award uitgegroeid tot dé Award voor General Counsel in Nederland. Iedereen kan een General Counsel nomineren. Een onafhankelijke en deskundige jury selecteert uit alle inzendingen drie finalisten. De selectiecriteria zijn: innovatie, leiderschap, vaktechniek en zakelijk inzicht. Dit keer waren de juryleden:

- Jan Adriaanse, juryvoorzitter, onder meer Hoogleraar Turnaround Management aan de Rechtenfaculteit in Leiden
- Yu Lian de Bakker, jurylid, Senior Vice President Legal Affairs & General Counsel bij PVH Europe en winnares van de General Counsel Award 2019 - 2020
- Ingrid van Berkel, jurylid, Executive Coach bij TPC Leadership

Waarom deze Award?

De rol en verantwoordelijkheden van de hoogste jurist binnen een bedrijf of organisatie veranderen in hoog tempo. Waar hij of zij vroeger in een hoek van de gang contracten zat door te spitten, is de General Counsel Nieuwe Stijl een moderne en initiatiefrijke manager, dicht bij de business en de board en vaak met meerdere eindverantwoordelijke petten op zoals legal, compliance en/of secretaris.

Dat vraagt om ondernemende juristen die zelf hun verantwoordelijkheid en leiderschap invullen en open staan voor de uitdagingen van de nieuwe tijd, bijvoorbeeld op technologisch gebied. Kortom: General Counsel die inhoudelijk sterk zijn en zichzelf blijvend breder ontwikkelen. Sommige General Counsel zijn hierin verder dan anderen. GCN wil met de General Counsel Award zoveel mogelijk bekendheid, waardering en standing aan de General Counsel Nieuwe Stijl geven en degenen die hierin voorop lopen een podium geven: om te blijven leren van elkaar en elkaar te inspireren.

Dit jaar

Tijdens het drukbezochte GCN Jaardiner 2021 in het spectaculaire clubhuis van Golfclub The International heeft Baukje Dreimüller - General Counsel & Member van de Executive Committee van afvalverwerker en recyclebedrijf Renewi - de General Counsel Award 2021-2022 gewonnen. Gefeliciteerd Baukje!

Baukje en de andere finalisten - Anne Hustinx, General Counsel & Chief Procurement Officer van de Royal Schiphol Group en Mischa Geerards, General Counsel & Company Secretary van Basic-Fit - vertelden bevlogen over hun rollen als moderne GCs binnen hun bedrijven. Het was dan ook moeilijk kiezen. Baukje raakte de de aanwezigen vooral met haar persoonlijke visie en maatschappelijke betrokkenheid waar de energie van afspatte.

Het was geweldig om elkaar na zo lange tijd weer te zien tijdens het GCN Jaardiner en om met zoveel GCs bij elkaar ervaringen te delen in het kader van Lawyers Well-being. Met de bijdragen van Anne, Baukje en Mischa als hoogtepunten natuurlijk: veel dank!

In de zomer van 2023 start de nominatie voor de General Counsel Award 2023-2024. We kijken er nu al naar uit!

Impressie General Counsel NL Jaardiner met finale General Counsel Award 2021-2022

Baukje Dreimüller

"Het winnen van de General Counsel Award voelt als een bekroning van het succes van mijn team"

In September 2017 begon Baukje Dreimüller als General Counsel bij Renewi na een carrière van tien jaar als M&A advocaat. De overstap van de advocatuur naar het bedrijfsleven was een behoorlijke stap voor haar, waarbij zij voor het eerst leiding ging geven aan een team en het werken binnen een grote corporate nieuw was. Baukje heeft door hard werken, veel energie en het creëren van een sterk team, de vertrouwensfunctie van het legal team en haar positie binnen het bedrijf neergezet. Het winnen van de General Counsel Award vier jaar na haar overstap voelt als een bekroning van het succes van haar team en is iets waar zij zich gelukkig mee prijst.

Voor welke grote veranderingen heb jij gezorgd binnen het team?

In februari 2017 is Renewi* ontstaan uit de fusie van twee gelijkwaardige bedrijven: Shanks en Van Gansewinkel. Het legal team bestond uit diverse zelfstandig opererende ervaren juristen vanuit de beide fusiebedrijven. Terwijl Renewi één bedrijf werd, heb ik gewerkt aan eenheid binnen het team, one-way-of-working. Renewi was met de fusie in één klap twee keer zo groot geworden en heeft de afgelopen jaren een professionaliseringsslag gemaakt en dat geldt ook voor het legal team. De eerste drie jaar na de fusie kenmerkte zich door verandering op allerlei vlakken binnen onze organisatie, met daarnaast een aantal significante juridische en commerciële uitdagingen. Het team door die verandering leiden en anderzijds de nauwe band met de business vasthouden heeft mijn volle aandacht gehad. De drive binnen mijn team en binnen Renewi om samen te werken aan onze waste-to-product strategie en de focus op duurzaamheid heeft in dit veranderproces enorm geholpen.

Heb je veel reacties gekregen op het winnen van de General Counsel Award?

Het winnen van de award was wat mij betreft behoorlijk onverwachts en dat gold ook voor de vele reacties. Ik kan niet zo heel goed omgaan met complimenten, maar het was heel hartverwarmend en enorm leuk om te zien hoeveel aandacht er voor was.

Wat zou jij zelf in de toekomst nog eens heel graag willen neerzetten, opbouwen of veranderen?

Het integratieproces na de fusie heeft de eerste jaren grotendeels de aandacht opgeëist binnen Renewi. Nu die fase achter ons ligt, focussen we op groei. Enerzijds organisch door innovatie en het verder ontwikkelen van onze waste-to-product strategie en anderzijds kijken we ook naar anorganische groei via M&A. Beide processen vereisen een gefocust, professioneel en gedreven legal team om de ontwikkelingen te ondersteunen. Ik wil graag de groei van de business verder ondersteunen en dat biedt in de toekomst ook ruimte voor een legal team dat zich verder kan uitbreiden en specialiseren. Ik kijk ernaar uit om die groei en ontwikkeling met mijn team en met Renewi verder te realiseren.

Op welk onderwerp zou elke General Counsel volgens jou de lead moeten nemen richting de (executive en non-executive) board en andere stakeholders?

Los van allerlei meer dagelijkse onderwerpen, kan de General Counsel een belangrijke en vaak ook leidende rol kan spelen in crisismanagement. Enerzijds omdat je als General Counsel goed bent in het inschatten van risico's en tegelijkertijd omdat je hiermee het operationele management de ruimte kunt geven om zich op de business in crisis te focussen en kan ontzorgen door coördinatie, overzicht en crisisaansturing. Daarnaast zijn de risk committee en de investment committee gremia waar je als General Counsel een bepalende rol kan spelen door het juist kwalificeren en mitigeren van risico's. Veelal geldt mijns inziens echter dat je als General Counsel (of als jurist in het algemeen) juist samen met de business opereert, met een gezamenlijk doel ieder vanuit zijn expertise. In onze sector hebben we voortdurend te maken met veranderende wet- en regelgeving. Compliance is van onze hele organisatie – niet van legal – en dat geldt ook voor de monitoring en soms ook sturing van veranderingen in het regelgevend kader.

Over Renewi

Renewi richt zich op het verkrijgen van waarde uit afval. Het bedrijf streeft ernaar het meest toonaangevende waste-to-productbedrijf te zijn door bij te dragen aan een duurzame samenleving voor hun belangrijkste stakeholders: klanten, medewerkers, lokale gemeenschappen en hun aandeelhouders.

Wat bedoelen zij met waste-to-product?

Bij Renewi ligt de focus exclusief op het verkrijgen van waarde uit afval in plaats van het verbranden of storten van afval. Van de 14 miljoen ton afval die zij jaarlijks verwerken, wordt 89% gerecycled of gebruikt voor energieherwinning. Daarop willen zij verder bouwen. Renewi gelooft dat hun unieke aanpak van waste-to-product aansluit bij sociale en regelgevende ontwikkelingen. De aanpak biedt tevens de meest kapitaal-efficiënte oplossing voor een effectief recycling- en afvalbeheer.

Impressie General Counsel NL Jaardiner met finale General Counsel Award 2021-2022

EQUAL LEGAL.in

The platform for Equality in Legal

In 2019 GCN launched the international platform for EQUALITY, EQUAL in LEGAL.com. More than ever we as members of the legal ecosystem need to speak out against injustice and inequality and inspire others to do the same.

Your Support: EQUALinLEGAL.com

EQUAL in LEGAL is about sharing knowledge on EQUALITY in the international legal ecosystem. We want to learn from each other and connect people. We share stories and articles on equality related topics like Diversity & Inclusion, Pro-Bono/Volunteering, Access to Justice, Talent & Education, and Sustainability.

All these topics are important to address in a transforming world in which the parties within the legal industry operate. Why should we re-invent the wheel ourselves if we can learn from others? For example, there are so many inspiring stories out there on pro bono matters on which lawyers worked with a lot of passion — the EQUAL in LEGAL platform gives these stories a home and a megaphone.

Few professions are currently in a better place to change the world when it comes to the pursuit of equality than the legal profession. Whether in private practice or as in-house

'EQUAL in LEGAL is a non-profit platform that promotes equality within the global legal ecosystem.'

counsel, legal professionals have an outsized role to play in the decision-making for companies regarding social injustice, diversity, and sustainability, and companies are now in the driver's seat on influencing outcomes on society.

Leading by example

We published several stories on topics like *Male Allying, Mental Health, D&I, and Reputation & Equality.* Furthermore, we featured several EiL Trailblazer stories from people within the legal ecosystem. We hope that you will enjoy reading them and get inspired!

Join us and sign the EQUAL in LEGAL statement

At the moment, over 150 General Counsel of various companies and a variety of legal service providers have signed the EQUAL in LEGAL Statement, and given their commitment to promote D&I at their workplaces and share their experiences. We encourage parties to join and sign the EQUAL in LEGAL Statement. It's a great way to contribute to this vital cause.

Join us and Sign!

EQUALinLEGAL.com

EQUAL in LEGAL STATEMENT

Deloitte. Legal

DELOITTE LEGAL

"Organiseer de dialoog met een zo divers mogelijke werknemersgroep"

Maaike van Velzen & Simone Pelkmans

Inclusie en diversiteit staan binnen organisaties hoog op de agenda. Ook bij Deloitte Legal is dit een hot topic. Simone Pelkmans en Maaike van Velzen, allebei partner bij Deloitte Legal, vertellen waarom dit belangrijke focuspunten zijn.

Hoe diverser een team, hoe beter het team presteert, blijkt uit onderzoek. "Het helpt enorm wanneer je binnen de organisatie een afspiegeling bent van de wereld en een divers palet aan mensen in je team hebt," zegt Simone. "We kunnen ons niet meer verstoppen achter ons laptopje en niks doen aan diversiteit binnen het bedrijf. Het is essentieel om open te staan voor alle inzichten en het is waanzinnig mooi om te zien hoe je juist met veel verschillende mensen een sterk team kunt vormen." Daarom moet het begrip diversiteit in de volle breedte toegepast worden, meent Maaike.

"In de acties die Deloitte neemt, hebben we aandacht voor gender balance, mental health, LGBT community, ongelijke behandeling op welke grond dan ook en het creëren van een toegankelijke werkomgeving voor mensen met een handicap. Om hier zoveel mogelijk ruimte voor te bieden en aandacht aan te besteden heeft Deloitte verschillende programma's en trainingen uitgerold. Toch is het bovenal goed om het er binnen jouw team uitgebreid over te hebben. "Waar loopt iemand tegenaan en waar moet op gelet worden? Soms kan dit verassend zijn."

Sollicitaties

Bovendien is het van belang om dit thema door te trekken naar de aannameprocedure, zegt Simone. "De zittende medewerkers moeten zich realiseren dat die 'unconscious bias' er altijd wel is. Ook bij degenen die zeggen voor iedereen open te staan en niemand buiten te sluiten. Dat is niet voldoende en daar is het onderwerp ook te complex voor." Volgens haar is het daarom positief dat er regelmatig expliciete aandacht voor is. "Het is goed om na te denken hoe inclusie en diversiteit vaste waarden worden binnen het bedrijf."

Toekomst

In de transitie naar het hybride werken heeft het begrip inclusie extra aandacht nodig volgens Maaike: "Je moet goed oppassen dat je gedurende dit proces geen stappen terug zet," waarschuwt zij. "Dat zou zonde zijn en daarom hebben we bij Deloitte een aantal innovatieve experimentele opstellingen ontworpen waar werknemers het hybride werken kunnen ervaren." Simone: "Zo kijken we naar de beste manier om hybride te werken, wat kan vanuit huis en wat doe je samen op kantoor, hoe zorg je ervoor dat iedereen betrokken blijft en dat dit organisatiebreed wordt omarmd." Maaike vult aan: "Ook is er training om mensen te leren om iedereen in een meeting de ruimte te geven om een bijdrage te leveren en zich betrokken en gehoord te voelen. Laat jezelf een spiegel voorhouden; ga in gesprek met iedereen binnen je organisatie en luister naar hen."

EQUAL in LEGAL STATEMENT

These legal leaders already signed the EQUAL in LEGAL statement! ***How about you? Join us!***

ABN·AMRO
ACT
AEGON
akd benelux lawyers
aalberts
AkzoNobel
align
ALLEN & OVERY
ARCADIS
BASF nunhems
Baker McKenzie.
BASIC-FIT
Bird & Bird
Boels Zanders Advocaten
Bouwinvest Real Estate Investors
BusyLamp
bynder
CMS Law. Tax
Canon
citizen
clientsmart
CLIFFORD CHANCE
COMPASS GROUP
CONFIUS EXECUTIVE SEARCH
CORCORAN CONSULTING GROUP
CreditAccess Asia
DPA Professionals
DE BRAUW BLACKSTONE WESTBROEK
de volksbank
Deloitte.
DENTONS BOEKEL
DYNAMIC CREDIT
EP&C
EQUAL in LEGAL
EWT
EY
elevate
engie
Eurus Energy
EVERSHEDS SUTHERLAND
florent
Freshfields Bruckhaus Deringer
General Counsel Executive Program
GNT
Google
GREEN CHOICE
HB CAPITAL
hbn law & tax
HVG
HEXION
Höcker ADVOCATEN
HOLLAND CASINO
HOUTHOFF
ICL
IFF International Flavors & Fragrances
ING
inalfa roof systems
INGRAM
irdeto
JUMBO
KNMP
KPMG
Kennedy Van der Laan
knowliah
KraftHeinz
LambWeston
Lawcadia
Lawyerling
LEGADEX
LEGAL EXECUTIVE INSTITUTE
LOYENS & LOEFF
MAJOR, LINDSEY & AFRICA
MARLINK
maxeda DIY Group
METRIXLAB
MIZUHO
CORCORAN CONSULTING GROUP
NATIONALE POSTCODE LOTERIJ
NautaDutilh
NetApp
NORTON ROSE FULBRIGHT
océ Canon
OLX GROUP
OLYMPIA geeft werk betekenis
PGB pensioendiensten
PVH
PARTNERS AT WORK EXECUTIVE SEARCH
PELS RIJCKEN
PLANON AIM FOR THE OPTIMUM
Port of Amsterdam
Port of Rotterdam
prosus
rai AMSTERDAM
RET AARDIG ONDERWEG
Royal HaskoningDHV Enhancing Society Together
Rabobank
Radboudumc
randstad
ROCKETLAWYER
Schiphol Group
SHV
SANOFI
SCOTCH & SODA AMSTERDAM COUTURE
Sdu
SIEMENS
simmons & simmons
sitech services
spl
Stage
STEDIN GROEP
STEELTRACE
stek
Stibbe
STORK A Fluor Company
TIE KINETIX total integrated e-commerce
Teleplan
CORPORATE COUNSEL
the ROOM
THE SELECTION LAB
LEGAL EXECUTIVE INSTITUTE
THOMSON REUTERS
trainitra
transavia
Triodos Investment Management
TRIVIUM PACKAGING
UMC Utrecht
Uber
UNIBAIL-RODAMCO-WESTFIELD
Unilever
VP Capital
VAN BENTHEM & KEULEN
VATTENFALL
vesteda
VISMA | raet
vodafone
ziggo
VOXIUS
Wells Tobias
Windt Le Grand Leeuwenburgh ADVOCATEN
Wolters Kluwer
ZUIDAS PUBLISHERS
ZUMPOLLE VANDERSTOEL

EQUAL in LEGAL
The platform for Equality in Legal

EQUAL in LEGAL is powered by:
GCN THE NETWORK for General Counsel

Waarom stappen juridische dienstverleners over op een Microsoft 365 gebaseerd Document Managementsysteem?

Door de acceptatie van de cloud, de behoefte aan cliëntportalen, online vergaderen en een moderne manier van samenwerken aan documenten, komen klassieke document managementsystemen steeds meer onder druk te staan.

Toen (inmiddels ruim 20 jaar geleden) e-mail als communicatiemiddel opkwam, hebben juristen geïnvesteerd in een document en e-mail managementsysteem (DMS). Voor interne dossiervorming was dit een uitstekende uitkomst. Alles werd digitaal opgeslagen, goed doorzoekbaar en het delen van documenten binnen de organisatie ging hierdoor snel en eenvoudig. Bovendien is digitaal archiveren natuurlijk veel makkelijker dan dossiers op en neer te slepen naar een fysiek, papieren archief.

Met name systemen die een goede Outlook-integratie boden, waren geliefd bij eindgebruikers. Het DMS-systeem werd in eerste instantie binnen de eigen organisatie ondergebracht. Later besloten juristen over te stappen naar eigen datacenters, vaak gebruikt in combinatie met desktopvirtualisatie-oplossingen zoals Citrix of Terminal Server. Veiligheid en het hebben van "eigen dataopslag" waren de voornaamste redenen om voor een dergelijke architectuur te kiezen.
Dat technologische ontwikkelingen snel gaan is duidelijk, maar ook de manier van samenwerken veranderd rap. Daar waar vroeger documenten vooral werden gedeeld via e-mail is er nu behoefte aan meer instant messaging, samenwerkingsomgevingen, co-authoring etc. De toename in het gebruik van Microsoft Teams door de COVID-19 pandemie is hier een voorbeeld van.

Veel kantoren hebben ervaren dat hun DMS onvoldoende functionaliteit biedt en hebben aanvullende producten aangeschaft voor het delen van documenten, taken, managen van deals en het informeren van hun cliënten. Ieder juridisch kantoor heeft inmiddels wel een digitaal klantportaal, biedt toegang tot dossiers of kan een transactie faciliteren via een dealroom of projectmanagementomgeving. Functioneel gezien valt dit natuurlijk toe te juichen. Daarentegen, IT-technisch ontstaan er meerdere bronnen waarin data worden opgeslagen, krijgen gebruikers vaker meerdere accounts en wordt het bewaken van de veiligheid hierdoor steeds moeilijker.

Door de veranderingen van zowel de techniek als communicatiewijze, is het noodzaak dat kantoren overstappen naar een nieuwe IT-architectuur. Echter, door kennisgebrek, angst voor verandering en het in gevaar brengen van hun eigen positie binnen de organisatie, zien wij dat IT-managers het gesprek met de directie en partners vaak niet aangaan.

De voornaamste redenen waarom kantoren overstappen op een Microsoft 365 gebaseerd Document Managementsysteem:

1. Kostenbesparing

De kosten van een DMS kunnen drastisch omlaag. Eigen hardware, het beheer van hard- en software, de jaarlijkse

updates/upgrades etc. komen te vervallen. Een desktop virtualisatie is onnodig en beperkt functionaliteit.

2. Beschikbaarheid en beveiliging

Applicatieservers die in huis staan of gebaseerd zijn op remote desktop toegang blijken veel minder veilig, snel en stabiel dan verwacht. Daarbij zien we dat kleinere niche IT-dienstverleners met een eigen datacenter hun bestaansrecht hebben verloren.

3. Mobiel/remote werken

Microsoft 365 is gemaakt met mobiel werken in gedachten. Het platform is naadloos geïntegreerd binnen de Microsoft Office Suite, kent een volledig webgebaseerde userinterface en een scala apps voor de mobiele telefoon en tablet.

4. Minder IT-personeel en eigen kennis

IT-talent is schaars. IT-afdelingen van veel juridische kantoren hebben moeite goede IT-mensen aan te trekken en te behouden. Kennis van klassieke DMS-systemen is beperkt en men is aangewezen op externe specialisten voor onderhoud van de toepassing. De Microsoft 365 en Azure Cloud omgeving kent veel online resources voor zelfeducatie.

5. Vervangen van verouderde legacy applicaties

Aparte software voor dealrooms, cliëntportalen, samenwerkingsomgevingen, kennisdocumenten en sjablonen kunnen worden vervangen door de diverse samenwerkingshulpmiddelen die het Microsoft 365 platform biedt, zoals Microsoft Teams of SharePoint.

6. Innovatiekracht Microsoft

Waarom zelf het wiel uitvinden als je kan meeliften op de gigantische innovatiebudgetten van Microsoft? Kantoren blijven op zoek naar LegalTech. In plaats van tijd te steken in de zoektocht naar alternatieven, is het gunstiger om te experimenteren met de functionaliteit die reeds wordt aangeboden binnen het Microsoft platform zoals kunstmatige intelligentie toepassingen, reporting etc.

7. Lage leercurve

Bijna iedereen heeft wel eens gebruik gemaakt van een toepassing uit het Microsoft Office pakket, zoals Outlook, Word, Excel, PowerPoint etc. Hierdoor is de leercurve voor nieuwe gebruikers minimaal. De interface verandert namelijk niet veel, er worden enkel wat functieknoppen toegevoegd.

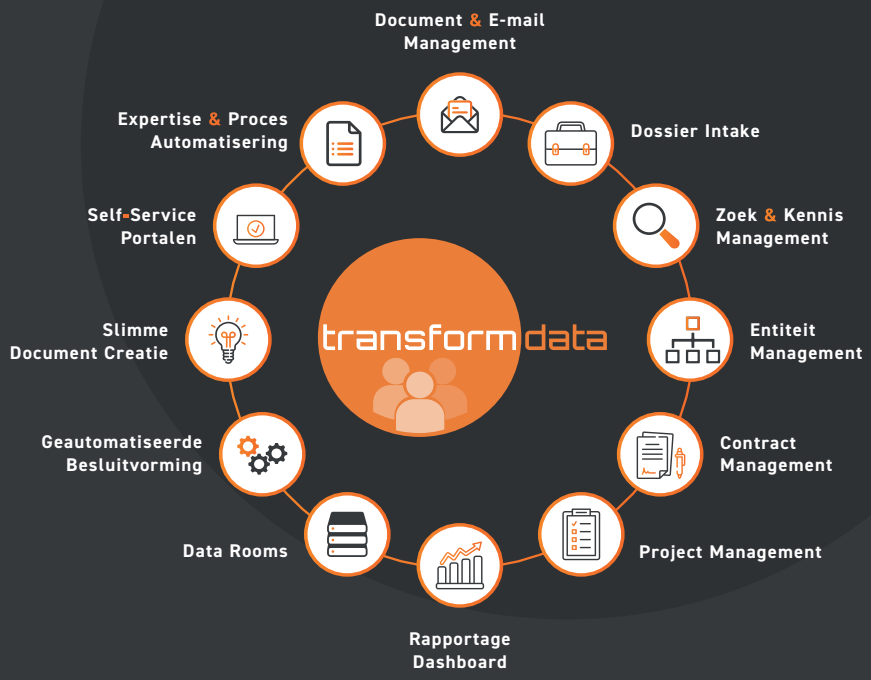
Wilt u ook uw Legal Operations optimaliseren? Op onze overstappagina www.switch.custodianforlegal.com, vindt u meer informatie en hulpmiddelen om het uiterste uit uw Document Managementsysteem te halen.

Legal Operations Management

Oplossingen voor General Counsels die efficiënt & slim willen werken

Inmiddels actief in 8 landen en trots dat juridische afdelingen van o.a. ASML, Enexis, ForFarmers, Norsk Hydro, TÜV Rheinland en Terumo Europe op onze software vertrouwen.

Het betrouwbare Microsoft 365/SharePoint cloudplatform vormt de basis van onze oplossingen, waardoor IT-afdelingen graag onze software ondersteunen.



Kennismaken?

Bel +31(0) 43 808 0104 of mail naar: info@transformdata.eu

Vraag een demo aan op: **www.transformdata.eu**

Intelligent legal resourcing?

Become a frontrunner today

- Budget overdraft?
- Too much work, too little time?
- Saving on your spend in 2022?

Let's talk

Explore possibilities

Contact Maarten Hagen

+31 6 242 484 35

maarten@lawyerlinq.com

www.lawyerlinq.com

Scan me for the exclusive GCN members offer

Lawyerlinq tech enabled, people centered

GENERAL COUNSEL NL

THINK

On November 22nd another GCN ThinkTank on Legal Technology & Operations was organized. The interactive session provided tangible and practical examples of how General Counsel can create greater value for their business clients and reinforce the legal department's position within the organization.

Topics covered included

- Aligning the law department with the business strategy to create value for your internal clients
- Leveraging data and key metrics to seek additional resources for efficiencies while demonstrating value
- Convincing the board
- Developing a communications strategy to mute skepticism and build brand and reputation for the law department
- Understanding how personal branding can play an important role in team engagement and demonstrating value

Anita Rustema, Group Global Data Protection Officer at Rabobank, shared her experience and best practices on setting up a Global Data Privacy framework. She discussed the risks and dilemma's and how a good strategy can create greater value to the business.

Anita Rustema, Marc Elshof en Petra van Hilst

Marc Elshof, partner Dentons Amsterdam and expert on Data and Privacy Law, discussed how using a robus Technology & Data Privacy Framework can reinforce the legal department's position.

JoAnne Wakeford, Chief Client Officer at NextLaw in-house solutions shared her thoughts on building brand and reputation for the law department and gave us some tips on how to leverage data and key metrics and showing efficiencies and demonstrating value.

GCN PARTNERS

We are extremely proud of our GCN Partners. Each and every one of them being premier league players in the world of legal services. Innovative parties, always willing to share their up-to-date knowledge and experiences with GCN members. And at the same time always open to listen to the wishes of GCs to further professionalize their services. If you have any questions, please do not hesitate to contact them!

ALLEN & OVERY

Baker McKenzie.

VAN BENTHEM & KEULEN
ADVOCATEN | NOTARIAAT

Boels Zanders Advocaten

CLIFFORD CHANCE

Deloitte. Legal

大成 DENTONS

EVERSHEDS SUTHERLAND

HVG LAW

Kennedy Van der Laan

Lexence
advocaten & notarissen

NORTON ROSE FULBRIGHT

Windt Le Grand Leeuwenburgh
ADVOCATEN

www.generalcounsel.nl

ABOUT GCN

GCN is the platform where GCs and other innovative parties meet and share best practices

Where General Counsel meet
and share best practices

GCN is the professional network for General Counsel and addresses the challenges and future needs of General Counsel, Chief Legal Officers, Heads of Legal and other ultimate responsible in-house lawyers and is a source for information, education, best practices and networking opportunities.
www.generalcounsel.nl

The General Counsel Executive Program is an initiative of GCN, working closely together with visiting Professors of renowned Universities and business schools. It's a practical and high level mini-MBA, intended for GCs around the world. From an experienced lawyer to a trusted advisor at CEO level.
www.gcexecutiveprogram.com

Embracing the responsibility to inspire others
EQUAL in LEGAL is all about sharing knowledge on EQUALITY in the legal ecosystem. As a community, we want to learn from each other, connect people and together make the world a little better.
www.equalinlegal.com

GENERAL COUNSEL NL AGENDA 2022

JANUARI 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
52						01	02
01	03	04	05	06	07	08	09
02	10	11	12	13	14	15	16
03	17	18	19	20	21	22	23
04	24	25	26	27	28	29	30
05	31						

FEBRUARI 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
05		01	02	03	04	05	06
06	07	08	09	10	11	12	13
07	14	15	16	17	18	19	20
08	21	22	23	24	25	26	27
09	28						

MAART 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
09		01	02	03	04	05	06
10	07	08	09	10	11	12	13
11	14	15	16	17	18	19	20
12	21	22	23	24	25	26	27
13	28	29	30	31			

APRIL 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
13					01	02	03
14	04	05	06	07	08	09	10
15	11	12	13	14	15	16	17
16	18	19	20	21	22	23	24
17	25	26	27	28	29	30	

MEI 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
17							01
18	02	03	04	05	06	07	08
19	09	10	11	12	13	14	15
20	16	17	18	19	20	21	22
21	23	24	25	26	27	28	29
22	30	31					

JUNI 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
22			01	02	03	04	05
23	06	07	08	09	10	11	12
24	13	14	15	16	17	18	19
25	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30			

JULI 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
26					01	02	03
27	04	05	06	07	08	09	10
28	11	12	13	14	15	16	17
29	18	19	20	21	22	23	24
30	25	26	27	28	29	30	31

AUGUSTUS 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
31	01	02	03	04	05	06	07
32	08	09	10	11	12	13	14
33	15	16	17	18	19	20	21
34	22	23	24	25	26	27	28
35	29	30	31				

SEPTEMBER 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
35				01	02	03	04
36	05	06	07	08	09	10	11
37	12	13	14	15	16	17	18
38	19	20	21	22	23	24	25
39	26	27	28	29	30		

OKTOBER 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
39						01	02
40	03	04	05	06	07	08	09
41	10	11	12	13	14	15	16
42	17	18	19	20	21	22	23
43	24	25	26	27	28	29	30
44	31						

NOVEMBER 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
44		01	02	03	04	05	06
45	07	08	09	10	11	12	13
46	14	15	16	17	18	19	20
47	21	15	23	24	25	26	27
48	28	29	30				

DECEMBER 2022

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
49				01	02	03	04
50	05	06	07	08	09	10	11
51	12	13	14	15	16	17	18
52	19	20	21	22	23	24	25
53	26	27	28	29	30	31	

GCN AGENDA

GENERAL COUNSEL EXECUTIVE PROGRAM 2022
Zondag 23 januari t/m vrijdag 28 januari

GENERAL COUNSEL NL DENKTANK
Donderdag 17 februari
15.00 - 18.00 uur

GENERAL COUNSEL NL JAARCONGRES
Donderdag 24 maart
10.00 - 18.00 uur

GENERAL COUNSEL NL DENKTANK
Dinsdag 12 april
15.00 - 18.00 uur

GENERAL COUNSEL WOMEN IN LAW & BUSINESS
Donderdag 19 mei
15.00 - 19.00 uur

GENERAL COUNSEL NL BENCHMARK SURVEY 2022-2023
Start: vrijdag 1 juni
Publicatie: donderdag 6 oktober

GCEP ALUMNI SUMMER COURSE 2022
Donderdag 23 juni en vrijdag 24 juni

GENERAL COUNSEL NL SUMMER DRINKS
Donderdag 30 juni
15.30 - 18.30 uur

GENERAL COUNSEL NL NAJAARSCONGRES
Donderdag 6 oktober
12.00 - 18.00 uur

GCN INTERVISIEBIJEENKOMSTEN

AMSTERDAM 1
Donderdag 16 juni
Donderdag 17 november
08.00 - 09.30 uur

AMSTERDAM 2
Dinsdag 7 juni
Dinsdag 22 november
08.00 - 09.30 uur

AMSTERDAM 3
Donderdag 9 juni
Donderdag 24 november
08.00 - 09.30 uur

AMSTERDAM 4
Woensdag 15 juni
Woensdag 23 november
08.00 - 09.30 uur

GC INTERNATIONAL
Dinsdag 7 juni
Dinsdag 22 november
08.00 - 10.00 uur

AMERSFOORT
Donderdag 9 juni
Donderdag 24 november
08.00 - 09.30 uur

UTRECHT
Dinsdag 14 juni
Dinsdag 15 november
08.00 - 09.30 uur

ROTTERDAM/DEN HAAG 1
Woensdag 8 juni
Woensdag 16 november
08.00 - 09.30 uur

ROTTERDAM/DEN HAAG 2
Dinsdag 14 juni
Dinsdag 15 november
09.00 - 10.30 uur

ZUID-NEDERLAND
Donderdag 16 juni
Donderdag 17 november
09.00 - 10.30 uur

NOORD-NEDERLAND
Woensdag 22 juni
Woensdag 30 nov
09.00 - 10.30 uur

GCN ONLINE NIEUWSBRIEVEN

Dinsdag 15 februari

Dinsdag 19 april

Dinsdag 31 mei

Dinsdag 6 september

Dinsdag 8 november

Dinsdag 20 december

GCN PUBLICATIES

GENERAL COUNSEL NL MAGAZINE 2022-2023
Donderdag 8 december

GCN General Counsel Netherlands

Deloitte.
Legal

Are you collaborative, yet candid?

As a guardian of their business, general counsel have to navigate and negotiate a whole spectrum of risks and opportunities. In a complex and changing world, they need more than legal memorandums. They need a confidante who is always there for them and deeply invested in helping them meet their goals.

At Deloitte Legal, we don't just work for clients, we work with them. We listen intently to their challenges and then focus in to develop solutions that will contribute the most value to their business.

Deloitte.nl/legal

Deloitte Legal means the legal practices of DTTL member firms, their affiliates or their related entities that provide legal services. The exact nature of these relationships and provision of legal services differs by jurisdiction, to allow compliance with local laws and professional regulations. Each Deloitte Legal practice is legally separate and independent, and cannot obligate any other Deloitte Legal practice. Each Deloitte Legal practice is liable only for its own acts and omissions, and not those of other Deloitte Legal practices. For legal, regulatory and other reasons, not all member firms, their affiliates or their related entities provide legal services or are associated with Deloitte Legal practices.

© 2021. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu Limited.