

Meet the Professionals | Din vorba în vorba cu Alin Grapa, proaspat promovat Counsel în cadrul firmei Filip & Company, despre noul sau rol, locul în care gasește inspirația, responsabilitate și confirmări: "Filip & Company este locul în care, fara nicio exagerare, simți ca 'the sky is the limit'. Aici am gasit autonomia, independența și susținerea pentru a-mi atinge potențialul. Cred ca este foarte important sa ai ambiții mari și sa simți ca nu îți irosești timpul în locul în care te afli"



Avocatul Alin Grapa, recent promovat în poziția de *Counsel* în cadrul Filip & Company, reprezintă un exemplu de pasiune pentru profesie, dedicare continuă și dorința de perfecționare. El a parcurs toate etapele carierei, de la debutul său ca tânăr avocat pasionat de litigii, în urma cu 8 ani, până la poziția actuală de lider recunoscut al echipei. "Am fost implicat în permanență în proiecte interesante la Filip & Company, asta fiind combustibilul pentru pasiunea și energia de care sunt atât de recunoscător ca am parte la fiecare deschidere de dosar", a declarat Alin Grapa într-un interviu acordat BizLawyer. El spune ca, în evoluția profesională, a contat hotărâtor faptul ca dorința sa de a lucra proiecte dintre cele mai sofisticate s-a întâlnit cu susținerea din partea celorlalți colegi care au crezut în el și i-au pregătit terenul pe care a putut sa se afirme, încredințându-i mandate ale clienților lor din ce în ce mai dificile. "Cultura în care acest lucru se întâmplă la Filip & Company este ca un fertilizator pentru tinerele talente – ai independența și libertate în acțiune, dar mereu în raza de preocupare a celorlalți coordonatori, ceea ce responsabilizează și motivează", a nunațat avocatul în discuția cu redactorii BizLawyer.

Promovarea în poziția de *Counsel* nu a fost o surpriza pentru Alin: „De la bun început am ținut sus și mi-am concentrat cam toata energia în acest scop”, spune avocatul. El subliniază ca aceasta realizare este rezultatul unui efort constant și al unei dorințe neclintite de a depăși obstacolele întâlnite de-a lungul timpului în parcursul său profesional. Cu toate acestea, noul *Counsel* din echipa Filip & Company recunoaște ca succesul nu vine fara provocari și momente de incertitudine, care, odata depășite, întaresc motivația și cresc satisfacția reușitei. În noul sau rol, Alin își asuma responsabilități sporite, care sunt mai degraba niveluri urmatoare sau „ridicari la patrat” ale celor pe care avocatul care ajunge în acest rol a demonstrat deja ca le poate atinge. „Cele mai importante doua obiective care au atenția mea în acest moment sunt clienții și echipa”, explica el, aratând ca aceste doua direcții sunt interdependente. Nu crede în ideea de „agenda proprie”, ci în contribuția colectiva la succesul firmei.

Citiți mai jos interviul acordat de [Alin Grapa](#), în care noul Counsel al firmei Filip & Company ofera o perspectiva autentica asupra parcursului său profesional și a valorilor care îi ghidează activitatea. Promovarea sa în poziția de Counsel reprezintă nu doar o recunoaștere a meritelor personale, ci și o continuare firească a unui traseu profesional dedicat excelenței în avocatura.

BizLawyer: Din luna aprilie ați facut un pas înainte în cariera, devenind *Counsel* al firmei Filip & Company. Va rog sa faceți o scurta descriere a parcursului profesional.

Alin Grapa: Într-adevar, de curând ocup poziția de Counsel la Filip & Company, locul în care am crescut de la începuturile mele în avocatura și în care am trecut prin toate etapele profesionale. Încă din facultate aveam claritatea ca îmi doresc sa „fac litigii”, iar alegerea echipei de litigii de la Filip & Company a fost la rândul sau o decizie catre care m-am îndreptat cât se poate de convins. Privind în urma, cred ca a contat hotărâtor experiența inedita pe care am trait-o la *Concursul de Procese Simulate* organizat de Filip & Company – mi-am dat seama imediat ca vreau sa fac parte din acea echipa. Se pare ca a fost o potrivire din ambele sensuri, iata-ma aici, 8 ani mai târziu (ducând mai departe și tradiția Concursului de Procese Simulate).

Noul rol nu este neaparat o surpriza sau nu este pentru mine, asta pentru ca de la bun început am ținut sus și mi-am concentrat cam toata energia în acest scop. Asta nu înseamna ca nu a fost dificil sau ca nu au fost multe momente de incertitudine, altfel nu m-aș bucura de aceasta realizare așa cum o fac acum. Uitându-ma la momentele importante în cariera, cred ca au fost doua salturi vizibile care mi-au confirmat ca activitatea mea este pe traiectoria urmarita, cel de acum 4-5 ani când ajunsesem ca pe proiecte de complexitate medie sa acționez independent și cel ce i-a urmat în anii urmatori când împreuna cu echipa coordonata de mine repurtam constant atât victorii în instanța în mandate complexe, dar mai ales creșteam constant numarul clienților cu care legam relații.

Ce atribuții are un Counsel la Filip & Company? Care sunt noile responsabilități aduse de acest rol și de pasul înainte în cariera?

Promovarea în poziția de Counsel la Filip & Company bineînțeles ca presupune noi responsabilități și obiective, dar acestea sunt mai degraba niveluri urmatoare sau „ridicari la patrat” ale celor pe care pentru avocatul care ajunge în acest rol, a demonstrat deja ca le poate atinge. Reducând la esența, cele mai importante doua obiective care au atenția mea în acest moment sunt clienții și echipa, nefiind relevanta neaparat ordinea, ci interdependența.

Citește și

[→ Rebecca Marina, counsel în cadrul firmei Filip & Company dupa ultima runda de promovari: “Am gasit aici oameni care îmi împartășesc principiile și valorile de viața și care mi-au devenit prieteni și mentori sau pentru care eu am devenit mentor mai târziu. Orice promovare vine cu responsabilități și noi roluri în echipa”](#)

Aveți o agenda proprie, propuneri de optimizare a activității? Promovarea dumneavoastra va aduce idei noi/schimbari în activitatea echipelor?

Nu cred în ideea de agenda proprie. Ce îmi propun este sa contribui cu efortul, cunoștințele și ideile mele la ceea ce deja se întâmpla foarte bine în echipa noastra. Bineînțeles ca totul este perfectibil și sunt convins ca nu aș fi fost propus pentru acest rol daca partenerii nu ar fi vazut în mine potențialul de a contribui cu idei originale,

compatibile însa cu valorile companiei. De când am început sa fac orice, întotdeauna mi-am dorit sa fiu cel mai bun din acel ceva. Provocarea de aceasta data, dar și obiectivul din anii urmatori, va fi ca echipa de litigii în care sper sa îmi pot pune amprenta sa fie cea mai buna.

Care ar fi, în opinia dumneavoastra, principalele avantaje ale apartenenței la firma Filip & Company? Va rugam sa ne spuneți de ce ați ales aceasta casa de avocați și cum ați caracteriza spiritul echipei și atmosfera din firma?

Aici raspunsul chiar ar fi unul lung, dar voi încerca sa construiesc un *Top 3*. Cel mai important, pentru mine Filip & Company este locul unde îmi gasesc inspirație și unde pot sa vad și o viziune pe termen lung. Și nu are legatura cu renumele sau reputația, ci cu persoanele cu care rezonaz intelectual, care ma provoaca zilnic sa fiu versiunea mai buna, care ma inspira „sa fiu ca ei”. Și aici ma gândesc atât la colegii mai tineri, impresionanți prin cunoștințele și raționamentele lor, cât și la avocații pe care înca îi privesc ca pe niște mentori, care niciodata nu sunt suficient de obosiți sau aglomerați pentru a-mi oferi un sfat.

Apoi, Filip & Company este locul în care, fara nicio exagerare, simți ca „*the sky is the limit*”. Aici am gasit autonomia, independența și susținerea pentru a-mi atinge potențialul. Cred ca este foarte important sa ai ambiții mari și sa simți ca nu îți irosești timpul în locul în care te afli.

Pentru mine au fost importante, desigur, și mandatele în care sunt implicat. Mi-am dorit mandate complexe, cu miza, cele mai importante din piața. Ne straduim constant sa selectam cei mai buni avocați, așa încât din ziua urmatoare sa fim „umar la umar” în astfel de mandate. În același timp, renumele și reputația Filip & Company sunt ingredientele care îmi permit sa contribui direct la construirea unei baze din ce în ce mai solide de clienți și proiecte.

Cu ce avocați ați interacționat pe palierele de senioritate anterioare și cum ați fost tratat? Care a fost atitudinea acestora? Care au fost câștigurile profesionale pentru dumneavoastra din aceste interacțiuni?

Proiectele în care sunt implicat prezinta de cele mai multe ori un nivel de sofisticare și complexitate ridicat. Așa se face ca, nu de puține ori, conclucram în echipe mixte avocați seniori din doua sau mai multe departamente. Scopul este sa avem o abordare holistica și sa obținem cel mai bun rezultat. Am fost la cârma unor astfel de echipe ce implicau avocați cu o senioritate mai mare decât mine atunci când etapa în care se afla proiectul impunea ca lead-ul sa fie asigurat de viziunea litigantului, momente în care m-am simțit cu atât mai responsabilizat, dar și asigurat de expertiza colegilor de lângă mine. M-am bucurat însa cel puțin egal atunci când am urmarit coordonarea echipei de proiect de catre avocați cu experiența mai mare și expertiza mai bogata, în arii precum corporate sau piețe de capital, real estate, concurența sau banking. De fiecare data senzația era ca vreau sa absorb „ca un burete” informația și abordarea diferite ale acelor colegi.

V-ați implicat în proiecte interesante, de-a lungul evoluției profesionale în cadrul Filip & Company? Ați simțit ca va puteți descatușa energiile? Vi s-a dat credit din partea superiorilor?

Raspunsul la aceasta întrebare îmi aduce aminte de una din ideile preferate din C.S. Lewis: „Placerea de a face ce trebuie facut e o trasatura cu valoare de supraviețuire”. Adica, este esențial sa faci cu placere ceea ce trebuie sa faci.

Am fost implicat în permanența în proiecte interesante la Filip & Company, asta fiind combustibilul pentru pasiunea și energia de care sunt atât de recunoscator ca am parte la fiecare deschidere de dosar. Sunt recunoscator ca fac cu pasiune ceea ce fac. Și asta vine (și) din placerea, constanta, pentru ceea ce fac. Și îmi place ce fac în

primul rând pentru ca la Filip & Company suntem implicați în cele mai importante proiecte din piața din momentul respectiv. Însa, este clar ca a contat hotărâtor faptul ca dorința mea de a lucra proiecte dintre cele mai sofisticate s-a întâlnit cu susținerea din partea celorlalți colegi care au crezut în mine și mi-au pregătit terenul pe care am putut sa ma afirm, încredințându-mi la început mandate ale clienților lor din ce în ce mai dificile. Cultura în care acest lucru se întâmpla la Filip & Company este ca un fertilizator pentru tinerele talente – ai independența și libertate în acțiune, dar mereu în raza de preocupare a celorlalți coordonatori, ceea ce responsabilizeaza și motiveaza. Acum, toate acestea vin din partea clienților, satisfacția unei plaje cât mai variate de clienți este suma propriei satisfacții ca reușești sa schimbi ceva în jurul tau.

Citește și

→ [Meet the Professionals | Din vorba în vorba cu Silviu Vasile, proaspat promovat Partner în cadrul firmei Filip & Company, despre munca în echipa, talent, idealuri și confirmari: “Momentul intrării în profesie, primul ‘mulțumesc’ din partea unui client, închiderea cu succes a unor proiecte dificile sau chiar promovarea ca partener sunt repere despre care îmi voi aminti cu drag. Sunt încrezător ca momentele de împlinire profesionala nu au fost încă epuizate”](#)

Cum va alegeți oamenii cu care lucrați? Ce abilitați „vânați” la aceștia? Cât de ușor găsiți oamenii potriviți?

Mi se pare important ca în Filip & Company suntem multe temperamente și multe individualități, dar în final toți ne punem de acord pe elementele definitorii din activitatea noastră. Abilitățile viitorilor colegi este unul din aceste elemente unde avem o identitate în gândire, unde simt ca exista o cultura comuna a organizației. Cautam avocați bine pregătiți în domeniul lor de expertiza, cu baze solide pe aspectele tehnice, apreciem în mod particular curiozitatea și gândirea laterală și vrem sa identificam persoanele care, neimpus și nesolicitat, manifesta un respect pentru calitatea rezultatului muncii lor, o flacara interna de a livra un rezultat excelent. Cred ca atât timp cât aceste trei calități pot fi identificate, toate celelalte particularități individuale ale fiecaruia, chiar daca nu sunt capitole unde persoana în cauza exceleaza, contribuie în a ne face o echipa diversa și cool.

Prin ce anume credeți ca se diferențiază Filip & Company, care sunt abilitatile speciale ale firmei în materie de litigii? Care ar fi ingredientele reputației de care firma se bucura pe aceasta arie de practica?

Plec de la remarcă unui client extrem de sofisticat și pretențios, cu care am dezvoltat o relație de colaborare de doar câteva luni și pe care mi-a spus-o chiar zilele trecute la prânzul luat împreună, după o ședință maraton cu partea adversă: „cautam de mult timp avocați ca voi și nu am gasit”. Ma gândesc acum la ce s-a întâmplat în aceste luni, pentru care acest client sa simta sa ne împartașeasca acest gând și care sa aiba legatura cu elemente definitorii despre cum suntem noi, Filip & Company în general.

Cred ca în mediul competitiv în care activam sunt din ce în ce mai mulți avocați care au cunoștințe juridice solide, așa încât acest aspect, de altfel foarte important, îl consider drept o premisa. Consider astfel ca elementele cu care noi facem diferență, care țin de calitățile noastre cu adevărat distinctive, pleaca de la întrebarea cum livram acele servicii juridice, prin definiție impecabile sau, mai concret, au legatura cu modul în care reușim sa „ajungem” la

fiecare client, indiferent de particularitățile lui, într-un mod autentic și care depășește ceea ce se aștepta strict din partea unui avocat (cineva care înțelege situația, semnalează riscurile și acordă un sfat juridic). Clientul simte și alege să îți dezvăluie cea mai bună evaluare personală ca urmare a devotamentului tău și a credinței pe care o simte din partea avocatului în acel caz, avocatul fiind cel care creează spațiul în care clientul se simte protejat, ascultat, înțeles.

Va rog să descrieți câteva mandate care se disting prin importanța în care ați avut o contribuție relevantă pentru finalizarea cu succes a acestora și să ne spuneți care a fost contribuția dvs.

Am coordonat echipa de proiect care a obținut două soluții favorabile în cadrul celor două litigii de dreptul concurenței, unde BT Transilvania Leasing IFN S.A. și Țiriac Leasing IFN S.A. au obținut anularea în ceea ce le privește a Decizie Consiliului Concurenței nr. 68/2020, prin care au fost impuse celor două companii amenzi în cuantum de aproximativ 4,3 milioane lei, respectiv 2,9 milioane lei pentru presupuse fapte de realizare a unei înțelegeri și/sau practici concertate prin participarea la un schimb de informații sensibile pe piața leasing-ului financiar din România. Preluând input-ul extrem de valoros din partea colegilor mei cu expertiza în domeniul concurenței, am reușit să explic și să conving judecătorii de contencios administrativ despre justetea argumentelor noastre într-o materie extrem de tehnică, cu care foarte probabil respectivi magistrați nu se mai confruntaseră (fiind prima investigație de acest fel pe piața leasing-ului financiar), transpunând într-un mod accesibil și de succes un foarte mare volum de informație complexă.

Tot în acest caz, hotărâtor pentru atingerea obiectivului urmărit, am reușit să convingem instanța să dispună realizarea în cadrul dosarului a unei analize tehnice care să confrunte analiza realizată de Consiliul Concurenței cu ocazia emiterii Deciziei, situație care de asemenea este foarte rar întâlnită în cazuri de acest fel.

Un alt exemplu cu o importanță aparte pentru mine este dat de câștigarea în procent de 100% a mandatelor încredințate de un important jucător pe piața de energie din România, respectiv a unui număr de 5 litigii diferite (4 soluționate prin hotărâri rămase definitive), a căror valoare cumulată depășește 11 milioane EUR. Elementul care a asigurat succesul a constat în prezentarea de o manieră cât mai clară pentru instanțele civile a unor elemente extrem de tehnice care țin de derularea raporturilor între participanții la piața de energie, încadrate în conceptele de drept clasice, în marea majoritate a cazurilor fiind decisivă modalitatea în care am condus procesul în vederea realizării unor expertize tehnice judiciare.

Considerați că există în avocatura de business – și în firma dumneavoastră – cicluri de vârstă corespunzătoare etapelor carierei? Pot fi „arse” anumite cicluri?

Categoric există cicluri de vârstă corespunzătoare etapelor din cariera și este normal să fie așa. Poți „alerga” mai repede, dar să nu sari peste niciun tur de pistă. Trebuie, și este firesc chiar, să parcurgi anumite cicluri, să atingi anumite borme pentru a trece mai departe. Explicația este oarecum simplă – doar prin bifarea unor milestone-uri, care într-o casă de avocatura de dimensiunea Filip & Company sunt cât se poate de definite și obiective, te asiguri că ajungând într-o anumită poziție superioară nu vei risca să nu îndeplinești cerințele specifice rolului, să nu fii o formă fără fond. Te interesează să ajungi acolo pregătit, pentru că se presupune că vrei să rămâi, nu doar să ajungi. „Arderea” etapelor este periculoasă.

Citește și

→ [O noua echipa de coordonare la Filip & Company | Cristina Filip și Alexandru Bîrsan, co-Managing Partners, au un mandat de 4 ani. Mai mulți parteneri devin manageri sau co-manageri ai departamentelor firmei](#)

Ce înseamna talent și inovație în avocatura? Cât la suta e munca și cât la suta e talent în evoluția unui avocat litigator?

O întrebare foarte buna. Chiar daca nu voi putea oferi procente, pentru ca nu ar putea fi un raspuns general valabil, explic cum percep eu. Sunt profesioniști în acest domeniu cu adevarat înzestrați cu multe sau toate calitățile care te pot califica drept un avocat excelent. Însa cine are impresia sau afirma ca inclusiv acolo nu este foarte multa munca în spate, clar greșește sau nu spune adevarul. Iar la acest nivel este imediat sesizabila pregătirea defectuoasa. Și cred ca nu este ceva mai nescuzabil decât sa nu fii suficient pregatit pentru ce ai de facut a doua zi. Înzestrarea cu celelalte calități naturale, „flerul” și, cum spune întrebarea, talentul, ele sunt de obicei scuzabile daca lipsesc. Nu voi omite însă sa spun ca tocmai aceste calități extra, dublate de o buna pregatire, te fac sa fii acel avocat care se diferențiază.

Dar mai este o chestiune pe care doresc sa o adresez, care face parte tot din scopul întrebării. Ce anume înțelegem prin talent. Și cât anume din acest „talent” ne putem lamenta ca nu am fost înzestrați cu el prin naștere și care este partea pe care o putem educa, rafina. În ce ma privește, cred ca sunt anumite calități individuale înnascute, cu care am fost înzestrați de natura și care fac parte din genetica individuala. Consider însă ca inclusiv aici putem interveni tot prin munca, antrenament și dorința de perfecționare. Unii își pot depăși astfel condiția, ceilalți pot deveni cu adevarat remarcabili.

Ați avut un mentor în cariera sau un model de la care v-ați inspirat? Cât a durat perioada de mentorat și care au fost beneficiile? Sunteți mentor la rândul dumneavoastra?

De-a lungul timpului am avut cateva persoane importante care au jucat diverse roluri în formarea mea. În primii ani de avocatura am învățat ABC-ul litigiilor de la *Razvan Ionescu*, caruia îi sunt recunoscator pentru tot ce mi-a oferit în acea perioada, de care îmi aduc aminte și acum cu drag. Cred cu convingere ca este o necesitate sa ai o persoana care sa aiba cunoștințele și disponibilitatea sa îți ghideze primii ani din avocatura. Inspirația sau șansa în alegerea mentorului va cântări destul de mult în evoluția viitorului avocat.

Însa, aspectul extrem de valoros în formarea mea de care mi-am dat seama câțiva ani mai târziu este ca formarea deplina ca avocat nu se încheie dupa primii ani de avocatura. Cred ca e un proces mai lung și de durata, care curge și crește odata cu procesul de maturizare în general.

Ești ajuns la o vârstă și experiența la care, cu siguranța, poți trai fara prezența unui mentor. În schimb, cred ca daca totuși ai șansa sa ai alaturi în aceasta perioada a carierei o persoana pe care sa o poți numi mentor, procesul de evoluție profesionala (și nu numai) este nu doar mai rapid, ci mai ales mult mai bogat, mai calitativ. Mentorul din aceasta perioada îl vad mai degraba ca pe o sursa de inspirație, ca pe un model profesional, ca pe un factor de încredere. *Alexandru Bîrsan* este pentru mine persoana care a jucat acest rol important, caruia îi sunt în mod real recunoscator pentru implicarea și timpul oferite.

Investesc cu pasiune la rândul meu timp consistent în formarea noilor generații de avocați, începând chiar de la implicarea directă în desfășurarea stagiului *Summer School Filip & Company* adresat studenților.

Un sfat pentru colegii mai tineri: Întrucât avocatura este o piață în care concurența este dura, ce trebuie să faci un profesionist pentru urca și a se menține în linia întâi?

Trebuie să fie cât se poate de bine pregătit, fie că vorbim despre cunoștințele de bază pentru proaspătul admis în Barou, fie că ne referim la specializarile dobândite pe parcursul profesiei. Apoi, cred că pe termen lung este nevoie de dedicare și pasiune, pentru tot ceea ce înseamnă avocatura: activitățile lungi de investigație, perseverența în zonele aride, plăcerea de a interacționa cu clienții, inclusiv modul în care treci peste și gestionezi situațiile dificile. Este o profesie care solicită și consumă mult, iar rezistența în timp nu are cum să existe fără o combustie care se autogenerază din nou și din nou.