



Årsberetning 2023

Horten Advokatpartnerselskab

Årsberetning 2023

Philip Heymans Allé 7
2900 Hellerup
Danmark
Telefon: +45 3334 4000

Frederiks Plads 36
8000 Aarhus C
Danmark
Telefon: +45 3334 4040

Godsbanevej 1B
7400 Herning
Danmark
Telefon: +45 3334 4420

info@horten.dk
horten.dk

CVR-nr.: 33 77 52 29

April 2024





Indhold

6	I disse tider...
8	Horten i tal 2023
10	Den grønne omstilling kræver gearskifte
12	Bæredygtig finansiering - et spørgsmål om konkurrenceevne?
14	Bæredygtighed
16	Tillid er den altafgørende forudsætning for vores rådgivning
18	Horten sætter mennesker og kultur i centrum
20	Horten må ikke hvile på laurbæerne
22	Det levende hus
24	Klimasikring som nyt specialområde
26	Årsrapport 2023

I disse tider...

I en tid med uro i verden og store forandringer er det lykkedes Horten at komme solidt gennem 2023. Godt samarbejde med vores klienter, engageret indsats fra vores medarbejdere og styrkelse af vores organisation er hovedårsagerne, lyder det fra managing partner, Christian Gregersen, der imødeser 2024 med optimisme.

Af Christian Gregersen, managing partner, Horten

Velkommen til vores årsberetning for 2023. Tak for at du interesserer dig for vores virksomhed. Vi vil gerne igen benytte lejligheden til at dele mere end tal, nemlig også billeder, ord og historier, for at give dig et bedre kig inden for hos os i Horten.

Uro og usikkerhed i 2023

2023 var på mange måder et udfordrende år. For Horten, for vores klienter og for verden generelt. Alle har vi skullet agere i et marked, som var presset af den store usikkerhed og hastige forandring, der også satte dagsordenen i 2022.

Geopolitisk fortsatte uroen med krige i Ukraine og Gaza og uro og spændinger flere andre steder i verden. Situationen har store menneskelige omkostninger og har også medvirket til, at ord som forsyningskrise, inflation, recession, rentepres og forsvarsindustri alt for ofte var at finde i mediernes overskrifter igennem året.

På den baggrund er jeg glad for at kunne præsentere en årsrapport, der vidner om

en solid holdindsats på tværs af vores organisation. Det er lykkedes os at realisere en omsætning på niveau med 2022. Det er jeg egentlig godt tilfreds med, og det kalder på en stor tak til vores klienter og medarbejdere.

Fællesskaber

Vores resultater i året skyldes i første række en målrettet indsats med at levere nyttig rådgivning, der matcher de udfordringer, som vores klienter har stået med. Så langt, så godt. Det kommer selvfølgelig et sted fra. Resultaterne er udtryk for, at Horten ikke blot er et firma eller en forretning. Vi er et fællesskab af mennesker, som har valgt at engagere os i at give vigtige samfundsaktører rådgivning og sparring til at navigere. Hos Horten ser vi det som vores opgave at klæde organisationer og deres beslutningstagere godt på til at agere i en verden i konstant og hastig forandring. Det har været vores drivkraft gennem foreløbigt 71 år, og det fortsætter det med at være.

Vores juridiske eksperter har i løbet af 2023 hjulpet mange klienter, private såvel som offentlige, i spørgsmål om bl.a. M&A, tech, cybersikkerhed og compliance, hvor innovationen går hurtigere end nogensinde før. Samtidig har grøn omstilling endnu en gang været øverst på agendaen, og vores klienter har taget godt imod vores nye fokus på klimasikring, der samler og koordinerer viden fra flere forskellige områder i Horten.

I 2023 kunne vi fejre Hortens 70-års jubilæum. Vi benyttede denne festlige lejlighed til – ud over at have det hyggeligt

sammen – at tage et kig både tilbage i historien til Hortens begyndelse i de første år og frem i tid til, hvad der måske kan komme til at præge vores virksomhed og verden i de kommende år.

Forandringer

På de interne linjer har 2023 også budt på væsentlige forandringer. I august sagde vi velkommen til vores nye direktør Anders Bager Jensen, der kom fra en stilling som koncernøkonomidirektør i Forsvarsministeriet. Med hans tiltræden har vi givet direktørrollen endnu mere fokus på økonomi, ledelse og drift.

Anders er hurtigt kommet godt i gang, og vi glæder os til at følge de mange tiltag, der vil være med til at sikre, at vi som organisation står endnu stærkere end før, så vores eksperter kan bruge energien dér, hvor vi gør mest gavn, nemlig sammen med vores klienter til glæde for alle stakeholders og for samfundet.

Vi har i 2023 udrullet en række initiativer, der fortsætter i 2024, og som skal gøre Horten endnu bedre rustet til at:

- Tilbyde vores klienter tværfaglig rådgivning på tværs af organisationen, så synergier udnyttes, og løsninger på komplekse problemer skabes ud fra et holistisk perspektiv.

- Være med forrest i feltet, når det kommer til at anvende AI og tech i bred forstand i opgaveløsningen, så vi stedse kan give en service til vores klienter, der er af højeste klasse.



Christian Gregersen, managing partner
Anders Bager Jensen, direktør

- Få Hortens mange medarbejdere og forretningsgange til at spille endnu bedre sammen, så alle udfylder en klar rolle i at bidrage til vores fælles målsætninger.

Hos Horten ligger det os også på sinde at understøtte en organisationskultur, som sætter arbejdsglæde, trivsel og personlig udvikling i centrum, hvor man har rum til at dygtiggøre sig, plads til at udvikle sig og fleksibilitet til at indrette sin arbejdsituation, så det passer til vedkommendes egen livssituation. Dette hænger sammen med en kultur, der er meget lidt formel og hierarkisk, hvilket, vi tror, understøtter vigtige træk som inklusion, ejerskab, handlekraft og innovation.

Forventninger

Mit budskab her i årsrapporten er det samme, som når jeg taler med medarbejdere, netværk og klienter:

Hos Horten ser vi forandringer som et livsvilkår og noget, der skaber muligheder. Vi fortsætter de mange indsatser, som vi er i gang med, for at cementere vores position som strategisk sparringspartner for mange af landets førende organisationer, det være sig i den private som den offentlige sektor. Vi skal være det oplagte valg, når man skal vælge en rådgiver, der kan hjælpe med at sætte organisationerne og deres beslutningstagere i stand til at træffe de rigtige

beslutninger i en stadigt mere kompleks verden.

Derfor er det også min forventning, at 2024 vil blive endnu et tilfredsstillende år for Horten.

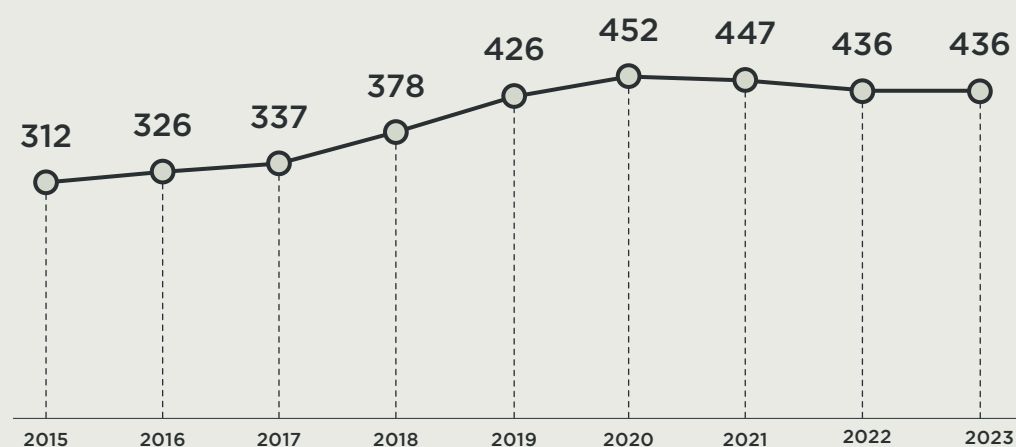
Skønt uro, ufred og uforudsigelighed stadig præger markederne, så er vi klar til at møde udfordringerne sammen med vores klienter. Når verden ændrer sig, så gør juraen også – og dét mener vi, at vi i Horten er ret gode til at navigere i.

Horten i tal 2023

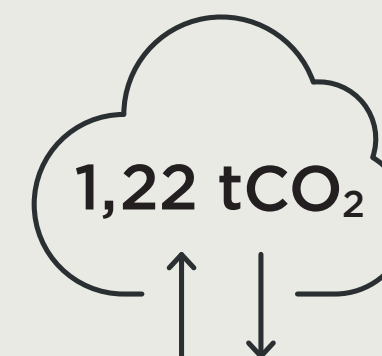
Hovedtal (t.kr)

	2023	2022	2021	2020	2019
Nettoomsætning	435.535	435.713	447.175	452.446	426.321
Bruttofortjeneste	334.483	339.240	354.042	368.572	340.052
Resultat før finansielle poster	7.812	1.591	13.915	15.627	24.378
Resultat af finansielle poster	-4.166	-2.592	-1.035	-816	-1.131
Årets resultat	3.646	-1.001	12.879	14.812	23.247

Omsætning (mio. DKK)



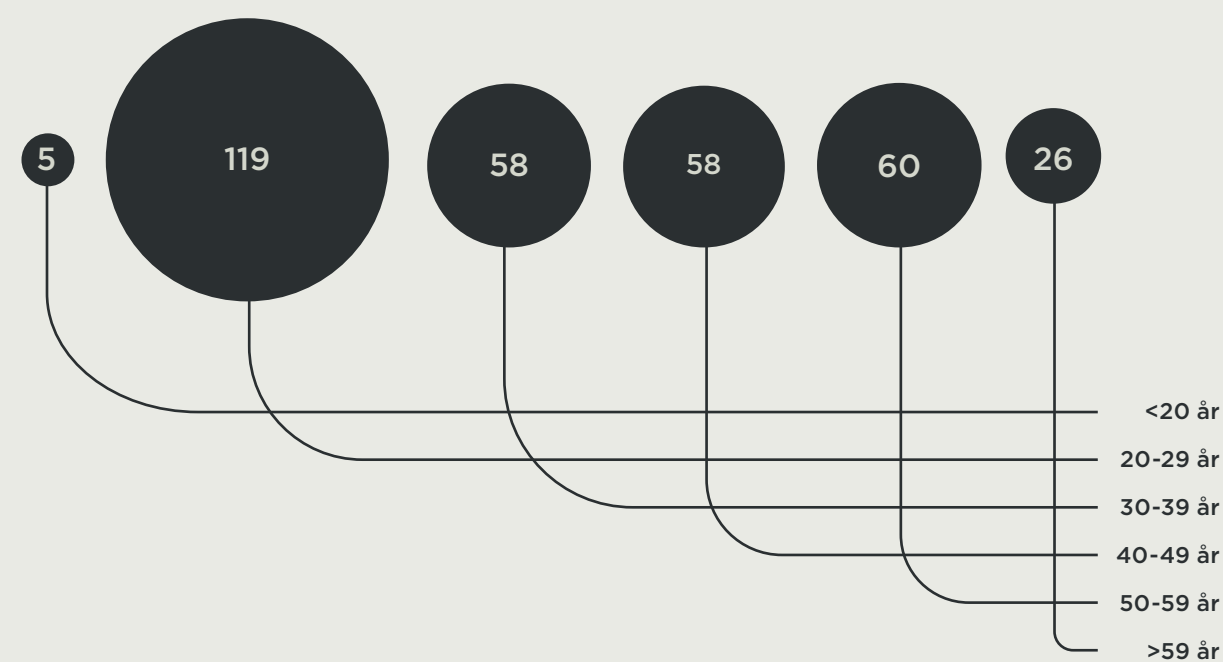
CO₂-udledning pr. fuldtidsmedarbejder i 2023



326 medarbejdere på tre kontorer



Aldersfordeling



Den grønne omstilling kræver gearskifte

Danmarks forpligtelse til den grønne omstilling kræver en af de mest omfattende samfundsinvesteringer i årtier. I denne artikel drøfter Troels Ranis, branchedirektør i DI Energi, og Søren Hornbæk Svendsen, partner i Horten, hvad der skal til, for at Danmark når sine mål.

Et bredt flertal i Folketinget vedtog i 2020, at Danmark skal mindske udledningen af drivhusgasser med 70 % i 2030. Ifølge Troels Ranis, branchedirektør i DI Energi, er det realistisk, men det vil stille krav til implementering af yderligere energiinfrastruktur.

Danmark har i dag flere grønne styrkepositioner, men det er nødvendigt at opgradere vores energisystem, så vi kan udnytte den grønne energi. Derudover er der en række områder, hvor der er brug for investeringer, for at vi kan nå i mål.

Fleksibelt elforbrug og carbon capture

Der er stort fokus på at elektrificere danskernes energiforbrug baseret på grønne energikilder. Elproduktion fra vind og sol svarede i 2022 til 59,3 % af det samlede danske elforbrug, hvilket var ny rekord. "Danmark har en ambition om at blive nettoeksportør af el, og vi kommer sandsynligvis til at fire-doble vores strømproduktion frem mod 2030, men vi skal bruge den el, vi producerer, på en smartere måde. Det vil kræve et mere fleksibelt elforbrug og klare prisincitamenter," siger Troels Ranis.

Danmark mangler imidlertid 5.000.000 tons CO₂-reduktioner for at nå 2030-målet. Vi er derfor nødt til også at arbejde med fangst og lagring af CO₂. Ifølge Søren Hornbæk Svendsen, partner i Hortens energi-team, har der længe været størst fokus

på at reducere CO₂-udslip, mens fokus nu er kommet på, at CO₂-reduktion ikke er nok til at nå klimamålene. Søren Hornbæk Svendsen og Troels Ranis forudser begge, at Carbon Capture & Storage (CCS) vil få en nøglerolle i at nå CO₂-målene.

Brint et nyt muligt eksporteventyr

Det er ikke alle industrier, som kan elektrificeres, og her kommer brint til at spille en vigtig rolle. Brint betegnes som den næste generation af grønne gasser, og produktion af brint kan blive et stort eksporteventyr for Danmark. Men det er afgørende, at vi får den underliggende infrastruktur på plads.

"Set med min øjne står vi i et skelsættende øjeblik, der handler om, hvorvidt vi vil den her erhvervs-mulighed, og om vi er klar til at vove dette skridt for den grønne omstilling, som gør, at vi kan levere på ambitionerne om at reducere CO₂-udledningen i Danmark," siger Troels Ranis.

En af de helt store udfordringer er at sikre tilstrækkelige investeringer til at udvikle vores klima- og energi-infrastruktur i Danmark og Europa. Der er blandt andet behov for at skabe et mere fleksibelt elsystem, der kan omdanne overskudsel fra vind og sol til drivstof eller lagre strømmen til senere brug.

Power-to-X-teknologien (PtX) gør det fx muligt at omdanne grøn strøm til drivstof, og det er en vigtig del af løsningen for at nå klimamålene. Vores nuværende elsystem kan ikke håndtere de store udsving i produktionen af den grønne strøm, og der er behov for, at elnettet fremtidssikres. "Vi må styrke investeringerne i transmissionsnettet og de lokale elnet. Og vi skal også have et brintnet i Danmark," konstaterer Troels Ranis.

Der er allerede brintprikker på Danmarks kortet, som indikerer fremtidige projekter i gigawatt-klassen, men det er afgørende, at vi får den underliggende infrastruktur på plads, hvis vi ønsker storskala-brintproduktion i Danmark. Danmarks første Power-to-X-udbud blev afgjort i efteråret med seks vindende projekter fordelt på fire virksomheder, som nu skal i gang med at producere grøn brint.

Danmark skal udnytte, at vi er europamester i biogas

Biogasproduktionen spiller ligeledes en vigtig rolle i den grønne omstilling, da den kan erstatte naturgas og nedsætte udledningen af CO₂ fra afbrænding af fossil energi. Søren Hornbæk Svendsen konstaterer, at Danmark er blandt de lande, der er længst fremme på produktion af biogas og biogas-anlæg, og at vi allerede ser konturen af et nyt dansk eksporteventyr. "Danmark er europamester på biogas", siger Troels Ranis, der dog understreger, at der er behov for at ændre reguleringen på området.

"Regulering betyder uendeligt meget for den grønne omstilling. Der sker for tiden en del på PtX-, CCS- og biogas-området, hvor der bliver brugt midler fra staten, men der er andre områder, hvor der ikke sker særligt meget. Elnettet er fx et område, som virkelig trænger til en reguleringsændring, så man kan skabe incitamenter for de investeringer, der skal til for at fremtidssikre elnettet".

Troels Ranis og Søren Hornbæk Svendsen er ligeledes enige om, at CO₂-afgiften på biogas bør fjernes. "Vi har et produkt, som er pæregønt, og så lægger vi CO₂-afgift på. Det giver ingen jordisk mening. Hvis vi fjerner CO₂-afgiften, vil det give incitament til

at anvende biogassen og gøre den mere konkurrencedygtig. Derudover bør udbudsvilkårene for havvindmøller ændres. Lige nu har vi ingen statslige udbud af havvindprojekter, og der er stor usikkerhed knyttet til opsætning af havvindmøller, både i forhold til fremtidige elpriser og godkendelsesprocesser."

Derfor er det også vigtigt at få lokal-samfundene med, hvilket der også er lagt op til i regeringens grønne udspil.

"Hvis ikke vi får en dialog, vil vi møde modstand. Vi skal derfor have sat samarbejder og partnerskaber op, så vi kan løse den store opgave, vi står over for, i fællesskab," konkluderer Troels Ranis.

Fakta

Biogas: I september 2023 nåede andelen af biogas i gasnettet op på 39,6 %. Dette er en markant stigning fra 2021, hvor andelen endte på 21,8 %. (kilde: Energinet og Dansk Industri).

Power-to-X-teknologien (PtX): I 2023 blev der afsat 1,25 mia. kroner til et markedsbaseret PtX-udbud, som skal kickstarte dansk produktion af grøn brint (kilde: Energistyrelsen).

Havvind: Danmarks havvindmølleparker havde i 2022 en kapacitet på 2,3 GW. Danmark har ambitioner om at muliggøre udbygning med yderligere mindst 4 GW havvind inden udgangen af 2030. (kilde: KEFM).

Carbon Capture & Storage (CCS): Siden 2020 er der indgået en række politiske aftaler for at sikre en markedsbaseret udrulning af CCS i Danmark. Der er afsat ca. 38 mia. kroner til CCS, der skønnes at medføre reduktioner på i alt 3,2 mio. tons CO₂ i 2030. I marts 2023 blev den første CO₂ lagret i Nordsøen (kilde: KEFM).

"Regulering betyder uendeligt meget for den grønne omstilling"

Samtalen mellem Søren Hornbæk Svendsen og Troels Ranis er en del af Hortens "Let's discover"-univers. Her lytter vi på vandrørerne for at udpege de kommende store udfordringer for Danmark og verden. Vores inhouse fageksperter inviterer markante profiler fra virksomheder eller interesseorganisationer til talks om aktuelle emner. Sammen giver de inputs til de løsninger, der skal fremtidssikre vores samfund. Se mere på horten.dk/discover.



Søren Hornbæk Svendsen, partner
Troels Ranis, branchedirektør i DI Energi

Bæredygtig finansiering – Et spørgsmål om konkurrenceevne?

Bæredygtig finansiering kom med vedtagelsen af FN's verdensmål og Paris-aftalen for alvor på dagsordenen. I dag er bæredygtig finansiering et "must" for en lang række virksomheder, og mange flere vil følge efter i de kommende år.

Lars Lüneborg er partner i Horten og har mange års erfaring med finansieringsmarkedet. Ifølge ham er finansiering, der integrerer bæredygtighedsfaktorer i både investeringsbeslutninger og løbende gennem investeringernes levetid, allerede i dag centralt for mange virksomheders konkurrenceevne. Der er ikke længere blot tale om et moralsk imperativ.

Billigere finansiering

Lars Lüneborg ser nogle klare tendenser på finansieringsmarkedet: "De finansielle institutioners lyst til og behov for at kanalisere midler mod bæredygtige projekter er accelereret i en sådan grad, at en ny dynamik præger forhandlingerne på finansieringsmarkedet. Virksomheders muligheder for at opnå fordelagtig, bæredygtig finansiering er blevet flere og bedre, også hvor bæredygtighed udgør selve grundlaget for adgang til finansiering. Virksomhederne bør derfor gøre sig klart, at långivere i stadig højere grad vurderer alle lånemuligheder med ESG (Environment, Social and Governance) i tankerne."

Bæredygtighedsformål kan både være miljø- og klimahensyn samt sociale og ledelsesmæssige aspekter, herunder bl.a. ulighed, menneskerettigheder og tiltag til at imødegå korruption og skatteunddragelse.

"Det er dog væsentligt vanskeligere for virksomhederne at påvise, hvordan de

sociale og ledelsesmæssige aspekter af deres bæredygtighedsindsats skaber et afkast i forhold til de miljø- og klimamæssige, selvom alle tre områder i stigende grad vil blive pålagt rapporteringskrav (CSRD) og være fremtrædende i dialogen med långivere."

"Der er derfor generelt størst fokus på E'tet i ESG, og mange virksomheder skal netop også fokusere på at udvikle sig inden for det klimamæssige område for at opfylde pålagte krav og forblive konkurrencedygtige," fortæller Lars Lüneborg.

Rapporteringskrav rummer udfordringer og forretningsmuligheder

Lars Lüneborg oplever, at virksomhedernes udfordring i forhold til at opnå bæredygtig finansiering uden for projekter med et klart bæredygtighedsformål ofte ligger i at få defineret og konkretiseret bæredygtighedsmål i samspil med deres långiver, og at monitorering og rapportering af disse aktiviteter ligeledes er kompliceret.

Det er dog hans forventning, at udfordringerne på længere sigt vil blive mindre, i takt med at rapporteringskravene for bæredygtighed, herunder oplysningskrav og datapunkter, bliver mere standardiserede ved indførelse af European Sustainability Reporting Standards (ESRS), der er de standarder for bæredygtighedsrapportering, som gælder for alle de virksomheder, der er omfattet af CSRD.

Efterhånden som de finansielle institutioners erfaring med bæredygtig finansiering vokser, vil udfordringerne også blive mindre, da de kan klargøre og systematisere kriterierne for at opnå bæredygtig finansiering.

"Man skal dog ikke undervurdere den store udfordring, der ligger i at skulle navigere inden for de 82 forskellige rapporteringskrav og 1.200 forskellige datapunkter, som er indeholdt i de standarder, der fremgår af CSRD, og som danske børsnoterede finansielle og statslige virksomheder med over 500 ansatte skal efterleve allerede fra 2024, når de skal rapportere på deres bæredygtighedsarbejde."

Når standarder for definition og monitorering af bæredygtighedsmål for virksomheders aktiviteter udvikles, bliver forhandlingerne om finansiering af grønne initiativer mellem banker og virksomheder givetvis nemmere. Samtidig pointerer Lars Lüneborg, at virksomhederne er bevidste om, at bæredygtighed på langt sigt er en grundlæggende præmis for en bredere forretningsværdi og deres forretningsmuligheder. Det gælder både i forhold til at få adgang til finansiering og for at bevare et godt omdømme blandt deres kunder og øvrige interessenter – og dermed i sidste ende for deres konkurrenceevne.

"Rapporteringskravene vil til stadighed blive klarere for virksomheder og finansielle institutioner, som også vil blive mere kvalificerede til at forstå virksomhedernes virkelighed i relation til kommercielle forhold, udfordringer og krav fra kunder i en bæredygtighedskontekst."

"De finansielle institutioner vil også blive omfattet af rapporteringskravene for bæredygtighed og vil derigennem motiveres til at finansiere bæredygtigt. Men de vil også gøre deres indflydelse gældende ved at 'opdrage' på de virksomheder, som de allerede finansierer, og kræve, at de bliver grønnere.

Hvad kan Horten bidrage med ift. bæredygtig finansiering?

1. Opstilling af principper for Grønne Lån: Give en opstilling af, hvad kernekriterierne er, for at et projekt, som virksomheden måtte have i støbeskeen, kan klassificeres som værende tilstrækkeligt grønt og dermed kunne opnå finansiering gennem et grønt lån. (Baseret på the Loan Market Association's ("LMA") Green Loan Principles ("GLP"), som mange långivere baserer deres interne standarder for tildeling af grønne lån på).

2. Indføring i principper for Sustainability-Linked Lån: Give en indføring i principperne for, hvordan virksomheden som helhed måtte kunne opnå et sustainability-linked lån samt en indgående gennemgang af processen for det, herunder hvordan der skal selekteres og opstilles Key Performance Indicators (KPI'er) og kalibreres Sustainability Performance Target (SPT'er). (Baseret på the Loan Market Association's ("LMA") Sustainability-Linked Loan Principles ("SLLP"), som mange långivere baserer deres interne standarder for tildeling af sustainability-linked lån på).

3. Analyse af mulighederne for at opnå bæredygtig finansiering: Udarbejde en nærmere analyse af, om virksomheden eller dens påtænkte projekt må forventes at kunne opfylde de centrale kriterier for at opnå et grønt lån eller et sustainability-linked lån.

4. Udarbejdelse af lånedokumentation: Udarbejdelse/gennemgang af lånedokumentation for tildeling af grønne lån eller sustainability-linked lån, som lever op til de standarder, som danske og internationale långivere må forventes at kræve.

5. Bistå i dialog og forhandling med långiver i forbindelse af aftaleindgåelse: Bistå virksomheden i dens dialog og forhandling med långiver i forbindelse med indgåelse af lånedokumentation, herunder beskrive rammevilkårene for opstilling af KPI'er og deres opfyldelse.

Rapportering af bæredygtige tiltag vil derfor handle om langt mere end blot compliance for både virksomheder og långivere."

Fem gode råd til at opnå bæredygtig finansiering

Lars Lüneborg deler sine anbefalinger til, hvad der er vigtigt for virksomheder at holde sig for øje i forhold til bæredygtig finansiering:

1. Lad ESG blive en strategisk prioritet for virksomheden, da dette er et af de væsentligste minimumskrav for at få adgang til kapital. Sørg for at have en åben og kontinuerlig dialog med finansieringskilder og kunder om krav nu og i fremtiden, om krav bagud i

værdikæden og om forudsætningerne for adgang til og opretholdelse af bæredygtig finansiering.

2. Afgør i samspil med långiver, hvordan krav, som långivers bæredygtige finansiering er betinget af, kan omstilles til konkrete og målbare Key Performance Indicators (KPI'er). Det er afgørende, at virksomhedens indsats inden for miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige områder kan monitoreres, dokumenteres og rapporteres.

3. Hav en realistisk dialog med långiver om tidshorisonten for implementering af bæredygtige processer eller transition fra miljøbelastende til mere bæredygtige aktiviteter, for at til sikre at

kravene fra långivers side er opnåelige inden for den aftalte tidsramme. De skal være målbare og mulige at rapportere effektivt på.

4. Implementér bæredygtigheds-initiativer, og omstil i henhold til krav og tidsplan. Det er naturligvis afgørende reelt at se på alle virksomhedens aktiviteter og leverandører og afgøre, hvilke af dem der skal transformeres eller udskiftes.

5. Udarbejd bæredygtighedsrapporter, der dokumenterer indsatser og resultater på området. Det er grundlaget for opretholdelse af lån.

Bæredygtighed

Som rådgivningsvirksomhed uden et produktionsapparat er vores klimaaftryk ikke stort. Hortens vigtigste bidrag til indsatsen mod klimaforandringer går derfor gennem vores rådgivning til aktørerne i den grønne omstilling – producenterne af vedvarende energi, virksomhederne bag nye, bæredygtige energiløsninger og infrastruktur, forsyningselskaberne og kommunerne. Det sagt, så er det selvfølgelig også vigtigt for os at have orden i eget hus.

En klimavenlig kantine

I Horten har vi fokus på at mindske klimabelastende madvarer. Vores menuvalg, som er baseret på sæsonens råvarer, fremmer plantebaserede muligheder og reducerer belastningen på miljøet forbundet med kødproduktion.

Vi arbejder sammen med leverandører, der lever op til høje standarder om bæredygtighed. Vores forpligtelse til bæredygtighed gennemsyrrer alle aspekter af vores kantinedrift, og vi arbejder aktivt på at minimere vores påvirkning på miljøet.

Vi samarbejder med rådgivningsfirmaet CHANGING FOOD, der rådgiver professionelle køkkener om bæredygtighed. Data fra deres rapport i 2022 viste et faldende forbrug af kød, mere økologisk indkøb og helt overvejende lokale råvarer med et lavere CO₂-aftryk. Den udvikling har vi videreført i 2023.

2023 har budt på færre køddage i kantinen. Der er været 105 vegetar-/fiske-dage sammenlignet med 93 i 2022.

Hen over sommeren gennemførte køkkenet en awareness-kampagne, der skulle synliggøre vores klimafremmende initiativer samt tankerne bag.

Kampagnen adresserede madspild, som køkkenet gør en særlig indsats for at bekæmpe. Køkkenet stiller så lidt frem på buffeten, at der ikke skal smides mad ud bagefter, og de fylder op i mindre skåle.

De arbejder derved konkret på at minimere madspild, og de sikrer, at overskydende madvarer bliver genanvendt næste dag.

Kantinen beskrev desuden, hvor de indkøbte deres råvarer: Fisk fra miljømærket leverandør og svinekød fra producent med fritgående dyr, der er 100 % økologisk. Servering af oksekød er reduceret, og det, vi dog serverer, er slagtet lokalt for at sænke transporttiden.

På vores tagterrasse dyrker vi selv urter og blomster til brug i køkkenet for at fremme biodiversitet.

Fra 1. januar 2023 blev affaldssorteringen sat i system med forskellige spande til forskelligt affald på alle vores fællesområder. Vi vil i 2024 gennemgå vores tre lokationer og tilsikre, at affaldssorteringen også omfatter alle vores kontorpladser og mødelokaler o.l.

I 2023 ændrede vi i Horten vores aftensmadsordning fra mad udbudt af vores egen kantine til bestilling via Wolt. Vi foretog denne ændring for at sikre, at mængden af aftensmad svarer til antallet af medarbejdere, som benytter sig af ordningen på den pågældende dag, for at undgå madspild. I december 2023 påbegyndte vi derudover udarbejdelsen af en ordning, hvor vores medarbejdere kan få mad i overskud fra vores morgenmads- og frokostordning med hjem i genbrugsemballage, for at reducere madspild yderligere. Denne ordning vil blive implementeret i 2024.

I 2024 planlægger vi at øge samarbejdet med vores nærmiljø i forhold til bæredygtige tiltag på vores tre lokationer.

I 2024 planlægger vi desuden at gennemføre en proces for væsentlighedsvurdering af Hortens ESG-muligheder og -risici. Som en del af dette arbejde:

- Kortlægger vi vores interessenters forventninger til Horten (på ESG-området)

- Vurderer vi ESG-relaterede issues og deres impact

- Fastlægger vi indsats og mål for at håndtere de vigtigste issues

- Fastlægger vi KPI'er til opfølgning.

Væsentlighedsvurderingen og de tilhørende KPI'er indarbejdes i vores årsrapport 2025.

Klimaregnskab 2023

CO₂-udslippene er fordelt på tre scopes i henhold til GHG-protokollens anvisninger og metode. Hortens samlede udslip for 2023 lå på 336,6 tCO₂. Med 275,19 fuldtidsmedarbejdere giver det et udslip per medarbejder på 1,22 tCO₂ for 2023.

I **scope 1** rapporteres alle udslip, som foregår i virksomhedsejede bygninger og transportmidler. Hortens scope 1-udslip er derfor relateret til brugen af firmabiler og kølegas fra et køleanlæg på kontoret i Hellerup. Tilsammen står de tre kontorer for 10,2 tCO₂, svarende til 3,03 % af det samlede CO₂-udslip i 2023. Det er en forøgelse på 2 % fra sidste års scope 1-udslip.

I **scope 2** rapporteres alle udslip fra brugen af elektricitet og fjernvarme. Det samlede udslip for alle tre kontorer er på 161,3 tCO₂, svarende til 48 % af det samlede udslip. Hovedsageligt elektricitet bidrager med udslip i scope 2 med 103,4 tCO₂. Scope 2-udslip er øget med 0,1 % fra sidste års scope 2-udslip.

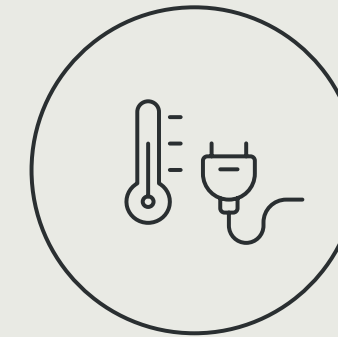
I **scope 3** har Horten for 2023 valgt at afgrænse rapportering til forretningsrejser (kørsel i egen bil, flyrejser, taxiture, togrejser, færgerejser og hotelophold). Scope 3 udgjorde 165,0 tCO₂ i 2023, svarende til 49,0 % af det samlede udslip. For 2023 oplever scope 3-udslip en reduktion på 1,7 % i forhold til 2022. Dette skyldes, at vi kørte mindre bil og tog i forhold til 2022



10,2 tCO₂

Scope 1

Udslip fra virksomhedsejede bygninger og transportmidler.



161,3 tCO₂

Scope 2

Udslip fra el- og fjernvarmeforbrug.



165,0 tCO₂

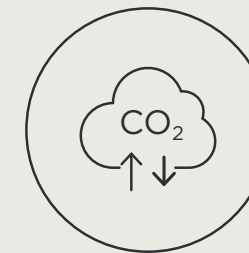
Scope 3

Udslip ved forretningsrejser.



336,6 tCO₂

i alt for 2023



1,22 tCO₂

pr. fuldtidsmedarbejder

Fokusområder i 2024:

Indsats 1	Indsats 2	Indsats 3	Indsats 4
Øget samarbejde om bæredygtige tiltag med vores nærmiljø	Udbygning af vores system for affaldssortering	Sikring mod madspild i kantinen	Væsentlighedsvurdering af vores ESG-muligheder og -risici

Data, som benyttes i klimaregnskabet, er baseret på information fra både interne og eksterne kilder og bliver omregnet til ton CO₂-ækvivalenter (tCO₂). Analysen er baseret på den internationale standard A Corporate accounting and Reporting Standard, som er udviklet af the Greenhouse Gas Protocol Initiative (GHG-protokollen). Denne standard er den mest anvendte metode til at måle drivhusgasudslip på verdensplan, og ISO-standard 14064-1 er baseret på denne. Hortens CO₂-udledning er opgjort lokationsbaseret.

Tillid er den altafgørende forudsætning for vores rådgivning

M&A har skabt stor aktivitet hos Horten i løbet af 2023, og udviklingen ser ud til at fortsætte i 2024.

Virksomheder handles, og selskaber skifter ejere – men hvorfor vælger parterne at komme til Horten for rådgivning om transaktionerne? Og er omverdenens opfattelse af det gamle advokathus ved at ændre sig? Vi har sat partner Mikkel Primdal Kæregaard og director Marie Funch Lind i stævne for at få svar.

Markedet for virksomhedshandler har i 2023 været mere volatilt end de seneste 3-4 år. Det kan Mikkel Primdal Kæregaard og Marie Funch Lind, to af Hortens mest markante M&A-profiler, tale med om. Men de peger samtidig på, at selvom aktiviteten har været udfordret det seneste år, så oplever flere typer af virksomheder fremgang:

Vigtige områder i vækst

"Biogasanlæg, renewables og teknologi, der faciliterer den grønne omstilling, er eksempler på virksomheder, der overdrages mange af for tiden, og vi ser god appetit blandt investorerne til at involvere sig i nye projekter. Det er ikke helt samme billede, der tegner sig for de traditionelle industrier, hvor aktivitetsniveauet er på et andet, mere afdæmpet niveau. Og den tendens vil

nok kun forstærkes fremover," forklarer Marie Funch Lind og fremhæver en række områder, som lige nu vokser mærkbart: ESG, klimaprojekter, tech samt kunstig intelligens.

Netop kunstig intelligens står højt på Hortens dagsorden i øjeblikket, både når det kommer til de emner, klienterne efterspørger rådgivning omkring, men også i forhold til husets interne arbejdsgange, hvor flere pilotprojekter allerede nu giver mere effektiv sagsbehandling og hurtigere dokumenthåndtering:

"Al giver mening for os, og det giver mening for klienterne," siger Mikkel Primdal Kæregaard og fortsætter: "Det frigiver tid, som vi så kan bruge på dét, der virkelig skaber værdi, og dét, der virkelig kan gøre en forskel i en virksomhedshandel."

Flad struktur giver smidigt system

Men hvorfor er det så lige Horten, som klienterne søger rådgivning hos, når disse virksomhedshandler skal gennemføres? Marie Funch Lind mener, at svaret bl.a. andet skal findes i den Hortenske organisationskultur:

"Jeg hører ofte fra klienter, at når du træder ind i det her hus, så mærker du

effekten af den flade struktur, som gennemfører Horten. Her er det ikke kun partnerne, der kommer til orde. Alle advokater og fuldmægtige, uanset anciennitet, byder ind på løsninger af sager og er fortrolige med at kommunikere direkte med klienterne. Det skaber et smidigt workflow til gavn for klienterne."

Analysen bakkes op af Mikkel Primdal Kæregaard, der peger på en afgørende forudsætning for, at systemet kan fungere – tillid.

"Den allervigtigste vare, Horten har på hylderne, det er tillid – eller rettere: Tillid er den altafgørende forudsætning for den rådgivning, vi tilbyder klienterne. Og tilliden findes både indadtil og udadtil. Vi stoler på hinanden, kollegaer såvel som klienter. Når jeg fortæller en klient, at de skal være særligt opmærksomme på fem udfordringer ud af de 100, der er identificeret i processen og i en kompleks kontekst, så skal de kunne lade de resterende 95 ligge, i fuld tiltro til at det er den rigtige rådgivning. Det er et spørgsmål om tillid og noget, vi kæmper for at gøre os fortjent til hver eneste dag."



Mikkel Primdal Kæregaard, partner og bestyrelsesformand
Marie Funch Lind, director

Løsninger frem for problemer

De to M&A-profiler beskriver begge en oplevelse af, at omverdenens opfattelse af det 71 år gamle advokathus er under forandring:

"Jeg føler, at der er ved at ske noget ved den måde, folk ser Horten på," siger Marie Funch Lind og suppleres af Mikkel Primdal Kæregaard: "Vi har altid haft et ry for at være dem med den høje faglighed og de gennemarbejdede notater. Dygtige, men også lidt formelle i vores tilgang til

løsninger. Nu ser vi, at vi i højere og højere grad også tilvælges, fordi vi inddrager kommercielle aspekter i vores rådgivning. Vi har fået alle husets fagområder til arbejde uhyre godt sammen på tværs, så vi kan bringe samtlige kompetencer i spil, når vi sidder med en problemstilling. For klienterne betyder det, at de får en rådgivning, der kommer 360 grader rundt."

Ifølge Mikkel Primdal Kæregaard handler den rådgivning ofte om det

Hvad er M&A?

M&A står for Mergers and Acquisitions, hvilket betyder fusioner og overtagelser. Inden for juraens verden handler det om rådgivning i forbindelse med køb og salg af virksomheder, investeringer og opkøb.

Horten er en af landets førende advokathuse, når det kommer til M&A, og rådgiver om alt lige fra private equity-baserede transaktioner og venture capital til omstruktureringer og generationsskifter.

fremtidsorienterede, fremadskuende perspektiv. Ja, faktisk handler det mere om strategi end jura:

"I gamle dage skulle du som advokat kigge på en sag og så præsentere klienten for alle de røde flag. Sådan er det ikke i dag. Hortens klienter vil ikke bare have en liste over problemer; de vil se løsninger. De forventer, at vi nøje undersøger alle scenarier og så fremlægger måder, hvorpå vi kan få en given transaktion til at ske."

Horten sætter mennesker og kultur i centrum

Horten har begivet sig ud på en rejse. En rejse, som tager os væk fra det traditionelle syn på medarbejdere som human resources og over til en forståelse af, at mennesker er fantastiske, mangfoldige, kreative enkelt-individer, som i fællesskab kan danne en stærk og positiv kultur med plads til at få det bedste frem i hinanden. Derfor snakker vi i Horten ikke længere om HR, men om People & Culture.

af Cat Hindberg, head of People & Culture

I Horten er vi godt i gang med at arkivere de gamle lærebøger. Okay, en del af dem får lov at stå, og Karnov har da også stadig sin faste plads på hylden i vores bibliotek. Men opslagsværker og organisationsstrukturer og personaleforhold lever på lånt tid. For der er en transformation undervejs og forandringer i støbeskeen. Som et led i dette arbejde har vi lagt en række af vores stabsfunktioner sammen og ændret området for HR til People & Culture.

For os repræsenterer "Human Resources"-begrebet nemlig en forældet tankegang, der ikke længere giver virksomheder et værdifuldt kompas at navigere ud fra.

Farvel til kontrol og "one size fits all"

I traditionel HR ligger fokus således udelukkende på at sikre effektivitet,

strømlinethed og compliance. Her har man altid prioriteret virksomheden over menneskene, sat drift, procedurer og performance i højsædet og set ledelse som et spørgsmål om kontrol. Her var der dømt "one size fits all", "top-down" og "business first". I dag er helt nye strømninger i gang, og synet på, hvordan virksomheder arbejder med mennesker, ændrer sig med lynets hast.

Det er en bevægelse, som Horten støtter op om og aktivt er en del af. Nu sætter vi mennesker først og retter blikket mod, hvad vi kan gøre for, at den enkelte får succes i sit arbejdsliv og karriere.

Plads til nye indsigter

Samtidig er vi optagede af hele tiden at understøtte udviklingen hen imod en kultur, som opfordrer til personlig udfoldelse – at du kan være den, du er, og tage "dit hele selv" med på kontoret hver eneste dag. Her skal være plads til at eksperimentere og til sammen med dine kollegaer at frembringe nye ideer, ny viden, nye indsigter.

Dette er en af de absolut vigtigste faktorer, når det kommer til at sikre det engagement, som medarbejdere i dag fortæller os, at de har brug for at mærke – i hoved, hjerte og mave – for at brænde igennem på arbejdspladsen. Det er engagementet, som driver succes, trivsel og arbejdsglæde. Engagerede, passionerede mennesker

har lyst til at yde deres ypperste, gå den ekstra mil for klienterne og bidrage positivt til fællesskabet.

Velkommen til Generation Z

Netop fællesskabet er en nøgleværdi for den nye generation, som i disse år bevæger sig ud på arbejdsmarkedet, og som virksomheder på tværs af brancher og sektorer bejler mere eller mindre uhæmmet til.

"Generation Z" lyder betegnelsen, man har valgt at klistre på denne gruppe af mennesker, som er født fra midten af 90'erne og frem. Generation Z er lige så forskellig og alsidig, som alle andre generationer før dem, og man kan lige så lidt generalisere om dem, som man kan om nogen anden gruppe. Men alligevel går nogle fællestræk igen.

Unge mennesker i dag er drevet af værdier. De insisterer på, at der skal være et formål, et purpose, med det, de laver. For dem er smarte stillingsbetegnelser og prangende lønsedler ikke drivkraft nok. De vil andet og mere. De vil se, hvordan deres arbejde skaber værdi ude i verden. De vil føle, se og sanse deres impact. De vil gøre en forskel.

Et fællesskab, som vil noget

Generation Z kan vi lære meget af, ligesom de selvfølgelig kan lære meget af generationerne, der gik forud. Derfor er Hortens arbejde med People & Culture også præget af ønsket om at

Læs mere om nogle af Hortens konkrete initiativer inden for diversitet og inklusion på s. 36-37.

Cat Hindberg, head of People & Culture

skabe et fællesskab, som mennesker på tværs af aldersgrupper kan tjekke ind i.

Vi skal kunne tilbyde vores medarbejdere et fællesskab, som vil noget. Fra den allerførste dag, du træder ind i receptionen, skal du kunne mærke, at dette er et åbent, levende hus, der står samlet om at skabe positiv forandring, for os selv og for andre. Her er respekt, inklusion og omtanke nøgleord, og vi er altid bevidste om, hvordan vores handlinger påvirker miljø, omverdenen og hinanden.

Derfor mener vi også, at vi i Horten skal have ikke bare god ledelse, men tydelig ledelse, mere ledelse, ledelse til at sætte en retning, kommunikere værdierne og sammen med medarbejderne skabe de rammer, der giver de bedste betingelser



for faglig og personlig udvikling.

Lidt anderledes end de andre

Horten har altid haft ry for at være lidt anderledes. Her er perspektiverne nok lidt skævere, udsynet vist lidt bredere, og du defineres ikke ud fra snittet i dit jakkesæt eller plisseringerne i din nederdel. Vi tror på flade hierarkier og bokse, der kan tænkes ud af. Derfor ligger arbejdet med inkluderende fællesskaber som en helt naturlig del af det Hortenske DNA.

Vi glæder os til – på kryds og tværs af interne fagligheder og med gode, friske inputs udefra – at arbejde videre på at udvikle vores kultur, så transformationen opleves som konkret, håndgribelig værdi for klienter, medarbejdere og gæster i huset.

I fællesskab skal vi skrive de nye lærebøger om mennesker og kultur, der skal op på bibliotekshylden ved siden af Karnov.

Fra HR til P&C

Cat Hindberg tiltrådte 1. december 2023 som ny HR-chef i Horten. Ved årsskiftet skiftede hendes titel til head of People & Culture, og hun sidder nu med ansvaret for de områder, som tidligere lå under HR, samt de serviceteams, der betjener medarbejdere og gæster i huset.

Horten må ikke hvile på laurbærrene

Horten har længe været kendt som et af de advokathuse med den største andel af kvindelige partnere. Men er det nok? Og hvad er næste skridt? Fire af Hortens kvindelige advokatfuldmægtige fortæller her om deres oplevelser, udfordringer og råd – både til Horten og til branchen generelt.

Diana Bojaj, advokatfuldmægtig i Hortens afdeling for M&A

For Diana Bojaj var Hortens ligestillingsprofil et vigtigt paramenter, da hun skulle beslutte, hvor hun ville søge hen som advokatfuldmægtig. I hendes øjne er en flad organisations-struktur forudsætningen for lige vilkår kønnene imellem:

”I min studietid havde jeg hørt fra flere bekendte, som arbejdede hos Horten, at her var højt til loftet, plads til udfoldelse og fokus på ligestilling. Og det gør bare noget for dynamikken, når der sidder både kvinder og mænd til fx et afdelingsmøde. At vi har en fælles forståelse af, at forskellige synspunkter og energier skaber værdi.”

Netop derfor er hun da også glad for at kunne repræsentere Horten-brandet: ”Ja, jeg er stolt over at være ambassadør for et firma, hvor dit køn ikke er en barriere, og hvor der er lige muligheder for alle for at forme sit eget karriereforløb,” siger Diana Bojaj, der dog

samtidig har en klar opfordring til lederne i samtlige store advokathuse:

”Vær tydelig i budskabet til kvinder: Vejen til toppen er åben, vi lægger ikke barrierer ud for jer. Italesæt jeres commitment til reel ligestilling. Og så håber jeg bare ikke, at unge kvinder i branchen lader sig bremse af andres opfattelse af, at der ligger en masse forhindringer foran os som følge af fx barsel. Det må ikke være dét, der holder os tilbage.”

Mette Schøler, advokatfuldmægtig i Hortens afdeling for Leasing, Inkasso og Finansielle Services

”Jeg havde nok som mange andre fordomme om, at det ville være en alt for konservativ og reaktionær verden for mig,” fortæller Mette Schøler om sin vej ind i advokatbranchen. ”Nu hvor jeg selv er en del af Horten, ser jeg, at mange har fået øjnene op for værdien af diversitet og vigtigheden af, at advokattanden følger med udviklingen i samfundet.”

Mette beskriver Horten som et hus med megen rummelighed, åbenhed og plads til at være sig selv. Men hun peger samtidig på, at landets advokathuse er utroligt homogene med strukturelle udfordringer for underrepræsenterede grupper, som Horten og branchen generelt bør sætte ind overfor:

”Jeg oplever, at der er en tendens til, at

kvindelige medarbejdere sidder med mange af de ting, som ikke måles eller krediteres. Oplæring af nye kollegaer, planlægning af sociale arrangementer og andre administrative, ikke-debiterbare opgaver. Kvinder forventes ofte at udføre – og straffes i en eller anden udstrækning, tror jeg, hvis de siger fra over for – ikke-karrierefremmende arbejde.”

Derfor opfordrer hun til, at debatten bliver mere åben og lyttende, så der skabes plads til, at under-repræsenterede grupper tages seriøst, når de italesætter deres oplevelser. Og hun opfordrer Horten til ikke at hvile på ligestillings-laubærrene, men stadig stræbe mod at gå forrest: ”Vi skal prioritere konkrete tiltag i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere for at sikre den diversitet, der skal til for at være førende i branchen i 2024. Jeg synes bestemt, Horten skal gå efter at være aktiv front runner på den dagsorden. I dag står pladsen jo helt åben.”

Lærke Bøtke Gundersen, advokatfuldmægtig i Hortens afdeling for Insolvens & Rekonstruktion

”Det er vigtigt, at vi som kvinder ikke oplever at blive forhindret i at søge mod toppen. Du skal føle dig fri til at træffe de valg, som er rigtige for netop dig. Derfra må det så være erfaring, egen-skaber og kompetencer, som afgør, hvor langt du når.”

Sådan lyder budskabet fra Lærke Bøtke Gundersen. Hun har en fortid hos Anklagemyndigheden og blev herefter tilbudt job i konsulentbranchen, men endte med at søge til Horten for at få mere plads til at udfolde sin faglighed, udvikle sig personligt og komme ud og møde de mennesker, som sagerne i virkeligheden handler om. Hvad fremtiden bringer, har hun ikke lagt sig fast på endnu:

”Jeg vil være åben over for nye ideer, nye muligheder, nye veje. Lige nu bruger jeg meget af min tid på mit arbejde. Om det skal være sådan resten af livet, eller om jeg har andre prioriteter om fem år, ved jeg ikke endnu. Men hvis jeg beslutter at gå efter en topstilling, så har jeg behov for at vide, at jeg arbejder i en virksomhed med lige muligheder for alle. At Horten har så mange kvindelige partnere, viser jo bare, at jeg er havnet det rette sted.”

På spørgsmålet om hvilke råd hun kan give unge kvinder på vej ind i branchen, er Lærkes svar klart: ”Jeg vil sige det, jeg selv kunne have brugt at høre dengang: Lad være med at sammenligne jer med hinanden. Find din egen vej – den er god

nok. Vi behøver ikke alle sammen at opføre os ens. Hvis man sammenligner for meget, strømlines man og mister sine unikke kvaliteter. Jeg tror på, at advokatbranchen har brug for mere forskellighed, så vi ikke alle sammen går rundt og er dygtige til det samme.”

Anna Færch Hansen, advokatfuldmægtig i Hortens afdeling for IPTEK

Ligestilling, diversitet og inklusion var nøgleord for Anna Færch Hansen, da hun skulle vælge karrierevej. Derfor startede hun i konsulentbranchen, der var god til at brande sig på netop den dagsorden. Hun oplevede dog, at det i stort omfang blev ved de flotte ord. Derfor skiftede hun til Horten.

”Jeg er blevet positivt overrasket over advokatbranchen. På min arbejdsplads kan jeg være mig selv, klæde mig som jeg har lyst til og arbejde med nogle inspirerende, visionære klienter.”

Hun understreger dog, at branchen har plads til forbedring: ”Jeg tror grundlæggende ikke, at der er nogen, som ikke vil have ledende stillinger besat af kvinder eller fyre med neglelak eller nonbinære

med næsepiercing. Men jeg tror, at vi har nogle iboende biases, som gør, at vi ubevidst tilvælger mennesker, som ligner os selv. Derfor skal vi kalde en spade for en spade og anerkende, at vi kæmper med et strukturelt problem. Det er jo fx et voldsomt talentspild, når vi ser, at størstedelen af de jurastuderende er kvinder, men at der er så få kvinder i advokatusenes partnerkredse.”

I sit netværk har Anna mødt flere kvinder, som føler, de skal løbe hurtigere, arbejde hårdere og yde mere for at komme samme sted hen som deres mandlige kollegaer. Alligevel er hun optimistisk på branchens vegne:

”Jeg håber virkelig ikke, at unge kvinder eller andre underrepræsenterede grupper mister modet, for forandringerne er på vej – og jeg tror på, vi kommer i mål. Vi har en masse forskning, der fortæller os, hvad der er problemet, og hvad vi kan gøre for at løse det. Det er bare at tage arbejdshandskerne på og gøre diversitet, mangfoldighed og inklusion til lige så store buzzwords i dag som AI.”

Diana Bojaj, advokatfuldmægtig Anna Færch Hansen, advokatfuldmægtig Mette Schøler, advokatfuldmægtig Lærke Bøtke Gundersen, advokatfuldmægtig



Det levende hus

Horten er et levende hus, der åbner sig mod omverdenen og inviterer indenfor. Både i Hellerup og i Aarhus kan du komme forbi, når dørene slås op til arrangementer om alt lige fra EU-forordninger og klimatilpasning til grønlandsk infrastruktur og cybersikkerhed. Nedenfor er et lille udpluk fra nogle af de events og fejring, som tiltrak klienter, samarbejdspartnere og andre interesserede gennem 2023.

Horten 70 år

I 2023 fyldte Horten 70 år. Det blev fejret med medarbejdere, klienter, samarbejdspartnere og venner af huset ved en hyggelig eftermiddag og aften. Blandt de deltagende var en helt særlig gæst, nemlig Nicolai Horten, søn af Hortens grundlægger Hans R. Horten. Nicolai arbejdede i en årrække selv i firmaet som advokat og partner, og i anledningen af jubilæet gav han et kærligt og underholdende indblik i selskabets historie.

Grønlandskonferencen

Sammen med Nuna Advokater inviterer Horten hvert år til Grønlandskonference. I 2023 var fokus på de nye lufthavne, som åbner i Nuuk, Ilulissat og Qaqortoq i løbet af de næste par år. Projekterne indeholder store perspektiver for udvikling af turistbranchen, vækst til det lokale erhvervsliv og helt nye muligheder for import og eksport af varer. Men hvordan skal disse

muligheder gribes, og hvilke udfordringer giver de? Arrangementet blev holdt i Nuuk med direkte link til Hortens Hellerup-kontor og samlede over 300 deltagere.

Corporate sustainability and ESG

ESG (Environmental, Social & Governance) er et varmt emne blandt mange virksomhedsledere og beslutningstagere, men mange er i tvivl om, hvordan det gribes an. Med en kommende EU-forordning vil integration af ESG i strategien og efterfølgende rapportering blive normen for de fleste – og hvad gør man så? På arrangementer i både Hellerup og Aarhus diskuterede Hortens ESG lead-partnere implikationerne af de vedtagne bæredygtighedsreguleringer, og hvordan virksomheder kan benytte ESG til at opnå konkurrencefordele. Deltagerne fik indsigt i investoreres ESG-vurderinger, krav til rapportering, og tips til hvordan et ledelsesteam kan tilgå opgaven med at udarbejde bæredygtighedsstrategier og -politikker.

AI - muligheder og faldgruber

Interessen for "Kunstig intelligens – muligheder og faldgruber" samlede 21. november 2023 mennesker fra nær og fjern i Hortens hovedkvarter i Hellerup. Daria Krivonos, direktør for Institut for Fremtidforskning, gav bolden op til en snak om, hvordan den nye teknologi vil ændre vores verdensbillede, erstatte gamle jobs og skabe nye. "Den

verdensorden, juristerne har været med til at skabe for 70 år siden, er ved at blive gentegnet", var blandt hendes hovedbudskaber.

Faglig dag for Københavns Kommune

I anledning af at Københavns Kommune indgik rammeaftaler med Horten inden for alle de tre områder, som var blevet udbudt, inviterede Horten til en særlig "Københavnerdag" med fokus på nogle af de offentligretlige emner, som har størst relevans for hovedstaden. Samarbejde med private, nye tiltag inden for grøn omstilling og mange andre ting var på dagsordenen. Dagen blev afsluttet med networking og grill på terrassen.

Cybersikkerhed og NIS2-direktivet

For anden gang afholdt Horten i samarbejde med DI, Watch Medier og Relevant konference om "Direktivet om foranstaltninger til sikring af et højt fælles cybersikkerhedsniveau i hele Unionen og om ophævelse af direktiv (EU) 2016/1148" – også kendt som NIS2. Målet med konferencen var at give inspiration og konkret viden til, hvordan opgaven med implementering og drift af cybersikkerhedsinitiativer og overholdelse af regulering gribes an. Repræsentanter fra Center for Cybersikkerhed, Rådet for Digital Sikkerhed og Sundhedsdatastyrelsen var blandt oplægsholderne.



Horten markerer Kvindernes Internationale Kampdag

Horten Havnegatta - The Ocean Race

Verdens mest spektakulære sejlsportseven, The Ocean Race, gæstede Aarhus i juni 2023. Da Horten-partner Line Markert er formand for Dansk Sejlunion, og Hortens Aarhus-kontor ligger tæt på havnen, var det helt naturligt at tage del i begivenheden. Klienter og samarbejdspartnere blev inviteret til en dag ombord på det smukke skib M/S Tunø, hvor de fra første parket kunne overvære startskuddet. Derfra gik turen til Aarhus Sejlcenter, hvor Palle Feldborg Olesen, projektleder i Aarhus Kommune, holdt oplæg om visionerne bag Aarhus Havn, og tidligere deltager i The Ocean Race, Katja Salskov-Iversen, gav indblik i, hvad der skal til for at udmærke sig som professionel sportsudøver.

Etablering af solcelleanlæg

Gennem de senere år er solenergi i

stigende grad begyndt at blive set som en hjørnesten i den grønne omstilling. Derfor var der da også stort fremmøde, da Horten inviterede alle med interesse for etablering af solcelleanlæg ind at høre seneste nyt om processerne – fra den indledende planlægning til den løbende drift. Hortens eksperter delte indsigter i potentialer og faldgruber og fortalte om nye initiativer fra EU, gav indblik i ejendomservhvervelse og svarede på spørgsmål om kontraktindgåelse.

100 medarbejdere i Aarhus

Da Hortens kontor på Frederiks Plads i Aarhus rundede 100 medarbejdere, blev det fejret med manér. Den festlige aften bød på god mad og champagne samt underholdning i form af Hortens eget husband, bestående af partner Jesper Petersen Bach, advokat Rasmus Bytoft Sundstrup og BA. jur. Mathias Grønkjær.

Hundredvis af webinarer

At dele viden, indsigter og inspiration med omverdenen har altid været et vigtigt element i Hortens selvforståelse. Flagskibet inden for denne videndeling er flere hundrede webinarer, der hvert år sendes live fra Hortens studier i både Aarhus og Hellerup, og som tilsammen følges af 10.000 seere. Nogle gange er der tale om særudsendelser, når fx nye lovændringer træder i kraft, eller opsigtsvækkende domme afsiges. Hertil kommer en række tilbagevendende serier som fx "Update på Miljøretten", "Månedens Udbudskendelser" og "Morgenkaffe med Line og Rikke". I 2023 fik disse følgeskab af de nye webinarserier "Horten Discover Tech" og "Horten Discover ESG" - to fagområder, som fremover vil få stor indflydelse på strategi, konkurrencedygtighed og drift i såvel virksomheder som organisationer.

Klimasikring som nyt specialeområde

De seneste år har vist, at det ikke længere er muligt at forhindre konsekvenserne af klimaforandringerne. De har allerede på nuværende tidspunkt indvirkning på mennesker, samfund og økosystemer, og i Danmark har vi set mange eksempler på oversvømmede byer, sommerhuse, der styrter i vandet, og vejarealer, som er oversvømmede og derved ikke kan benyttes.

Klimaforandringerne indebærer et øget behov for at etablere klimasikringsprojekter, der kan afværge skader foranlediget af klimaudfordringerne. Arbejdet med anlæg af sådanne projekter er i fuld gang, og der igangsættes på nuværende tidspunkt fx kystbeskyttelsesprojekter, vandløbsprojekter, klimaprojekter i vejarealer og skybrudsprojekter.

Klimasikringsprojekter nødvendiggør kompetencer inden for en række forskellige retlige discipliner, blandt andet miljøret, forsyningsret, udbudsret og entrepriseret. Det er en udfordrende proces med mange involverede aktører. Horten har gennem mange år arbejdet med de retlige discipliner og rådgiver på flere igangværende klimasikringsprojekter.

”Det er helt afgørende, at vi anskuer klimasikringsprojekter i et helhedsperspektiv, også i forhold til de udbudsprocesser, der skal sættes i gang. De udfordringer og ændringer, der kan opstå undervejs, fx igennem det samfundsmæssige og politiske fokus og ny lovgivning, skal vi kunne håndtere rent

udbudsretligt. Derudover skal vi have overblik over, hvornår det giver mening at igangsætte en udbudsproces, uanset at fx ikke alle miljøgodkendelser er opnået. De konsekvenser, klimaforandringerne medfører, gør, at vi ikke har tid til at vente,” fortæller advokat Rikke Munk Rye Andersen.

Erfaringer fra tidligere projekter overføres til nye

Hun har sammen med advokat Tue Trier været med til at oprette Hortens nye tværgående specialeområde om klimasikring. Et initiativ, som er skabt for at imødegå den stigende efterspørgsel på en bredere, mere helhedsorienteret rådgivning inden for klimasikring og alle de problemstillinger, klimaudfordringerne medfører:

”Formålet med et mere tværgående specialeområde er at samle de stærke kompetencer, Horten har inden for klimasikring, hvor vi fx rådgiver størstedelen af landets kommuner og forsyningselskaber om klimasikring. Erfaringerne fra tidligere projekter kan ofte overføres til andre projekter og ved at samtænke vores rådgivning, kan vi skabe mere værdi i projekterne,” forklarer Tue Trier.

Han peger på, at selvom mange kommuner og forsyningselskaber er begyndt at have fokus på klimasikring og arbejder med mange forskellige typer af projekter, så er det ikke altid de samme udfordringer, der gør sig gældende i de enkelte kommuner. Mens kommuner, der ligger ud til kysten, typisk har fokus på

klimasikringsprojekter, kan andre kommuner beliggende inde i landet have fokus på fx regnvandshåndtering. Dette skal den juridiske rådgivning kunne favne samtidig med, at der skal tages højde for, at loven ikke altid kan følge med den rivende udvikling, som området er præget af:

”Det går utroligt hurtigt med at finde nye løsninger, og det er ikke altid, at lovgivningen hænger sammen med de projekter, man ønsker at sætte i gang. Flere dele af den gældende lovgivning bygger på en tankegang, der nogle gange ikke passer med den type af store klimasikringsprojekter, man ser i dag. Det er vigtigt at tænke dette ind i projektet, så der hele tiden er fokus på, at det er i overensstemmelse med lovgivningen – også selvom det ikke altid er enkelt,” siger Tue Trier.

Det helhedsorienterede perspektiv

For Rikke Munk Rye Andersen er det samtidig vigtigt at se projekterne i deres helhed og tænke samtlige aspekter med ind i processen:

”Horten har netop det helhedsorienterede perspektiv i kraft af klimasikring som et tværgående specialeområde. Vi kan derfor yde højt specialiseret rådgivning inden for alle dele af et klimasikringsprojekt, dvs. både i forhold til planlægning, udbud, etablering og den efterfølgende kontraktstyring. Dette skaber merværdi for vores klienter og fører i sidste ende til en mere effektiv etablering af projekterne,” understreger Rikke Munk Rye Andersen.



Tue Trier, advokat
Rikke Munk Rye Andersen, advokat

”Horten har det helhedsorienterede perspektiv i kraft af klimasikring som et tværgående specialeområde. Vi kan derfor yde højt specialiseret rådgivning inden for alle dele af et klimasikringsprojekt.”

Hvad er klimasikring?

Klimasikring refererer til en række foranstaltninger og strategier, der implementeres for at beskytte samfund, infrastruktur og økosystemer mod virkningerne af klimaforandringer. Formålet med klimasikring er at reducere sårbare områder og øge modstandskraften over for ekstreme vejrforhold og andre klimaændringsrelaterede trusler.

Klimasikring indbefatter forskellige dele af vores samfund. Det gælder bygninger og infrastruktur, vandforvaltning til oversvømmelsesbeskyttelse, regnvandshåndtering og kystsikring. Men det drejer sig også om at sikre tilpasninger i landbruget for at understøtte de bæredygtige dyrkningsmetoder og avl af mere klimaresistente afgrøder.

Årsrapport 2023

Årsrapporten er fremlagt og godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 19. april 2023. Dirigent: Frans Rossen.

Ledelsespåtegning

Bestyrelse og direktion har dags dato behandlet og godkendt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar 2023 til 31. december 2023 for Horten Advokatpartnerselskab.

Årsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Årsregnskabet giver efter vores opfattelse et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2023 samt af resultatet af selskabets aktiviteter for 1. januar 2023 til 31. december 2023.

Ledelsesberetningen indeholder efter vores opfattelse en retvisende redegørelse for de forhold, beretningen omhandler.

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København, april 2024.

Direktion:

Christian Gregersen

Bestyrelse:

Mikkel Primdal Kæregaard
Bestyrelsesformand

Hans Christian Pape

Tanja Lykke Stougaard

Andreas Christensen

Lars Lüneborg

Asger Heine Jensen

Søren Hornbæk Svendsen



Den uafhængige revisors erklæringer

Til kapitalejerne i Horten Advokatpartnerselskab

Konklusion

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2023 samt af resultatet af selskabets aktiviteter for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2023 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Vi har revideret årsregnskabet for Horten Advokatpartnerselskab for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2023, der omfatter resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse og noter, herunder anvendt regnskabspraksis ("regnskabet").

Grundlag for konklusion

Vi har udført vores revision i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark. Vores ansvar ifølge disse standarder og krav er nærmere beskrevet i revisionspåtegningens afsnit Revisors ansvar for revisionen af regnskabet. Vi er uafhængige af selskabet i overensstemmelse med International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisoreres etiske adfærd (IESBA Code) og de yderligere etiske krav, der er gældende i Danmark, ligesom vi har opfyldt vores øvrige etiske forpligtelser i henhold til disse krav og IESBA Code. Det er vores opfattelse, at det opnåede revisionsbevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion.

Udtalelse om ledelsesberetningen

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

Vores konklusion om regnskabet omfatter ikke ledelsesberetningen, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om ledelsesberetningen.

I tilknytning til vores revision af regnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med regnskabet eller vores viden opnået ved revisionen eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation.

Vores ansvar er derudover at overveje, om ledelsesberetningen indeholder krævede oplysninger i henhold til årsregnskabsloven.

Baseret på det udførte arbejde er det vores opfattelse, at ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens krav. Vi

har ikke fundet væsentlig fejlinformation i ledelsesberetningen.

Ledelsens ansvar for regnskabet

Ledelsen har ansvaret for udarbejdelsen af et årsregnskab, der giver et retvisende billede i overensstemmelse med årsregnskabsloven. Ledelsen har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde et regnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af regnskabet er ledelsen ansvarlig for at vurdere selskabets evne til at fortsætte driften; at oplyse om forhold vedrørende fortsat drift, hvor dette er relevant; samt at udarbejde regnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere selskabet, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

Revisors ansvar for revisionen af regnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om regnskabet som helhed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en revisionspåtegning med en konklusion. Høj grad af sikkerhed er et højt niveau af sikkerhed, men er ikke en garanti for, at en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, altid vil afdække væsentlig fejlinformation, når sådan findes. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de økonomiske beslutninger, som brugerne træffer på grundlag af regnskabet.

Som led i en revision, der udføres i overensstemmelse med internationale standarder om revision og de yderligere krav, der er gældende i Danmark, foretager vi faglige vurderinger og opretholder professionel skepsis under revisionen.

Herudover:

- Identificerer og vurderer vi risikoen for væsentlig fejlinformation i regnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at

opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.

- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandling, der er passende efter omstændighederne, men ikke for at kunne udtrykke en konklusion om effektiviteten af selskabets interne kontrol.

- Tager vi stilling til, om den regnskabspraksis, som er anvendt af ledelsen, er passende, samt om de regnskabsmæssige skøn og tilknyttede oplysninger, som ledelsen har udarbejdet, er rimelige.

- Konkluderer vi, om ledelsens udarbejdelse af regnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift er passende, samt om der på grundlag af det opnåede revisionsbevis er væsentlig usikkerhed forbundet med begivenheder eller forhold, der kan skabe betydelig tvivl om selskabets evne til at fortsætte driften. Hvis vi konkluderer, at der er en væsentlig usikkerhed, skal vi i vores revisionspåtegning gøre opmærksom på oplysninger her om i regnskabet eller, hvis sådanne oplysninger ikke er tilstrækkelige, modificere vores konklusion. Vores konklusioner er baseret på det revisionsbevis, der er opnået frem til datoen for vores revisionspåtegning. Fremtidige begivenheder eller forhold kan dog medføre, at selskabet ikke længere kan fortsætte driften.

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af regnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om regnskabet afspejler de underliggende transaktioner og begivenheder på en sådan måde, at der gives et retvisende billede heraf.

Vi kommunikerer med den øverste ledelse om blandt andet det planlagte omfang og den tidsmæssige placering af revisionen samt betydelige revisionsmæssige observationer, herunder eventuelle betydelige mangler i intern kontrol, som vi identificerer under revisionen.

København, den 30. marts 2024.

PricewaterhouseCoopers
Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 33 77 12 31

Jacob F Christiansen, statsautoriseret revisor
mne18628

Frederik Tvedeskov Jantzen, statsautoriseret revisor
mne47815

Hoved- og nøgletaloversigt

Set over de seneste fem regnskabsperioder kan selskabets udvikling beskrives ved følgende hoved- og nøgletal (DKK '000):

	2023	2022	2021	2020	2019
	DKK	DKK	DKK	DKK	DKK
Hovedtal					
Resultat					
Nettoomsætning	435.535	435.713	447.175	452.446	426.321
Bruttofortjeneste	334.483	339.240	354.042	368.572	340.052
Resultat før finansielle poster	7.812	1.591	13.915	15.627	24.378
Resultat af finansielle poster	-4.166	-2.592	-1.035	-816	-1.131
Årets resultat	3.646	-1.001	12.879	14.812	23.247
Balance					
Investeringer i materielle anlægsaktiver	1.651	1.593	2.257	743	3.545
Balancesum	295.753	285.667	267.608	288.739	266.850
Egenkapital	75.577	78.619	86.916	81.131	73.630
Antal fuldtidsmedarbejdere					
	275	290	278	290	250
Nøgletal i %					
Afkastningsgrad	2,6%	0,6%	5,2%	5,4%	9,1%
Soliditetsgrad	25,6%	27,5%	32,5%	28,1%	27,6%
Forrentning af egenkapital	4,7%	-1,2%	15,3%	19,1%	35,9%

Nøgletallene er udarbejdet i overensstemmelse med Den Danske Finansanalytikerforenings anbefalinger og vejledning. Der henvises til definitioner i afsnittet om regnskabspraksis.

Selskabsoplysninger

Selskabet
Horten Advokatpartnerselskab
Philip Heymans Allé 7
2900 Hellerup
Danmark

Telefon: +45 3334 4000
Telefax: +45 3334 4001
E-mail-adresse: Info@horten.dk
Hjemmeside: www.horten.dk

CVR-nr.: 33 77 52 29

Regnskabsperiode:
1. januar 2023 - 31. december 2023
Regnskabsår: 12. regnskabsår

Hjemstedskommune: Gentofte

Bestyrelse
Mikkel Primdal Kæregaard, formand
Andreas Christensen
Asger Heine Jensen
Hans Christian Pape
Lars Lüneborg
Søren Hornbæk Svendsen
Tanja Lykke Stougaard

Direktion
Christian Gregersen

Revision
PricewaterhouseCoopers
Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Strandvejen 44
2900 Hellerup
Danmark

Bank
Jyske Bank A/S

Ledelsesberetning

Hovedaktiviteter

Horten Advokatpartnerselskabs hovedaktivitet er drift af advokatvirksomhed.

Økonomi

Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

Selskabets resultatopgørelse for året 2023 udviser et resultat på 3.645.991 kr., og balancen pr. 31. december 2023 udviser en egenkapital på 75.576.569 kr.

Regnskabsåret 2023 endte omsætningsmæssigt på samme niveau som 2022. I lyset af usikkerhed omkring renter, inflation mm., som har forårsaget usikkerhed i økonomien i perioder i 2023, vurderer vi resultatet som tilfredsstillende.

Forventet udvikling

Selskabet forventer en vækst på 5 % på omsætningen for 2024 sammenholdt med 2023.

Usikkerhed ved indregning og måling

Der er ikke konstateret usikkerheder eller risici, som har særlig påvirkning på indregningen og målingen af posterne i årsregnskabet.

Governance

Samfundsansvar

Horten Advokatpartnerselskabs hovedaktivitet er drift af advokatvirksomhed. Hortens medarbejdere er vores vigtigste aktiv, og dygtige medarbejdere er garant for, at vi fortsat kan give vores kunder en værdifuld og højt kvalificeret rådgivning. Vi har kontinuerligt fokus på at rekruttere, fastholde og udvikle medarbejderne. De målrettede indsatsler for 2023 er beskrevet nedenfor i afsnittene om diversitet og inklusion samt sociale- og personaleforhold.

Advokaters virke er reguleret gennem retsplejeloven og de advokatetiske regler. Horten følger det danske advokatsamfunds regler for advokatetik og god advokatskik.

Horten tiltrådte AdvokatKODEKS i 2015, som tager skridtet videre og sætter retningslinjer for, hvordan advokat-virksomheder arbejder samfundsansvarligt. Kodekset skal sikre, at kunderne får den bedst mulige rådgivning og samtidig være med til at garantere, at vi som virksomhed fortsat optræder samfundsansvarligt. AdvokatKODEKS er udarbejdet af brancheorganisationen Danske Advokater.

Etik, herunder menneskerettigheder

Det er en overordnet målsætning for Horten, at firmaets medarbejdere har en høj etisk standard både under udøvelse af arbejdet og under deres optræden i øvrigt. Hortens etiske retningslinjer afspejler bl.a. de etiske regler, der gælder i de respektive lande, og CCBE's etiske regler (forening af europæiske advokatsamfund). Vi kræver, at alle medarbejdere aktivt efterlever disse reglers ordlyd og ånd og har en formuleret politik om etiske retningslinjer i Horten.

Som rådgivervirksomhed med lokation i Danmark ser vi ikke brud på menneskerettigheder som et højrisikoområde i vores aktiviteter eller i samarbejdet med vores klienter.

Som arbejdsplads for mere end 320 medarbejdere har vi et vigtigt ansvar for at skabe en inkluderende arbejdsplads, hvor alle medarbejdere behandles med respekt og har lige muligheder for udvikling og anerkendelse. Læs mere herom i afsnittet om kønsdiversitet og inklusion nedenfor.

Vi vurderer på den baggrund, at det ikke er nødvendigt at opstille særskilte politikker for menneskerettigheder.

Antikorruption og -bestikkelse

Horten har nultolerance over for bestikkelse og korruption. Eventuelle risici på dette område knytter sig primært til klienters transaktioner. Med vores politik og procedurer adresserer vi proaktivt risici og implementerer strenge procedurer for due diligence, især i relation til samarbejde med klienter og andre tredjeparter, for at sikre overens-stemmelse med både vores etiske standarder og gældende lovgivning. Vores politik fremhæver betydningen af juridisk etik, herunder håndtering af interessekonflikter, og understreger vigtigheden af uddannelse og bevidstgørelse, for at sikre at alle medarbejdere og partnere forstår vores tilgang.

Vi har velfungerende procedurer for klientindtag og vurdering af klienters transaktioner, og vi gennemfører systematisk uddannelse af alle medarbejdere til sikring af essentielle politikker og forretningsgange i organisationen. Vi har i en årrække haft en whistleblowerordning til indberetning af risici samt potentielle og faktiske overtrædelser.

I 2015 tilsluttede vi os advokatKODEKS under Danske Advokater, som vi også arbejdede under i 2023. Kodekset sætter fokus på etiske forhold og dilemmaer, herunder korruption og bestikkelse. Tilsvarende inkluderer vores egne interne retningslinjer fokus på antikorruption og -bestikkelse.

Med dette udgangspunkt giver vi vores medarbejdere de

bedste muligheder for at agere, skulle de blive opmærksomme på et brud på antikorruptionsreglerne eller andre mistænkelige forhold.

I vurderingen af vores forretningsmodel har vi ikke fundet, at korruption er et væsentligt højrisikoområde for os, og vi har ikke identificeret væsentlige korruptionsrisici i vores aktiviteter eller i relationen til vores forretningsforbindelser, som ikke er adresseret ved vores tiltag for compliance. Vi har således ikke haft sager herom i 2023.

Hvidvask

Horten er omfattet af reglerne om bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering. Vi arbejder løbende med at nedbringe risikoen for, at vi i Horten uforvarende kommer til at medvirke til hvidvask og terrorfinansiering. I vores politik, forretningsgange og kontroller for bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering har vi skarpt fokus på forankring hos ledelsen, uddannelse af vores medarbejdere, forståelige interne guidelines med tydelig ansvars- og rollefordeling, dokumentskabeloner samt kontrol af overholdelse af vores interne processer.

Hos Horten gennemgår alle relevante medarbejdere ved opstart obligatorisk undervisning i anti-hvidvask. Vi foretager derudover grundigt baggrundstjek af vores klienter og screener vores medarbejdere ved ansættelsen. Vi har i 2023 løbende indhentet straffeattester på vores medarbejdere. Vi forventer at fortsætte dette arbejde fremover.

Indsats 1	Indsats 2	Indsats 3	Indsats 4
Øget samarbejde om bæredygtige tiltag med vores nærmiljø	Udbygning af vores system for affaldssortering	Sikring mod madspild i kantinen	Væsentlighedsvurdering af vores ESG-muligheder og -risici

Whistleblowerordning

Horten har en digital whistleblowerordning, hvor ansatte online anonymt kan indberette virksomhedens potentielle eller faktiske overtrædelser af hvidvasklovgivningen. Hortens whistleblowerordning skal sikre en fortrolig og uafhængig kanal til indberetning af forhold, som ikke umiddelbart kan håndteres via de almindelige kanaler. Indberetninger til Hortens whistleblowerordning behandles fortroligt og sikkert af Hortens whistleblowerteam.

Alle interne og eksterne personer, der har en arbejdsrelation til det forhold, der indberettes om, kan foretage en indberetning til Hortens whistleblowerordning.

Dataetik

Som advokatvirksomhed er Horten underlagt lovfæstet tavshedspligt for alle de oplysninger, som vi modtager i vores hverv fra klienterne. Vores klienters tillid til os er afhængig af, at vores klienter kan betro sig til os uden at frygte, at oplysningerne kommer videre. Det gælder også samfundets tillid til advokatstanden i almindelighed som vigtig medspiller i retssystemet.

Vi har derfor kontinuerligt fokus på databeskyttelse i vores processer for at beskytte de personoplysninger, som vi bliver betroet af vores klienter og samarbejdspartnere. Vi værner om personoplysninger ved at kommunikere sikkert, opbevare personoplysninger på sikre IT-platforme og alene videregive nødvendige personoplysninger, såvel internt i Horten som eksternt med vores samarbejdspartnere, kli-

enter, modparter mv.

Miljø og klima

De klima- og miljømæssige risici for en virksomhed som Horten handler primært om forsyning til vores bygninger, leverandørers aktivitet (herunder drift af kantine) samt vores rejseaktivitet.

Vores politik og ambitioner på miljø- og klimaområdet fokuserer på ovennævnte risici. Desuden arbejder vi aktivt med at videreudvikle vores ydelser inden for miljø-, klima- og ESG-spørgsmål, som kan hjælpe vores klienter videre i retning af en mere bæredygtig produktion.

I 2023 har vi primært arbejdet med forbrug af fødevarer i vores kantine, særligt sikring af lokale, økologiske produkter, færre køddage og mindskning af madspild. Desuden har vi arbejdet med affaldssortering, både i kontorlandskaberne og kantinen.

Disse forhold og andre er indeholdt i vores klimaregnskab, som kortlægger udledning af drivhusgasser for 2023. Regnskabet er gennemført på samme vis som i 2022 (GHG-protokollen). Det samlede udslip for 2023 lå på 336,6 tCO₂. Det er en reduktion på 0,7 % fra sidste år, hvad angår det totale udslip. Vi har været en smule færre medarbejdere i 2023, så det gennemsnitlige udslip per fuldtidsmedarbejder lander på 1,22 tCO₂ mod 1,17 i 2022. Det vil sige en forøgelse med 0,4 % fra sidste år. Se hele klimaregnskabet på side 14-15.

Figur: Fokusområder i Hortens miljø- og klimainsats i 2024

I 2024 arbejder vi videre med affaldssortering og minimering af madspild. Vi vil også engagere os i lokale bæredygtighedstiltag omkring vores kontorer. Desuden gennemfører vi i 2024 en væsentlighedsvurdering af vores ESG-muligheder og -risici. Den vil danne grundlag for vores handlingsplan i 2025 samt fastlægge mål og målepunkter for vores indsatsler i fremtiden.

Ansvarlig arbejdsplads

Hos Horten skabes vores resultater gennem mennesker. Vi tilstræber at være en ansvarlig arbejdsgiver, som sikrer gode ansættelsesforhold og et motiverende arbejdsmiljø for vores medarbejdere (se afsnit nedenfor om Kønsdiversitet og inklusion samt Sociale og personaleforhold).

Som arbejdsplads har vi politikker og handleplaner, der er med til at understøtte vores indstilling og adfærd:

- Politik om chikane, sexchikane, diskrimination og mobning

- Politik om sundhed

- Politik om alkohol og rusmidler

- Politik om seniorordning

- Politik om fleksibel arbejdsplads.

Kønsdiversitet og inklusion

Horten ønsker at tiltrække de bedste i branchen, uanset køn, etnicitet, religion, alder og baggrund. Alle skal have samme karrieremuligheder i vores virksomhed, og vi vurderer derfor kandidater på baggrund af resultater og potentiale frem for forudfattede meninger og præferencer. Vi anerkender, at alle former for diversitet i teams skaber innovation og er en vigtig kilde til at finde de bedste og mest helstøbte løsninger til vores klienter.

Kønsfordelingen blandt alle beskæftigede hos Horten var med udgangen af 2023 på 62 % kvinder og 38 % mænd, mens fordelingen blandt vores jurister var på 51 % kvinder og 49 % mænd. Den ligelige fordeling af kvinder og mænd blandt jurister er i vores optik optimal, da vi tilstræber kønsdiversitet i branchen.

Vi har et mål om at få to kvinder i bestyrelsen/øverste ledelse senest i 2025 (svarende til 28 %). Tilsvarende har vi en ambition om 33 % kvinder i 2026 i vores øvrige ledelsesroller (øvrige ledelse). Vi fortsætter samme indsatser i 2024, som vi arbejdede med i 2023:

	Øverste ledelse	Øvrig ledelse	Ejerpartnere	Jurister	Totalt i huset
Antal	7	14			
Andel kvinder 2023	14%	29%	22%	51%	62%
Mål	28% (2025)	33% (2026)			

Figur: Overblik over kvinder i Horten

- **Opfordring til at søge valg til bestyrelsen.** Vores bestyrelse og ledelse har anbefalet vores kvindelige ejerpartnere at stille op, men valget er en demokratisk proces, der foregår via afstemning i ejerkredsen. Denne proces skal naturligvis respekteres, og udfaldet kan derfor ikke styres entydigt fra topledelsens side.

- **Forfremmelsesindsats til lagene under ejerpartnere.** Ser vi specifikt på gruppen af directors og specialist-advokater, var kønsfordelingen ved udgangen af 2023 på 60 % kvinder og 40 % mænd, hvilket afspejler, at der er kommet flere kvinder på disse poster sammenlignet med udgangen af 2022. Her var den nemlig på 50/50. På sigt betyder det en mere kønsdivers pipeline til rollen som ejerpartner og derigennem potentielt bestyrelsesmedlem (øverste ledelse) og/eller rolle som afdelingsledelse (øvrig ledelse).

- **Mentorprogram for kvindelige jurister.** I vores mentorprogram coacher kvindelige ejerpartnere udvalgte af vores yngre kvindelige talenter. Dette tiltag skal sikre, at de unge kvinder ser gode rollemodeller og blandt andet kan diskutere mulig-hederne for en partnerkarriere.

Sammenlignet med vores konkurrenter har vi en god procentfordeling blandt kønnene, når det gælder Hortens ejerpartnere. Her var 22 % kvinder og 78 % mænd i 2023 (blandt partnerne var fordelingen den samme).

For at nå vores mål arbejder vi med en række indsatser, som er præsenteret nedenfor.

24 ugers betalt barsel

Hortens barselsordning giver mulighed for betalt barsel til mænd og medforældre i 24 uger. Det støtter op om lovens formål om ligebehandling, og det giver større fleksibilitet til familiernes planlægning, samtidig med at det på sigt kan understøtte behovet for flere kvinder i ledelsen. 24 ugers betalt barsel for begge køn giver mulighed for at dele opgaverne i familien mere ligeligt, hvilket udgør en bedre ramme for at prioritere karrieren, som man ønsker.

Barselsnetværk

I 2023 blev alle i Horten, uanset køn, der var på vej på barsel, var på barsel eller lige var kommet tilbage fra barsel tilbudt at deltage i et barselsnetværk. Netværket blev faciliteret af Natalia Rogaczewska fra firmaet Værdbar.

Fra 2024 har Horten indgået et nyt samarbejde med "Inspired Beyond Babies", som er en anerkendt leverandør på barselsmarkedet, der bl.a. tilbyder en månedlig Key Note speaker, og som i endnu højere grad vil kunne være understøttende for vores kontor i Aarhus.

Horten ønsker at sikre, at med-arbejdere på barsel har de

muligheder for tilknytning til arbejdspladsen, som den enkelte selv ønsker. Desuden giver netværket mulighed for, at med-arbejderne kan drøfte barsels- og karriererelaterede emner med kollegaer i samme livssituation. Den eksterne facilitering sikrer nye perspektiver på barselslivet, fx om opnåede kompetencer under barselsorlov og om mulighederne for at planlægge sit arbejdsliv. Horten bliver gennem dette arbejde klogere på, hvad vi skal kunne tilbyde de med-arbejdere, der er på barsel eller for nylig er kommet tilbage fra barsel, for at vi fortsat kan være en attraktiv arbejdsgiver for vores ansatte med mindre børn.

Barselsnetværket er et supplement til den graviditetscoach, som Hortens medarbejdere har haft mulighed for at benytte sig af i en årrække. Coachingtilbuddet gælder fædre, mødre og medforældre.

Netværk for kvindelige jurister

Hortens interne netværk for kvindelige jurister har til formål at bidrage med kvindelige rollemodeller for yngre kvindelige jurister og samtidig motivere kvindelige jurister til at skabe en karriere, der er ambitiøs og bæredygtig på den lange bane.

Fokus på unconscious bias

Ordvalget i stillingsannoncer har afgørende betydning for, hvem der søger vores stillinger, og vi vil gerne tiltrække medarbejdere og ledere med alle baggrunde. Hortens People & Culture-afdeling har arbejdet for at sikre, at annoncerne henvender sig bredt og neutralt ift. køn og baggrund. Vi vil fremadrettet arbejde yderligere med diversitet, lighed og inklusion (DE&I) i månedlige korte teammålinger.

Sociale- og personaleforhold

Risici

Som advokatvirksomhed ansætter Horten videnstunge specialister til vores rådgiver-jobs, som kan være kendetegnet ved korte tidsfrister og samtidige deadlines samt tilhørende arbejdspress. I denne type arbejds-miljø er vi særligt opmærksomme på risici omkring områder som: sikring af godt kollegaskab og arbejdsmiljø, understøttelse af god balance mellem fritid og arbejde, stress og udbrændthed og fysiske udfordringer ved stillesiddende arbejde.

Fra politik til handling

Med afsæt i tidligere nævnte personalerelaterede politikker i Horten har vi i 2023 arbejdet med følgende indsatser:

- **Social Club**, der understøtter inkluderende oplevelser med fokus på at skabe fællesskab og sammenhængskraft på tværs af organisationen

- **Holistisk massageordning**, osteopati og zoneterapi

- **Fleksibel løsning for madordning** ved aftenarbejde

- **Økologisk og bæredygtig mad** i køkkenet med fokus på lokale råvarer og madspild

- **Barselsnetværk.** Se også afsnit om kønsdiversitet og inklusion.

Resultater i 2023

Med afsæt i ovennævnte risici har vi skabt følgende resultater, som er målt i vores APV/tilfredshedsundersøgelse fra ultimo 2023 (skala 1-5, hvor 5 er bedst).

Figur: 2023 - resultater for social- og personaleforhold fra APV/tilfredshedsundersøgelse i 2023 (skala 1-5, hvor 5 er bedst).

Tilfredshed med...	At føle sig som en del af et fællesskab	Fleksibilitet, så man kan planlægge arbejde efter behov	Tilstrækkelig indflydelse på mængden af mine arbejdsopgaver	At kunne variere min fysiske fysiske arbejdsstilling i passende omfang	Job som helhed (skala 1-10)
Tilfredshed (1-5)	4,2	4,4	3,8	4,2	8,0

Vi betragter resultater i nedenstående tabel som gode, men vil i 2024 arbejde på forbedringer.

Arbejdet i 2024

I 2024 fortsætter vi ovennævnte aktiviteter, ligesom vi tilføjer disse indsatser:

- **Ledelsesudviklingsprogram**, hvor der blandt andet sættes fokus på lederens rolle som personaleleder

- **Fælles, funktionel, udendørstræning** hver mandag morgen for alle medarbejdere

- **Arbejdstidsmodeller** med fokus på individuelt, tilpassede løsninger og fleksibilitet til den enkelte medarbejders livssituation

- **Nyt tiltag mod madspild**, hvor medarbejdere får mulighed for at tage overskudsmad med hjem til gavn for alle

- **Udvikling af DEI-politik**, herunder implementering af et nyt værktøj med henblik på at mindske bias.

Begivenheder efter balancedagen

Der er ikke efter balancedagen indtruffet forhold, som har væsentlig indflydelse på bedømmelsen af årsrapporten.

Regnskabspraksis

Regnskabspraksis er en samling af regler og principper, som beskriver, hvordan virksomheder skal opføre sig og registrere deres økonomiske aktiviteter. Regnskabspraksis er en vigtig del af virksomhedens økonomiske styring og rapportering.

Regnskabsgrundlag
Årsrapporten for Horten Advokatpartnerselskab for 2023 er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for store virksomheder i regnskabsklasse C.

Regnskabspraksis er uændret i forhold til tidligere år.

Årsrapporten for 2023 er aflagt i DKK.

Generelt om indregning og måling
Regnskabet er udarbejdet med udgangspunkt i det historiske kostprisprincip.

Indtægter indregnes i resultatopgørelsen i takt med, at de indtjenes. Herudover indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser, der måles til dagsværdi eller amortiseret kostpris. Endvidere indregnes i resultatopgørelsen alle omkostninger, der er afholdt for at opnå årets indtjening, herunder afskrivninger, nedskrivninger og hensatte forpligtelser samt tilbageførsler som følge af ændrede regnskabsmæssige skøn af beløb, der tidligere har været indregnet i resultatopgørelsen.

Aktiver indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil tilflyde selskabet, og aktivets værdi kan måles pålideligt.

Forpligtelser indregnes i balancen, når det er sandsynligt, at fremtidige økonomiske fordele vil fragå selskabet, og forpligtelsens værdi kan måles pålideligt.

Ved første indregning måles aktiver og forpligtelser til kostpris. Efterfølgende måles aktiver og forpligtelser som beskrevet for hver enkelt regnskabspost nedenfor.

Ved indregning og måling tages hensyn til forudsigelige tab og risici, der fremkommer, inden perioderegnskabet aflægges, og som be- eller afkræfter forhold, der eksisterer på balancedagen.

Som målevaluta benyttes danske kroner. Alle andre valutaer anses som fremmed valuta.

Operationelle leasingaftaler
Leasingydelser vedrørende operationelle leasingaftaler indregnes i resultatopgørelsen over leasingperioden.

Omregning af fremmed valuta
Transaktioner i fremmed valuta omregnes til transaktionsdagens kurs. Gevinster og tab, der opstår på grund af forskelle mellem

transaktionsdagens kurs og kursen på betalingsdagen, indregnes i resultatopgørelsen som en finansiel post.

Tilgodehavender, gæld og andre mone-tære poster i fremmed valuta, som ikke er afregnet på balancedagen, omregnes til balancedagens kurs. Forskelle mellem balancedagens kurs og transaktionsdagens kurs indregnes i resultatopgørelsen som en finansiel post, jf. dog afsnittet regnskabsmæssig afdækning.

Resultatopgørelsen
Honorar- og salærindtægter
Honorar- og salærindtægter indregnes i resultatopgørelsen i takt med, at arbejdet udføres. Honorar- og salærindtægter indregnes ekskl. moms og med fradrag af rabatter i forbindelse med salget.

Andre eksterne omkostninger
Andre eksterne omkostninger indeholder indirekte produktionsomkostninger og omkostninger til lokaler, salg og distribution samt kontorhold mv.

Personaleomkostninger
Personaleomkostninger indeholder gager og lønninger samt lønafhængige omkostninger.

Af- og nedskrivninger
Af- og nedskrivninger indeholder årets af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver samt avance og tab ved løbende udskiftning af anlægsaktiver.

Andre driftsindtægter
Andre driftsindtægter omfatter regnskabsposter af sekundær karakter i forhold til virksomhedens hovedaktivitet.

Finansielle poster
Finansielle indtægter og omkostninger omfatter renter, finansielle omkostninger ved finansiel leasing, realiserede og urealiserede valutakursreguleringer, kursregulering på værdipapirer og amortisering af realkreditlån.

Balancen

Materielle anlægsaktiver
Materielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger. Kostpris omfatter anskaffelsesprisen og omkostninger direkte tilknyttet anskaffelsen indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klart til at blive taget i brug.

Afskrivningsgrundlaget, der opgøres som kostpris reduceret med eventuel restværdi, fordeles lineært over aktivernes forventede brugstid, der udgør:

- Andre anlæg, driftsmateriel og inventar: 3-20 år.

- Indretning af lejede lokaler: 10 år.

Restværdien af virksomhedens materielle anlægsaktiver revurderes årligt.

Udgifter til småanskaffelser omkostningsføres i anskaffelsesåret.

Nedskrivning af anlægsaktiver
Den regnskabsmæssige værdi af materielle anlægsaktiver gennemgås årligt for at afgøre, om der er indikation af værdiforringelse ud over det, som udtrykkes ved afskrivning. Hvis dette er tilfældet, gennemføres en nedskrivningstest til afgørelse af, om genindvindingsværdien er lavere end den regnskabsmæssige værdi, og der nedskrives til denne lavere genindvindingsværdi.

Genindvindingsværdien for aktivet opgøres som den højeste værdi af netto- salgsprisen og kapitalværdien. Er det ikke muligt at fastsætte en genindvindingsværdi for det enkelte aktiv, vurderes aktiverne samlet i den mindste gruppe af aktiver, hvor der ved en samlet vurdering kan fastsættes en pålidelig genindvindings værdi.

Tilgodehavender
Tilgodehavender måles i balancen til amortiseret kostpris eller en lavere nettorealiseringsværdi, hvilket her svarer til pålydende værdi med fradrag af nedskrivning til imødegåelse af tab. Nedskrivninger til tab opgøres på grundlag af en individuel vurdering af de enkelte tilgodehavender samt for tilgodehavender fra salg tillige med en generel nedskrivning baseret på selskabets erfaringer fra tidligere år.

Klientmellemværender
Klientmellemværender indeholder netto-beløbet af klientkonti i pengeinstitutter og klienttilsvar. Modregning er sket ved indregning i balancen, mens brutto-beløbene er specificeret i noten.

Klientkonti i pengeinstitutter indeholder samtlige de betroede midler, som er indestående på særlige klientkonti i pengeinstitutter.

Klienttilsvar omfatter samtlige de beløb, som oppebæres for tredjemands regning.

Igangværende arbejder
Igangværende sager måles til salgsværdien af det på sagen registrerede tidsforbrug samt de på sagen medgåede omkostninger. Forventes der på sagen en lavere nettorealiseringsværdi, nedskrives til denne værdi.

Forudbetalinger modregnes i igangværende arbejder.

Periodeafgrænsningsposter
Periodeafgrænsningsposter opført som aktiver omfatter afholdte forudbetalte omkostninger vedrørende husleje, forsikringspræmier, abonnementer og renter.

Egenkapital
Udbytte
Udbytte, som ledelsen foreslår uddelt for regnskabsåret, vises som en særskilt post under egenkapitalen.

Egne kapitalandele
Købs- og salgssummer for egne aktier indregnes direkte i egenkapitalen. Kapitalnedsættelse ved annullering af egne aktier reducerer selskabskapitalen med et beløb svarende til aktiernes nominelle værdi og forøger overført resultat. Udbytte af egne aktier indregnes direkte i egenkapitalen under overført resultat.

Hensatte forpligtelser
Hensatte forpligtelser indregnes, når selskabet som følge af en begivenhed indtruffet senest på balancedagen har en retslig eller faktisk forpligtelse, og det er sandsynligt, at der må afgives økonomiske fordele for at indfri forpligtelsen.

Periodeafgrænsningsposter
Periodeafgræsningsposter opført som forpligtelser udgøres af modtagne betalinger vedrørende indtægter i de efterfølgende regnskabsår.

Pengestrømsopgørelse
Der er ikke indarbejdet en pengestrømsopgørelse i årsrapporten, da den indgår i pengestrømsopgørelse i koncernregnskab aflagt for modervirksomheden Advokataktieselskabet Horten.

Forklaring af nøgletal

Afkastningsgrad	=	Resultat før finansielle poster x 100 <div style="border-top: 1px solid black; text-align: center;">Samlede aktiver</div>
Soliditetsgrad	=	Egenkapital ultimo x 100 <div style="border-top: 1px solid black; text-align: center;">Samlede aktiver</div>
Forrentning af egenkapital	=	Årets resultat x 100 <div style="border-top: 1px solid black; text-align: center;">Gennemsnitlig egenkapital</div>

Resultatopgørelse 1. januar – 31. december

	Note	2023	2022
		DKK	DKK
Nettoomsætning	1	435.534.809	435.713.037
Andre eksterne omkostninger		-101.051.545	-96.473.178
Bruttofortjeneste		334.483.264	339.239.859
Personaleomkostninger	2	-324.681.579	-335.466.451
Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	3	-1.989.449	-2.182.017
Resultat før finansielle poster		7.812.236	1.591.391
Finansielle indtægter	4	1.343.614	21.702
Finansielle omkostninger	5	-5.509.859	-2.613.987
Årets resultat		3.645.991	-1.000.894
Forslag til resultatdisponering			
Foreslået udbytte for regnskabsåret		3.686.898	6.688.759
Overført overskud		-40.907	-7.689.653
		3.645.991	-1.000.894

Balance 31. december

Aktiver	Note	2023	2022
		DKK	DKK
Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		4.503.271	4.560.009
Indretning af lejede lokaler		1.761.849	1.880.214
Materielle anlægsaktiver	6	6.265.120	6.440.223
Deposita		10.013.631	9.470.111
Finansielle anlægsaktiver		10.013.631	9.470.111
Anlægsaktiver		16.278.751	15.910.334
Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser		177.459.200	169.274.406
Igangværende arbejder		81.359.998	81.085.906
Klientmellemværender	7	11.235.214	9.845.190
Andre tilgodehavender		684.045	1.907.980
Periodeafgrænsningsposter	8	8.735.579	7.642.712
Tilgodehavender		279.474.036	269.756.194
Likvide beholdninger		0	0
Omsætningsaktiver		279.474.036	269.756.194
Aktiver		295.752.787	285.666.528

Balance 31. december

Passiver	Note	2023	2022
		DKK	DKK
Aktiekapital		24.000.000	24.000.000
Overkurs ved emission		4.000.000	4.000.000
Overført resultat		43.889.671	43.930.578
Foreslået udbytte for regnskabet		3.686.898	6.688.759
Egenkapital		75.576.569	78.619.337
Ansvarlig lånekapital		40.725.000	42.250.000
Langfristede gældsforpligtelser	9	40.725.000	42.250.000
Kreditinstitutter		15.127.607	1.370.943
Leverandører af varer og tjenesteydelser		8.396.904	5.605.232
Gæld til tilknyttede virksomheder		8.547.335	7.249.043
Gæld til partnere		22.868.614	32.633.221
Anden gæld		124.510.758	117.938.752
Kortfristede gældsforpligtelser		179.451.218	164.797.191
Gældsforpligtelser		220.176.218	207.047.191
Passiver		295.752.787	285.666.528
Eventualposter og øvrige økonomiske forpligtelser	10		
Nærtstående parter og ejerforhold	11		
Omtale af betydningsfulde hændelser, som er indtruffet efter regnskabsårets afslutning	12		

Egenkapitalopgørelse

	Selskabskapital	Overkurs ved emission	Overført resultat	Foreslået udbytte for regnskabsåret	I alt
	DKK	DKK			
Egenkapital primo	24.000.000	4.000.000	43.930.578	6.688.759	78.619.337
Betalt udbytte	0	0	0	-6.688.759	-6.688.759
Årets resultat	0	0	-40.907	3.686.898	3.645.991
Egenkapital ultimo	24.000.000	4.000.000	43.889.671	3.686.898	75.576.569

Specifikation af bevægelser på selskabskapitalen

Selskabskapitalen består af TDKK 4.000 A-aktier á nominelt DKK 100, TDKK 16.700 B-aktier á nominelt DKK 100 samt TDKK 3.300 C-aktier á DKK 100.

Noter til årsrapporten

Note	2023	2022
	DKK	DKK
1 Nettoomsætning		
Nettoomsætning	435.534.809	435.713.037
	435.534.809	435.713.037
<p>Hovedparten af aktiviteterne er i Danmark og vedrører salg af juridiske ydelser, og selvom en række sager gennemføres for internationale kunder, håndteres sagerne med udgangspunkt i selskabets kontorer i Danmark. Som følge heraf er der ikke udarbejdet segmentering af nettoomsætningen.</p>		
2 Personaleomkostning		
Lønninger og honorarer	314.819.533	325.387.315
Pensioner	7.406.744	7.692.930
Andre omkostninger til social sikring	2.455.302	2.386.206
	324.681.579	335.466.451
Gennemsnitligt antal fuldtidsbeskæftigede medarbejdere	275	290
<p>Med henvisning til årsregnskabslovens § 98 B, stk. 3, er vederlaget til direktionen ikke oplyst. Partnerselskabets bestyrelse har ikke modtaget ledelsesvederlag i regnskabsåret.</p>		
3 Af- og nedskrivning af materielle anlægsaktiver		
Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	1.708.210	1.904.107
Indretning af lejede lokaler	281.239	277.910
	1.989.449	2.182.017
4 Finansielle omkostninger		
Andre finansielle indtægter	1.343.614	21.702
	1.343.614	21.702
5 Finansielle omkostninger		
Renteomkostninger tilknyttede virksomheder	165.185	160.314
Valutakursreguleringer	1.481.056	126.340
Andre finansielle omkostninger	3.863.618	2.327.333
	5.509.859	2.613.987

	Indretning af lejede lokaler	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar
	DKK	DKK
6 Materielle anlægsaktiver		
Kostpris 1. januar 2023	3.363.931	36.275.471
Tilgang i årets løb	162.875	1.651.472
Afgang i årets løb	0	0
Kostpris 31. december 2023	3.526.806	37.926.943
Ned- og afskrivninger 1. januar 2023	1.483.718	31.715.462
Årets afskrivninger	281.239	1.708.210
Tilbageførte ned- og afskrivninger på afhændede aktiver	0	0
Ned- og afskrivninger 31. december 2023	1.764.957	33.423.672
Regnskabsmæssig værdi 31. december 2023	1.761.849	4.503.271
Heraf indgår finansielt leasede aktiver med	0	0
	2023	2022
	DKK	DKK
7 Klientmellemværender		
Klientkonti i pengeinstitutter	345.783.071	401.999.863
Klienttilsvar	-334.547.856	-392.154.673
	11.235.214	9.845.190
8 Periodeafgrænsningsposter		
Periodeafgrænsningsposter	8.735.579	7.642.712
<p>Periodeafgrænsningsposter udgøres af forudbetalte omkostninger herunder licenser, forsikringspræmier, abonnementer og kontingenter.</p>		
9 Langfristede gældsforpligtelser		
<p>Afdrag, der forfalder inden for 1 år, er opført under kortfristede gældsforpligtelser. Øvrige forpligtelser er indregnet under langfristede gældsforpligtelser.</p>		
<p>Gældsforpligtelserne forfalder efter nedenstående orden: Af den anden langfristede gæld forfalder 40.725 tkr. efter 5 år.</p>		
<p>Kapitalejerne i Horten Advokatpartnerselskab har indskudt ansvarlig lånekapital som bunden ansvarlig lånekapital. Den bundne ansvarlige lånekapital er bundet, så længe kapitalejeren er tilknyttet Horten Advokatpartnerselskab.</p>		

	2023	2022
	DKK	DKK
10 Eventualposter og øvrige økonomiske forpligtelser pr 31. december		
Leje- og leasingkontrakter		
Leasingforpligtelser fra operationel leasing. Samlede fremtidige leasingydelse:		
Inden for 1 år	29.381.145	28.887.905
Mellem 1 og 5 år	102.051.676	100.564.351
Efter 5 år	28.232.713	53.029.075
	159.665.534	182.481.331

Sikkerhedsstillelser

Der er stillet virksomhedspant på i alt 17.000 tkr. overfor Jyske Bank A/S.
Indestående på klientkonti står til sikkerhed for klienttilsvaret.

Selskabet kan blive mødt med erstatningskrav i forbindelse med verserende erstatningssager.
Det er ledelsens vurdering, at omfanget af en eventuel erstatning er af uvæsentlig karakter.

11 Nærtstående parter og ejerforhold**Ejerforhold**

Følgende aktionærer er noteret i selskabets aktionærfortegnelse som ejende minimum 5% af stemmerne eller minimum 5% af aktiekapitalen:

Advokataktieselskabet Horten.

Øvrige nærtstående parter

Bestyrelse og direktion.

Transaktioner

Ansvarlig lånekapital er lån fra partnerne og forrentes med en markedsbestemt variabel rente.
Gæld til partnere er udtryk for løbende mellemværender med partnerne og forrentes med en markedsbestemt variabel rente.

12 Omtale af betydningsfulde hændelser, som er indtruffet efter regnskabsårets afslutning

Der er ikke efter balancedagen indtruffet forhold, som har væsentlig indflydelse på bedømmelsen af årsrapporten.

