

An aerial photograph of a city, likely Copenhagen, featuring a prominent green dome with a golden spire in the center. The city is densely packed with buildings, and a river is visible in the upper left. The lighting suggests a late afternoon or early morning setting.

Årsrapport

---

2021

BRUN & HJEJLE

# Indhold

## INTRODUKTION

---

En moderne virksomhed i vækst s. 4

## FØRENDE I BRANCHEN

---

En målrettet strategi, der virker s. 8

Vores organisation s. 12

Vores bestyrelse s. 14

Vores medarbejdere s. 16

Rankings s. 18

Nye barselsregler gav plads til drømme s. 20

Fremtidens advokat s. 24

Et speciale i vækst: "Vi vil være førende inden for kompleks IT-rådgivning" s. 28

## ÅRET DER GIK

---

Nye partnere s. 32

Ny partner i Bruun & Hjejle: "Kombinationen af faglighed og fællesskab er unik" s. 38

Ny managing partner i Bruun & Hjejle s. 40

En stærk kultur sætter retningen s. 44

## VORES MEDARBEJDERE OG KULTUR

---

Ildsjæl giver brændstof til succes s. 50

Ung og fuldmægtig i Bruun & Hjejle: "Rammerne giver mig tryghed og mod til at præstere" s. 54

Diversitetstiltag i 2021 s. 56

Kønsdiversitet i Bruun & Hjejle s. 58

## ESG

---

Vores samfundsansvar s. 62

Vores arbejde med miljø og klima s. 64

## REGNSKABSBERETNING

---

Selskabsoplysninger s. 68

Ledelsespåtegning s. 68

Den uafhængige revisors revisionspåtegning s. 69

Ledelsesberetning (fortsat) s. 74

Anvendt regnskabspraksis s. 76

Resultatopgørelse s. 81

Balance s. 82

Egenkapitalopgørelse s. 84

Pengestrømsopgørelse s. 85

Noter s. 86

# En moderne virksomhed i vækst

## Et godt år

2021 har været et godt år i Bruun & Hjejle. Vores ambition er, at vi sidder med ved bordet, når landets mest komplekse forretningsmæssige og juridiske udfordringer skal løses. I 2021 har vi gjort netop det i forbindelse med en lang række komplekse tvister og transaktioner. Omsætningen i 2021 endte på lige over 500 millioner kroner. Selvom den samlede omsætning ligger på niveau med 2020, er der en underliggende organisk vækst på over 10 %. Det er vi tilfredse med, og det er for os et bevis på, at vi har en målrettet strategi, som virker. En strategi, som bygger på tre fokusområder – fast ejendom, proces og M&A.

## En moderne virksomhed

2021 var også året, hvor vi, som en af de første virksomheder, introducerede en ny orlovsordning. Ordningen medfører, at alle, uanset køn, bliver tilbudt 24 ugers betalt orlov i forbindelse med bar-

sel. Det var et stort, men nødvendigt, skridt for ligestilling. Vi glæder os over, hvordan vores medarbejdere har taget imod ordningen, og vi kan se, at flere – på tværs af køn – tager længere barsel, hvilket er glædeligt.

## Fællesskab

I 2021 kunne vi igen samles – om sagerne og om fællesskabet. Hos Bruun & Hjejle er vi store nok til at tiltrække de store komplekse sager, men små nok til, at alle kender hinanden. Det medvirker til, at vi har et stærkt sammenhold. Vi har en oprigtig interesse i hinanden og en åben kultur, hvor vi alle står parat til at hjælpe hinanden. Fællesskab er en af de ting, som gør det sjovt at gå på arbejde.



Managing partner  
Andreas Nielsen





Førende i branchen

“

*Vi skal og vil være de bedste rådgivere for klienter i komplekse transaktioner og tvister. Vi arbejder med klienter, der skal sælge deres livsværk, og vi arbejder med klienter, der står fanget i en stor tvist. Uanset situationen skal vi sætte os i klientens sted og bruge vores faglighed til at udøve rådgivning, som de forstår.*



## En målrettet strategi, der virker

*Bruun & Hjejle satser benhårdt på en strategi med tre centrale specialer: M&A, fast ejendom og proces. I 2021 har især vækst og videreudvikling af M&A været i fokus, resultatet er tilfredsstillende, og strategien har bevist sit værd.*

Der sker meget på 11 år. Men det strategiske fundament, som Bruun & Hjejle støbte for cirka 11 år siden, holder stadig. Sådan lyder meldingen fra bestyrelsesformand og partner i Bruun & Hjejle, Ole Spiermann, som samtidig understreger, at når tiderne skifter, så skal en strategi selvfølgelig følge med og udvikle sig.

“Strategien, som blev støbt i starten af 2010’erne, har i store træk holdt til i dag. Dengang traf partnerskabet en modig beslutning om, at vi skulle fokusere på bestemte juridiske områder i stedet for at være en klassisk full-service advokatvirksomhed. Det er fortsat det fundament, vi arbejder ud fra, selvom vi løbende konsekvent skærper og målretter strategien,” siger Ole Spiermann.

M&A, proces og fast ejendom. Det er de tre strategiske fokusområder, som Bruun & Hjejle i dag fokuserer på. Udviklingen af M&A-afdelingen har i de sidste par år været en topprioritet for Bruun & Hjejle, hvor afdelingen

også er vækstet. Den fortsatte vækst er også en af overskrifterne for 2021.

“Vi har i en årrække arbejdet målrettet med at løfte vores M&A-afdeling med stor succes. M&A er vækstet med 10 % i 2021, og afdelingen har yderligere skærpet sit fokus undervejs. Samtidig har vi fokuseret på at udbygge vores position inden for fast ejendom og proces, så vi er godt rustet til fremtiden,” siger Ole Spiermann.

Ved indgangen til 2021 sluttede tre nye partnere sig til M&A-afdelingen i Bruun & Hjejle, som var med til at sætte yderligere fart og retning på det strategiske fokusområde.

### Rådgivere i klientens verden

En ting er ambitionerne og planen i forretningsstrategien. En anden ting er måden, man går til sine klienter på. Her er det tydeligt at mærke på Ole Spiermann, at ‘rådgiverrollen’ er i centrum.

“Vi skal og vil være de bedste rådgivere for klienter i komplekse transaktioner og tvister. Vi arbejder med klienter, der skal sælge deres livsværk, og vi arbejder med klienter, der står fanget i en stor tvist. Uanset situationen skal vi sætte os i klientens sted og bruge vores faglighed til at udøve rådgivning, som klienterne forstår,” siger Ole Spiermann.

### Et bredt aftryk i samfundet

Der er over en lang årrække sket et skift i erhvervslivet, og omverdenen stiller højere krav til virksomheder. Ifølge Ole Spiermann kan man i Bruun & Hjejle godt mærke de øgede krav til bl.a. ansvarlighed og bæredygtighed fra omverdenen – særligt i takt med, at virksomheden er blevet større. I Bruun & Hjejle betyder dette blandt andet, at man med initiativer internt i huset også forsøger at efterlade et aftryk bredt i samfundet. For det kræves der.



“

*Vi er advokater, der leverer rådgivning baseret på en række kompetencer med jura som baggrund. Men vi er i højere grad en virksomhed, der vil og skal bidrage på andre måder end advokatarbejdet og inspirere medarbejdere, branche og samfundet,” siger Ole Spiermann og fortsætter:*

*“Tag et initiativ som vores barselsordning med 24 ugers betalt orlov uanset køn. Hvis vi kan inspirere vores egen, men også andre brancher til at tage vigtige beslutninger inden for eksempelvis ligestilling, så der samlet efterlades et bredt aftryk i samfundet, som vi alle kan være stolte af, så er vi på rette vej,” siger Ole Spiermann.*

# Vores organisation



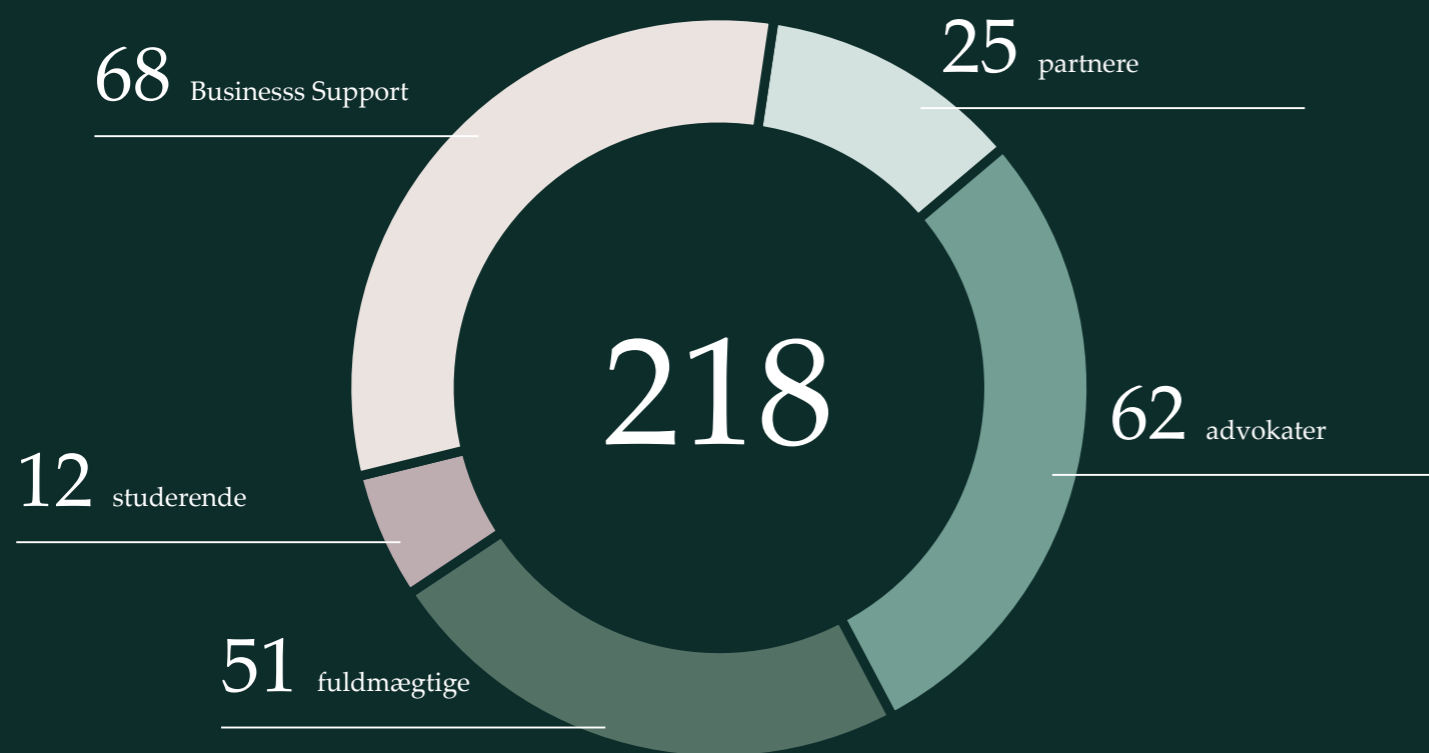
# Vores bestyrelse



Fra venstre:  
Paula Grønlund  
Søren Kopp  
Christian Johansen  
Henriette Bjerg  
Ole Spiermann, formand  
Søren Damgaard, næstformand  
Morten Jensen



# Vores medarbejdere



## Vi tror på team før ego

Gennem et stærkt fællesskab og ved at samarbejde på tværs af de juridiske specialer kommer vi i mål med at løse de mest komplekse sager. Alles bidrag er vigtige, og det er, når vi bringer vores forskelligheder i spil, at vi er bedst.



## Når vi ikke selv skal sige det

Bruun & Hjejle sidder med ved bordet, når landets mest komplekse forretningsmæssige og juridiske udfordringer skal løses. Vi sætter på stærke, langvarige klientforhold, og vi er stolte over de mange klienter, der har valgt at samarbejde med os. Derfor sætter vi også desto større pris på den feedback, vi får fra vores klienter gennem anerkendte ratingbureauer som Chambers and Partners og The Legal 500. For når vi ikke selv skal sige det, betyder det mere for os.

”

*We have worked with other firms in the past, but once we started working with Bruun & Hjejle and we were that satisfied with the work they were doing, we decided to stop working with the other firms and continue on a solo basis with Bruun & Hjejle.*

Chambers Global

”

*Bruun & Hjejle have been the most commercially aware law firm I have worked with, and this sets them apart from other legal advisers.*

The Legal 500

”

*The law firm has consistently delivered high-quality legal advice and always performed their tasks in due time as well as with high quality. Collaboration has always worked very efficiently.*

The Legal 500

”

*They have a big market share and represent top-tier clients. It is a Band 1 firm for me, a strong firm and a strong practice generally. They do great in the market and are really easy to work with.*

Chambers Europe

# Nye barselsregler gav plads til drømme

*I juni 2021 fik medarbejderne i Bruun og Hjejle besked om, at alle, uanset køn, herunder også medmor og medfar, fremover vil blive tilbudt 24 ugers betalt orlov i forbindelse med barsel. Det var et stort, men nødvendigt, skridt for ligestilling, og en uventet nyhed for advokat Christopher Vitoft Ångstrøm, der ventede sit første barn blot tre måneder senere.*

Nyheden om de ændrede barselsregler hos Bruun & Hjejle kom som en stor overraskelse for 29-årige advokat Christopher Vitoft Ångstrøm.

“Jeg kan huske, at jeg ringede til min kone og fortalte hende nyheden. Vi var virkelig glade. Det vendte op og ned på vores tanker om hele barselsforløbet. Vi fik plads til at drømme og mindre fokus på planlægning, og det var enormt befriende,” siger han.

Christopher er advokat i afdelingen for entrepriseret og har været ansat i Bruun & Hjejle i fem et halvt år. Christopher nyder i øjeblikket sin barsel, som han tilbringer i Farum med sin kone og deres søn, Storm, der i dag er et halvt år gammel. Christopher gik fra midt i marts og kan nu koncentrere sig fuldt ud om familien, indtil han vender tilbage til arbejdet primo september.

## Lige så stort skridt for kvinder

Bruun & Hjejles nye barselsordning gav genlyd. Ikke blot i advokatbranchen, men på tværs af brancher og hele mediebildet. Her kunne bestyrelsesformand i Bruun & Hjejle Ole Spiermann fortælle, at den nye ordning i lige så høj grad var et stort skridt for ligestilling og kvinderne, som det var for de mandlige medarbejdere.

“Vi så ingen grund til, at barselsforholdene ikke skulle forbedres for mændene. Ligestilling er ikke et juridisk krav i dag, men det er, hvor vi som virksomhed og samfund bør og vil ende. På papiret er det bedre vilkår for mænd, men i praksis lige så meget for kvinder, og det var et stort og nødvendigt skridt for os,” siger Ole Spiermann.

## Det hele menneske

Christopher lægger ikke skjul på, at han har et arbejde, der indebærer, at han i perioder har lange arbejdsdage. Noget, der unægteligt kan lægge et pres på familielivet på hjemmefronten.

Forlængelsen af barselsperioden giver, ifølge Christopher, forældre mulighed for at danne et sundt fundament for deres fremtidige familieliv.

“Der er helt klart et behov for, at man får den her længere periode, hvor man kan fokusere på at være familie og finde sig selv i det at være forældre – også efter barslen. Det er virkelig godt set af partnerkredsen,” siger han.

Christophers kone har taget orlov fra sit arbejde, og derfor kan den lille familie tilbringe perioden i trygge omgivelser i det hus, de flyttede ind i i februar. Samtidig er der nu tid og plads til, at de i fællesskab kan mærke efter og finde ud af, hvordan de vil strikke perioden sammen, så den er mest optimal for dem som familie.

## Et moderne advokatfirma

At Bruun & Hjejle var first movers på at tilbyde længere barsel til fædre har en stor betydning for signalværdien i markedet, mener Christopher.

“

*For mig sender det et klart signal om, at Bruun & Hjejle ser advokater som hele mennesker, og at der er en grundlæggende forståelse for, at man præsterer bedre, når man befinder sig i rammer, der har et holistisk syn på balancen mellem privatliv og arbejde,”* siger Christopher.

Han mener, at tiltaget og husets generelle fokus på værdier som ligestilling og arbejdskultur, der rækker ud over juraen, er med til at positionere Bruun & Hjejle som et moderne advokatfirma.



# Fremtidens advokat

*HR og udviklingskonsulent Stella Regina Hansen (SR) og partner Karsten Kristoffersen (KK) har i 2021 stået i spidsen for at designe en ny og forbedret intern uddannelse, Orbit, i Bruun & Hjejle. Her fortæller de to om processen bag, hvad fremtidens advokat skal kunne, og hvordan Orbit skal være med til at gøre Bruun & Hjejles advokater til de bedste.*

Efter et længere udviklingsforløb kunne Bruun & Hjejle, i efteråret 2021, teste sine første moduler på den nye interne advokatuddannelse, Orbit, med udvalgte teams bestående af partnere, advokater og fuldmægtige. Nu er banen kridtet op og klar til, at alle jurister i huset skal gennem et nyt, skræddersyet uddannelsesforløb, centreret omkring non-legal skills, der, sideløbende med træning af juridiske færdigheder, skal gøre Bruun & Hjejles advokater til de bedste rådgivere for klienterne.

## Hvorfor er der brug for en ny intern advokatuddannelse?

KK: "Flere og flere arbejds-

opgaver vil i fremtiden blive løst ved hjælp af teknologi, og værdiskabelsen vil i langt højere grad ske i de kreative processer. Derfor har vi spurgt os selv, hvad vi skal kunne som organisation og som individer. Hvordan kan vi udfordre det, vi gør, og hvordan kan vi blive bedre til at skabe værdi for vores klienter i fremtiden. Det handler ikke blot om et højt fagligt niveau af jura, men i lige så høj grad om non-legal skills, såsom kreativitet og evnen til at arbejde effektivt i teams."

## Hvad er Orbit?

SR: "Orbit er Bruun & Hjejles nye og forbedrede interne advokatuddannelse, som er designet specifikt til

Bruun & Hjejle, hvor alle advokater skal gennem seks moduler inden for en række temaer over en periode på tre år. Modulerne kører simultant på tværs af afdelinger, men i forskellige spor. På den måde skaber vi en lærende organisation i realtid. Vores tilgang til design og udrulning af Orbit er agil med løbende udvikling og tilpasning af læringsindholdet på baggrund af de erfaringer, vi gør os. Dermed sikrer vi, at indholdet altid er opdateret og aktuelt i forhold til de kompetencer, der er vigtige for at være en succesfuld advokat og en relevant rådgiver."



### Hvordan er det fastslået, hvilke kompetencer jeres medarbejdere skal uddannes i?

SR: "Der findes mange forskellige typer af advokater, så i stedet for at lave et program, hvor indholdet kun er relevant for en del af gruppen, har vi lavet ét program, der går på tværs af huset. Her har vi, ud fra undersøgelser og research, klarlagt de væsentligste non-legal skills, som fremtidens advokat skal have. Vi har bl.a. hentet inspiration i mesterlæren og i moderne design thinking, som er en anerkendt menneskecentreret tilgang til design- og innovationsprocesser."

### Hvordan hænger kreativitet sammen med advokater?

KK: "Der er en udbredt misforståelse i branchen om, at kreativitet er en modsætning til effektivitet. Man kan sagtens bruge kreativ tænkning til at nå hen til målet hurtigst muligt, og vi

ser det som en helt central kompetence hos fremtidens advokat."

### Hvad er dine forventninger til uddannelsen?

SR: "Jeg forventer, at Orbit udfordrer vores jurister, og at de formår at bruge læringen aktivt i virksomheden og i arbejdet med vores klienter. På Orbit træner alle jurister, fra partner til fuldmægtig, på deres eget anciennitetsniveau den samme kompetence, og dermed kan alle tale med om, hvordan værktøjer og metoder kan bruges i det daglige arbejde. Det første modul på Orbit – klientfokuseret og kreativ problemløsning – har fået utroligt flotte evalueringer. Tilbagemeldingerne er, at det er meget brugbart i det daglige arbejde samt i forhold til at kunne levere en mere præcis og brugbar rådgivning til klienten."

KK: "Samtidig mener flere medarbejdere, at brugen af de klientfokuserede og krea-

tive værktøjer i det daglige arbejde vil være med til at øge arbejdsglæden og kvaliteten af vores service til vores klienter. Min forventning er derfor også, at vi med Orbit giver vores medarbejdere de kompetencer, der skal til, for at de kan blive succesfulde advokater og hjælpe vores klienter bedst muligt."

### Hvad bliver de største udfordringer med udrulningen af Orbit i 2022?

KK: "Vanens magt. Folk er vant til at gøre tingene på bestemte måder. Nu kommer vi med et program, som kræver, at du blotter dig selv og tænker på nye måder."

SR: "Medarbejderne har taget rigtig godt imod Orbit, så jeg vil hellere fremhæve, hvordan det vil blive udfordrende at overføre kompetencerne fra programmet til arbejdet med klienter."

## Om Orbit

En orbit er den bane, som et objekt i rummet følger igen og igen, når det cirkulerer omkring et andet objekt. I Bruun & Hjejle er tankegangen bag vores interne uddannelse, at det centrale, konstante objekt er Bruun & Hjejle og klienterne, mens vi alle konstant bevæger os omkring objektet – hele tiden i nye baner, alt efter hvor vi er på vores individuelle læringskurve.

Når man starter som ny fuldmægtig i Bruun & Hjejle, starter man på det, vi kalder Launch, som består af træning af basale færdigheder, inden man avancerer til Orbit.

Orbit består af følgende moduler, som alle advokater skal gennem over en periode på tre år:

- Kreativitet & problemløsning
- Forretningsforståelse
- Forretningsudvikling
- Projektledelse & team
- Emotionel intelligens
- Selvtillid og fremtoning

## Om Design Thinking

Design Thinking som metode stammer helt tilbage fra 1960'erne. I 1992 skrev den indflydelsesrige professor Richard Buchanon en artikel, hvor han fremhævede metoden. Samtidig blev det amerikanske designfirma IDEO grundlagt, og de blev de første, der, i samarbejde med Stanford University, begyndte at arbejde med Design Thinking. Begrebet bliver i dag brugt til at beskrive en proces, der fører frem mod designet af for eksempel et produkt, en proces, en service eller en organisation.

# Et speciale i vækst: "Vi vil være førende inden for kompleks IT-rådgivning"

*Med mere end 12 års erfaring med IT-ret har advokat Kasper Laustsen oplevet, hvordan specialet er gået fra at være en juridisk niche til i dag at være en prioritet for hele branchen. Det seneste år har han medvirket til at opbygge og udvikle et team, der i de kommende år skal udvikle Bruun & Hjejles platform inden for kompleks IT-rådgivning.*

**K**asper Laustsen skiftede i december 2020 til Bruun & Hjejle, hvor han blev ansat som associeret partner i afdelingen for IT- og Medieret.

Bruun & Hjejle har et strategisk fokus på fast ejendom, M&A og proces. Navnlig inden for M&A og proces giver det rigtig god mening at have specialiserede IT-retlige kompetencer.

Det skyldes blandt andet, at der ved opkøb af digitaliserede virksomheder vil være et behov for at forstå den købte virksomheds IT-systemer, infrastruktur og risici samt de store synergieffekter eller omkostninger, der kan være ved at implementere den købte virksomhed i købers eksisterende IT-infrastruktur.

Denne øvelse er, ifølge Kasper Laustsen, ofte kompleks og risikofyldt. Der er meget jura i disse øvelser, idet hovedparten af alle IT-ydelser er reguleret aftaleretligt.

## Digitalisering skaber juridisk kompleksitet

Digital transformation fylder meget i alle virksomheder i dag. Selv industrivirksomheder, der er etableret årtier før den digitale tidsalder, er i dag så digitalt understøttede, at mange kan og bør betegnes som værende IT-virksomheder.

"Stigende digitalisering skaber en række IT-retlige problemstillinger i forbindelse med køb og salg af virksomheder, herunder hovedsageligt i forhold til due diligence-processen, hvor risikovurdering af et selskabs IT-aftaler, IT-strategi og IT-investeringer har et helt andet fokus end for bare 10 år siden," siger Kasper Laustsen.

Den økonomiske og strategiske risiko, der ligger i udviklingen af nye IT-systemer, kan skabe tvister, der resulterer i, at man kommer bagud i forhold til konkurrenter på markedet. Derfor har

Kasper Laustsen også en klar forventning om, at vi kommer til at se flere retssager inden for IT-ret i fremtiden.

## Gearet til udviklingen

I løbet af 2021 har Kasper Laustsen været med til at opbygge det team, der skal bidrage til at løfte den IT-retlige rådgivning til næste niveau i Bruun & Hjejle og understøtte virksomhedens strategiske fokusområder.

"Vores målsætning er, at Bruun & Hjejle skal være "preferred choice" i markedet i forhold til køb og salg af IT-virksomheder eller virksomheder med stor IT-kompleksitet samt løsning af IT-tvister," siger Kasper Laustsen.

En målsætning, Kasper Laustsen ser realiseret inden for de næste fem år, fordi afdelingen i Bruun & Hjejle allerede har kompetencerne og erfaringerne. Nu gælder det om at markedsføre budskabet.

## Inspirerende arbejdsplads

Kasper Laustsens opstart i Bruun & Hjejle var præget af coronanedlukning, men efter fire måneder som ansat kunne han, i foråret 2021, fysisk hilse på sine kollegaer for første gang.

"Det var en ret speciel opstart, men jeg er landet virkelig godt, og jeg er omgivet af kompetente og ikke mindst ambitiøse kollegaer, og det er enormt motiverende for mig." Vi har et ungt miljø og mange unge partnere, der løfter i flok, er omstillingsparate og åbne for nye tiltag, og netop derfor er jeg sikker på, at vi kommer til at lykkes," siger han.



Året der gik

8





# Nye partnere



Fra venstre:  
Rasmus Skov  
Liv Helth Lauersen  
Andreas Bøgh  
Lasse Mikkelsen  
Sidsel Sofie Oldenburg  
Johannes Hedegaard

# Nye partnere

Vi kunne i december 2021 annoncere udnævnelsen af fem nye partnere og en associeret partner. Udnævnelserne skete med afsæt i et ønske om at styrke vores strategiske fokus på transaktioner og fast ejendom samt undersøgelser og tvister. Fem af de nye partnere kommer fra "egne rækker", mens vi har rekrutteret en ny partner til at styrke entreprisområdet, ud fra forventninger om yderligere vækst i dette forretningsområde. Fem partnere tiltrådte 1. januar 2022, mens en tiltrådte 1. marts 2022. Mød vores nye partnere.



## Johannes Hedegaard, 32 år

Den 1. januar 2022 tiltrådte Johannes Hedegaard som partner i Proces.

Johannes er specialiseret inden for proces med særligt fokus på bl.a. insolvensretlige tvister. Johannes er, i en tidlig alder, blevet betroet selvstændig varetagelse af vigtige retssager og har bl.a. repræsenteret konkursboet efter BIOS i en principiel tvist med Region Syddanmark med en værdi på mere end 40 mio. kr., Danske Bank for byret og landsret i en væsentlig omstødelsessag samt en gruppe danske selskaber og personer i en større tvist med de britiske skattemyndigheder.



## Lasse Mikkelsen, 33 år

Den 1. januar 2022 tiltrådte Lasse Mikkelsen som partner i Proces.

Lasse arbejder med retssager, voldgiftssager og advokatundersøgelser og er specialiseret inden for tvister i den finansielle sektor samt inden for energi og infrastruktur. Lasse har i de seneste år været involveret i en række omfattende og principielle tvister, herunder bl.a. sagen om Danske Banks investeringsprodukt Flexinvest Fri, hvor 87.000 kunder var blevet opkrævet et for højt gebyr, samt retssagen om LED-virksomheden og vækstkometen Hesalights konkurs, hvor konkursboet fik medhold i et erstatningskrav mod den tidligere ledelse og revisor på DKK 200 mio. I 2021 blev Lasse udvalgt som Talent 100 af Berlingske.



### Andreas Bøgh, 34 år

Den 1. januar 2022 tiltrådte Andreas Bøgh som partner i Fast ejendom.

Andreas er specialiseret inden for fast ejendom med særligt fokus på store, komplekse ejendomstransaktioner og udviklingsprojekter. Andreas har betydelig erfaring med langsigtede samarbejder mellem bl.a. danske pensionskasser, internationale kapitalfonde og udviklere. Han har været involveret i en række toneangivende udviklingsprojekter, bl.a. Danica Pensions udvikling af Postbyen i København, som har til sigte at skabe et af de mest attraktive, centrale byområder i Danmark.



### Rasmus Skov, 36 år

Den 1. januar 2022 tiltrådte Rasmus Skov som partner i Fast ejendom.

Rasmus er en af Danmarks førende advokater inden for lejeret og erhvervslejeret. Han har indgående kendskab til ejendomstransaktioner, udviklingssager og rådgivning om asset management. Rasmus har bl.a. rådgivet danske og internationale investorer i forbindelse med køb og salg af boligporteføljer, kontorejendomme og butikcentre. Rasmus har også rådgivet om forhandling og indgåelse af asset management-aftaler og aftaler om forvaltning og udvikling af betydelige ejendomsporteføljer i Danmark, herunder rådgivning i forbindelse med NREPs overtagelse af forvaltningen og udviklingen af Dades' ejendomme og butikcentre.



### Sidsel Sofie Oldenburg, 38 år

Den 1. januar 2022 tiltrådte Sidsel Sofie Oldenburg som associeret partner i Fast ejendom.

Sidsel er specialiseret i transaktioner inden for fast ejendom og rådgiver såvel danske som internationale klienter. Sidsel har bl.a. rådgivet Octopus Holding P/S, et konsortium bestående af PenSam, AIP Asset Management (Korea) og Artha Kapitalforvaltning, i købet af Ørstedes hovedkvarter i Gentofte – den største single asset kontortransaktion, der nogensinde er gennemført i Danmark – og Savills Investment Management i forbindelse med købet af to nyopførte logistikejendomme i Horsens.



### Liv Helth Lauersen, 50 år

Den 1. marts 2022 tiltrådte Liv Helth Lauersen som partner i Entrepriise.

Liv har betydelig erfaring med rådgivning af klienter i bygge- og anlægssektoren og har succesfuldt håndteret en række principielle rets- og voldgiftssager for bygherrer, entreprenører og rådgivere. Hun har bl.a. repræsenteret Byggeskedefonden i en række principielle retssager om vindspærreplader, der indeholder magnesiumoxid (MgO), som kan betegnes som en af de største byggeskandaler i nyere tid. Liv har i de sidste ni år været partner i Sirius' afdeling for fast ejendom og entrepriise.

”

*På en måde kan man sammenligne Bruun & Hjejle med en af de bedste sportsklubber. Alle herinde mestrer hver deres opgave, alle spiller hinanden gode – og så er der bare et helt særligt sammenhold.”*



## Ny partner i Bruun & Hjejle: ”Kombinationen af faglighed og fællesskab er unik”

*Liv Helth Lauersen er ny partner i Bruun & Hjejle. Et advokatfirma med høj faglighed og et fællesskab, hun fra første dag har været dybt imponeret over.*

I marts 2022 indtrådte advokat Liv Helth Lauersen som ny partner i afdelingen for entrepriseret i Bruun & Hjejle. Hun har arbejdet med specialet entrepriseret siden 2002, herunder i mange år som partner i et andet advokatfirma.

Liv skal i samarbejde med de medarbejdere, hun har med fra sit tidligere advokatfirma, være med til at styrke Bruun & Hjejles entreprisegruppe og firmaets fokus på bygge- og anlægsprojekter for både danske og internationale aktører. Opstarten har givet anledning til stor begejstring hos den nytiltrådte partner.

”Jeg er kommet ind i et hus, hvor der er højt til loftet og ingen spidse albuer. Man mærker helt tydeligt, hvordan man er omringet af dygtige og ambitiøse kolleger, som brænder for faget og har fokus på at gøre en mærkbar forskel for vores klienter – sammen,” siger hun.

### En liga for sig

Allerede på første arbejdsdag bed Liv mærke i den proaktivitet, holdånd og energi, som alle i huset lægger for dagen hos Bruun & Hjejle.

”På en måde kan man sammenligne Bruun & Hjejle med en af de bedste sportsklubber. Alle herinde mestrer hver deres opgave, alle spiller hinanden gode – og så er der bare et helt særligt sammenhold,” siger hun.

Liv oplever at være en del af et advokatfirma, der er agilt og kan eksekvere i en kompleks verden, hvor alting går enormt hurtigt. For hende er det blevet tydeligt, hvordan der hele tiden arbejdes på at være på forkant med, hvilke advokatydelse der nu og i fremtiden er relevante for klienterne med udgangspunkt i den enkeltes behov.

”Der er et kæmpe fokus på kundepleje i huset, og vi er meget dygtige til hurtigt at reagere på forespørgsler, så klienten føler sig set og hørt. Faktisk på et niveau, jeg ikke har oplevet før. Den håndtering er med til at opbygge en tillidsfuld relation til klienten, og netop det tillidsfulde forhold til klienten er alfa og omega for værdien af den rådgivning, vi som advokater yder,” siger hun.

### Innovation og team før ego

Ifølge Liv er det en indgroet kultur i Bruun & Hjejle at bryde

vanetænkning, tænke ud af boksen og konstant arbejde på at blive bedre i den rådgivning, der leveres.

”Her er plads til ideer og nytænkning fra alle anciennitetslag, og det skaber en fantastisk dynamik. Selvfølgelig skal vi som advokater kunne sidde for bordenden og tage de tunge beslutninger, der kræver pondus. Men vi bliver ikke gode, hvis ikke vi videndeler og gør hinanden bedre,” siger hun.

Advokatbranchen er traditionelt kendt for store, centrale fyrtårne i advokatfirmaerne, og det har gennem tiden skabt en tendens til at gøre viden til magt i branchen. Men det gør hverken dig selv eller andre gode, mener Liv, som kalder det en forældet arbejdsmetode, som hun heldigvis ikke kan genkende hos Bruun & Hjejle.

”Jeg går stærkt ind for, at vi skal skabe åbenhed for vores medarbejdere og lade de unge komme til orde. Her oplever jeg i særdeleshed medarbejdere, som har større behov for at fremhæve hinanden snarere end at fremhæve sig selv. Det er ret unikt i en ellers konkurrencepræget kultur,” afslutter Liv.

# Ny managing partner i Bruun & Hjejle

*Bruun & Hjejles nye managing partner er den 44-årige M&A-profil Andreas Nielsen. Efter de første måneder på posten peger han på ESG og ligestilling som nogle af de store dagsordener for virksomheden og branchen generelt.*

Karsten Kristoffersen besluttede sig i efteråret 2021 for at give stafetten som managing partner videre. En enig partnerkreds pegede på 44-årige M&A-partner Andreas Nielsen som ny managing partner. Andreas Nielsen tiltrådte som managing partner med virkning fra 1. januar 2022.

Andreas Nielsen har beskæftiget sig med M&A i næsten 20 år og rådgiver en bred vifte af danske og internationale kapitalfonde og virksomheder i forbindelse med køb og salg af virksomheder. Andreas har været hos Bruun & Hjejle siden 2005, blev partner i 2013 og har været medlem af Bruun & Hjejles bestyrelse fra 2014 til 2021.

## En skærpet profil

Bruun & Hjejle har de seneste år lyttet nøje til medarbejderne og set på de aktuelle strukturer i samfundet. På baggrund af det er der blevet lagt mange

ressourcer i en ny tilgang til medarbejdere og værdier, som har udmøntet sig i en række tiltag og dermed en skærpet profil for virksomheden.

”Vi har et stærkt fundament i forhold til vores markedsposition. Vi vækster inden for de rigtige områder, og vi har en klar og velfungerende strategi, som vi fortsætter med at eksekvere på. På talentsiden har vi en stærk position, og vi tiltrækker fortsat de dygtigste i branchen, men jeg er hele tiden optaget af den fortsatte udvikling af vores fundament, og hvordan vi kan gøre ting bedre. Vi har i den forbindelse søsat Orbit, en ny og forbedret intern uddannelse i Bruun & Hjejle, der skal være med til gøre Bruun & Hjejles advokater til endnu bedre rådgivere for klienterne i en omskiftelig verden,” siger Andreas Nielsen.

## Fremtidens arbejdsplads

Den skærpede profil og ambitionen om at tiltrække de bedste talenter hænger



naturligt sammen med ligestillingsdagsordenen, mener Andreas Nielsen:

”Vi er i Bruun & Hjejle konstant optagede af at forbedre og forandre os, så Bruun & Hjejle byder ind med en advokatforretning, der matcher klienternes behov nu og i fremtiden. Vi er drevet af en ambition om konstant at være på forkant med de forventninger, fremtidens talenter, klienter og omverdenen har til os. Diversiteten er i fokus i Bruun & Hjejle, hvilket er nødvendigt af mange grunde, blandt andet fordi kvinderne udgør to tredjedele af de studerende på jurastudiet. Det er helt essentielt, at vi formår at nedbryde de barrierer, der er i branchen, og vi ser mange gode initiativer bredt i dansk erhvervsliv og i branchen, men det tager tid at ændre vores virkelighed.”

Også ESG-dagsordenen vil være afgørende i fremtiden, mener Andreas Nielsen:

”*ESG er ikke længere en valgmulighed for virksomheder - det er en forudsætning. Vi arbejder med en række initiativer, men vores største aftryk er, på nuværende tidspunkt, gennem samarbejde med vores klienter, der er med til at drive den grønne omstilling. Der er masser at tage fat på, og jeg glæder mig til at arbejde med vores bidrag til den grønne omstilling i Bruun & Hjejle.*”

# CV – Andreas Nielsen

2022-	Managing partner, Bruun & Hjejle
2014-2021	Bestyrelsesmedlem, Bruun & Hjejle
2013-	Partner, Bruun & Hjejle
2007-2013	Advokat, Bruun & Hjejle
2005-2007	Advokatfuldmægtig, Bruun & Hjejle
2004-2005	Associate, White & Case LLP, New York, USA
2004	LLM., New York University School of Law
2004	Cand.jur., Københavns Universitet

# En stærk kultur sætter retningen

*Bruun & Hjejle har i 2021 iværksat en række konkrete initiativer, der har til formål at styrke den interne kultur. Initiativerne udgør tilsammen det, som kaldes en etisk infrastruktur.*

Der er et opgør på vej i dansk erhvervsliv og i den danske advokatbranche. En bølge er skyllet ind over branchen de seneste år, hvor kulturen i advokathusene har været og er i fokus. Det gælder alt fra sexismen til bias til den generelle tone på arbejdspladsen.

Bruun & Hjejle har med en række initiativer i 2021 forsøgt at positionere sig som frontløber i branchen ved målrettet at arbejde med og styrke den interne kultur. Organisationen har intensiveret arbejdet og skabt en "etisk infrastruktur", der samler de kulturstyrkende initiativer, som fremover bliver en central del af virksomhedens DNA.

"Kulturarbejdet er og bliver aldrig færdigt. Samfundet udvikler sig, og mennesker i samfundet lige så. Vi forsøger at være på forkant med tiden og sætte den gode retning, og det handler ikke kun om mænd vs. kvinder, men i lige så høj grad om seksualitet, etnicitet, alder osv. Vores fornemmeste opgave er at omfavne og integrere 290 diverse mennesker i én stærk samlet kultur," siger Helle Lehmann Staun, COO i Bruun & Hjejle.

## Konkrete initiativer skal styrke kulturen

I 2021 gennemførte Bruun & Hjejle en

grundig, intern undersøgelse af krænkende adfærd i virksomheden. Undersøgelsen blev udført i samarbejde med Danmarks førende ekspert inden for arbejds- og organisationspsykologi Eva Gemzøe Mikkelsen.

Undersøgelsen viste, at en tredjedel af de ansatte i Bruun & Hjejle var i tvivl om, hvad begrebet krænkende adfærd helt præcist indebar.

"Vi stod ikke med et generelt, strukturelt problem med krænkende adfærd i Bruun & Hjejle. Men det blev tydeliggjort for os, at vi havde behov for en etisk infrastruktur, der skal fungere som et vejnet, der forgrener sig ned gennem organisationen," fortæller Helle Lehmann Staun.

På den baggrund iværksatte Bruun & Hjejle i 2021 en række konkrete initiativer i form af bl.a. et adfærdskodeks, en whistleblowerordning samt løbende undervisning og kurser for både medarbejdere og ledere.

## En holistisk tilgang

Bruun & Hjejle har en holistisk tilgang til den etiske infrastruktur. Således er tanken, at kulturarbejdet skal favne bredt og dække over alt fra god tone til miljøhensyn samt kontinuerlig udvikling af

medarbejderne og arbejdspladsen som helhed.

Det juridiske arbejde med komplekse og tidskrævende processer kræver en fælles forståelse for, hvordan man agerer i hverdagen. Den etiske infrastruktur skal sikre både tryghed, ligeværd og respekt for hinanden på tværs af hele organisationen.



“

*Vores arbejde handler ikke kun om sexismen eller krænkende adfærd, men om den gode tone på arbejdspladsen. Vores ledere skal spørge sig selv: Skaber jeg psykologisk tryghed i mit team? Her kan vores adfærdskodeks bruges som rettesnor til, hvilken adfærd der kan skabe den tryghed”, fortæller Helle Lehmann Staun.*

Arbejdet med kulturen hos Bruun & Hjejle fortsætter og i 2022 skal alle ledere eksempelvis gennem kurser i bias, konflikt-håndtering og dialogmøder.







Vores medarbejdere og kultur

# Ildsjæl giver brændstof til succes

*Bruun & Hjejle er et advokathus fyldt med store personligheder, og kantinen i stueetagen er ingen undtagelse. Her står 55-årige Nina Rossi i spidsen for en velsmurt maskine, der ikke kun sørger for brændstof til medarbejderne i form af sund, bæredygtig mad, men som i lige så høj grad værner om kulturen og den gode stemning.*

I 12 år har køkkenchef Nina Rossi styret køkkenet i Bruun & Hjejle. I den tid har hun cementeret sig som en vigtig figur for hele huset. Hendes ressortområde har gennem årene udvidet sig til også at dække over receptionen og facility management.

Det er ikke et tilfælde, at køkkenchefen ikke kun slår sine folder i kantinen.

Spørger man Nina, hvad der driver hende, så lyser hendes øjne op, når hun beskriver glæden ved at se huset arbejde sammen og lykkes som en helhed på tværs af afdelingerne, hvor mad, service, møbler og rådgivning går op i en højere enhed – både for medarbejderne og for klienterne.

”Jeg er nok typen, der hurtigt kommer til at kede mig, og derfor finder jeg hele tiden nye områder at optimere. Med tiden har det udviklet sig til vores serviceydelser som helhed og vores generelle arbejde med bæredygtighed, og det synes jeg er enormt spændende at være med til at drive frem,” siger Nina Rossi.

## Brændstof til at præstere og knubs undervejs

I sin tid som køkkenchef har Nina Rossi truffet flere beslutninger for husets kost. Fra første dag på jobbet indførte hun både morgen- og aftensmad i kantinen.

Den forlængede åbningstid i kantinen blev modtaget med kyshånd internt, men ikke alle tiltag er blevet taget lige godt imod.



Det grønne køkken har altid været en stor del af køkkenchefens cuisine, og derfor faldt det hende naturligt at gøre mere plads til de vegetariske retter i bufeten, og i 2017 besluttede hun sig for at indføre en fast vegetardag om ugen.

”Jeg blev lidt upopulær. Jeg fik mange bemærkninger for den beslutning, men jeg holdt fast, og stemningen i dag er en helt anden. Nu er der rigtig mange, der holder meget af, at vi har så stort et udvalg af vegetarretter, og det gør mig stolt,” siger hun.



I 2021 har Nina Rossi og resten af køkkenet med stor succes haft særlig fokus på at skære ned på mængden af madspild, og bæredygtighed er igen på agendaen i 2022, fastslår Nina Rossi.

”Medarbejderne kan godt forvente, at der kommer nye, grønne tiltag i køkkenet i år. Men jeg vil ikke oplyse hvilke, fordi jeg håber, at langt de fleste af medarbejderne slet ikke lægger mærke til det,” griner hun.

## Køkkenet skal være et frirum

Nina Rossi er meget bevidst om, at hun dagligt laver mad til mennesker, der skal præstere og som ofte har travlt.

”

*Vi gør virkelig meget ud af at skabe et frirum nede i køkkenet, og vi kan mærke, at når folk stikker hovedet ind og siger hej, så sænker skuldrene sig, og vi kan se, at de slapper af.”*

”Det frirum er vigtigt for mig at kunne give medarbejderne,” siger hun og pointerer, at de små samtaler med glade medarbejdere giver hele køkkenet motivation til at give den en ekstra skalle.

Afslutningsvis fremhæver Nina, at hendes vigtigste mission hos Bruun & Hjejle er at sørge for, at folk får noget ordentlig mad, og at alle bliver mødt med smil og venlighed.

”I sidste ende handler det nok om, at jeg gerne vil være med til at gøre medarbejderne stolte over at arbejde hos Bruun & Hjejle, og hvis jeg kan bidrage til det, så går jeg glad og tilfreds hjem fra arbejde.”

# Blå bog

1987

*Nina Rossi tog sin kokkeuddannelse på den franske restaurant Pakhuskælderen, der i sin tid lå i Nyhavn i København, hvorefter hun fik arbejde som kok på Restaurant Belteresse i Tivoli.*

1988-1989

*En eventyrlysten Nina Rossi rejste hele verden rundt, hvor hun udvidede sin gastronomiske horisont som kok på restauranter i Californien, New York og St. Croix i Caribien.*

1990-1992

*Da muligheden for at arbejde på Château de Périgny i Frankrig opstod, slog Nina til. Det var på selvsamme restaurant, hun mødte sin franske mand.*

1992-2003

*Skæbnen ville det, at Nina blev tilbudt et arbejde hos en person med en meget tæt tilknytning til det advokathus, der i dag er kendt som Bruun & Hjejle. Hun fik arbejde som privat kok hos den daværende danske ambassadør i Oslo ved navn Hans Henrik Bruun. Han er søn af Jonas Bruun, som var stifter og partner i advokatfirmaet af samme navn, der i 2009 fusionerede med Hjejle Gersted Mogensen under navnet Bruun & Hjejle. Nina Rossi fulgte de efterfølgende år Hans Henrik Bruuns diplomatiske karriere fra Oslo over Geneve til Paris.*

2004-2009

*Nina og hendes mand blev forældre i 2004, og efter sin barsel blev Nina tilbudt en stilling som kok for direktionen i Generali, som er et af verdens førende forsikringsselskaber med hovedsæde i Paris, hvor hun arbejdede i fem år.*

2010-

*Efter at have tilbragt de sidste 22 år i udlandet, var det tid for Nina Rossi og familien at slå sig ned i Danmark. Hun takkede ja til stillingen som køkkenchef hos Bruun & Hjejle, hvor hun lige siden har gjort en forskel hver eneste dag.*

# Ung og fuldmægtig i Bruun & Hjejle: “Rammerne giver mig tryghed og mod til at præstere”

*I en branche traditionelt kendt for hierarkiske strukturer har advokatfuldmægtig i Bruun & Hjejle Morten Lundby Pedersen gang på gang set eksempler på det modsatte. Han bliver udfordret, støttet og pålagt ansvar, når han er klar til det.*

Morten Lundby Pedersen startede hos Bruun & Hjejle i 2017, da han gik på sit tredje semester og har taget rejsen fra juridisk student til nu at være advokatfuldmægtig i afdelingen for fast ejendom, som han har været tilknyttet, siden han begyndte.

Det var mødet med en passioneret og engageret ekstern lektor, der vækkede Mortens interesse for Bruun & Hjejle.

Han var kort tid derefter til jobsamtale, og her blev det udslagsgivende for Morten, at de mennesker, han mødte til samtalen, havde stor fokus på, hvem han var som person, og hvor han med sine kompetencer og baggrund ville passe bedst ind.

“Som barnebarn af en brugsuddeler har jeg altid været inspireret af købmandskab, og det gav mig en naturlig interesse for fast ejendom. Det personlige fokus til samtalen resulterede også i, at jeg landede det helt rigtige sted i virksomheden allerede som studerende,” siger han.

I dag har 27-årige Morten været hos Bruun & Hjejle i godt og vel 5 år. Han afsluttede sit jurastudie i 2021 og har nu arbejdet som advokatfuldmægtig i et halvt år. Han nyder de arbejdsopgaver, ansvar og udfordringer, der følger med titlen.



## Drives af holdånd

Overgangen fra stipendiat til advokatfuldmægtig kan for nogle opleves som ret markant. For Morten var overgangen knap så markant på grund af hans erfaring og kendskab til huset.

Derudover er der hos Bruun & Hjejle stort fokus på at skabe et sundt og fællesskabsorienteret fundament for de nye fuldmægtige.

Han fremhæver blandt andet det sammenhold, der opstår blandt de nye advokatfuldmægtige, der arbejder mod det samme mål.

“Jeg er enormt drevet af den holdånd, der er mellem os. Når man starter som fuldmægtig, skal man lige kalibrere og finde selvtilliden, men man finder hurtigt ud af, hvor ekstremt dygtige og villige til at lære fra sig ens kollegaer er. Sammenholdet blandt de nye fuldmægtige skaber også et rum for faglig udvikling og socialt samvær, der hjælper en på vej med det,” siger Morten.

Netop det at team vægtes over ego kommer til udtryk i den løbende sparring, de fuldmægtige har med kollegaer på tværs af alle anciennitetslag, heriblandt partnerne.

“Der bliver værnet om de fuldmægtige, og på mange måder føles det som at

være i mesterlære blandt et hav af dygtige kollegaer, der alle er tilgængelige og deler ud af deres viden og erfaring,” siger han.

## Mod til forandring

Morten føler sig som en del af et moderne og ikke mindst modigt advokathus, der ikke er bange for at gå forrest, når det kommer til forandring og udvikling.

“Jeg er en del af en branche, som nok i nogles øjne er traditionsbunden og konservativ, men de fuldmægtige bliver opfordret til at være nysgerrige og forholde os kritisk til strukturer og processer. Vi får trygheden i at vide, at vi kan bidrage til at udvikle huset, og vigtigst af alt har jeg fornemmelsen af, at der bliver lyttet til mig,” siger han.

Konkret ser Morten frem til, at han i løbet af 2022 skal tage del i Orbit, som er Bruun & Hjejles helt nye uddannelsesforløb med fokus på faglig såvel som personlig udvikling.

Forløbet som nystartet fuldmægtig hos Bruun og Hjejle resulterer, ifølge Morten, i en stejl læringskurve bygget på et fundament af tillid, tryghed og ansvar.

“Den energi og det fokus, der bliver lagt i at give de advokatfuldmægtige et grundigt introforløb, hvor man bliver klædt på til at takle de nye udfordringer og til at gebærde sig i et stort advokathus, er guld værd,” slutter Morten af.

# Diversitetstiltag i 2021

## Kønsdiversitet i danske advokatvirksomheder

I 2021 påbegyndte antropolog Pernille Slots Lysgaard et treårigt forskningsprojekt, der er igangsat af Advokatrådet. Faktum er, at kun 14 procent af partnerne i landets ti største advokatfirmaer er kvinder. Projektet søger derfor at belyse, hvordan advokatbranchen kan fastholde talentfulde kvinder og øge kønsdiversiteten i de øverste ledelseslag. Forskningsprojektet bliver udført som et antropologisk feltstudie, og Pernille Slots Lysgaard vil løbende lave deltagerobservation og interviewe ledere og medarbejdere på alle niveauer i branchen. Bruun & Hjejle støtter projektet som founding partner.

## Samtaler under barsel

I Bruun & Hjejle har vi stor respekt for, at vi som individer er forskellige, og derfor tror vi heller ikke på, at der findes én løsning for alle. Det gælder helt generelt i forhold til vores tilgang til vores medarbejdere og deres udvikling. Nogle medarbejdere vil have lyst til meget kontakt i løbet af en barselsorlov, mens andre vil have lyst til mindre kontakt. I perioden op til orloven kontaktes alle vores medarbejdere, uanset køn, for at vi sammen kan lægge en plan for, hvordan de ønsker kontakten under orloven skal forløbe. Initiativet skal medvirke til, at man som medarbejder får en god orlov, mens man stadig føler, at man er en del af Bruun & Hjejles fællesskab samt sikre en god overgang fra et arbejdsliv uden børn til et arbejdsliv med børn.

## Arbejdspladsvurdering med fokus på det psykiske arbejdsmiljø

I 2021 gennemførte vi en arbejdspladsvurdering opbygget efter internationalt anerkendte metoder med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, inklusive niveauet af psykologisk tryghed i Bruun & Hjejle. Formålet var blandt andet at øge vores viden om, hvordan billedet ser ud i vores organisation, og for at kunne fokusere fremtidige indsatser. Resultatet af APV'en viste, at der i Bruun & Hjejle er en fælles opfattelse af, at vi har en stor grad af tolerance for forskelligheder, at individuelle kompetencer værdsættes i arbejdsprocessen, og at medarbejderne oplever en høj grad af psykologisk tryghed.

## Barsel

Det er afgørende for Bruun & Hjejle at give alle medarbejdere mulighed for at udfolde deres fulde potentiale, og det kræver selvfølgelig også, at der er gode rammer for familieliv. Derfor tog vi i 2021 et vigtigt skridt for at sikre bedre ligestilling. Vi introducerede, efter god dialog med vores medarbejdere, en ny barselsordning for virksomhedens ansatte. Ordningen omfatter, at alle, uanset køn, vil blive tilbudt 24 ugers betalt orlov i forbindelse med barsel. Efter vi introducerede ordningen, har der været en øget efterspørgsel fra fædre, der ønsker at holde en lang barsel.

## Træning i diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse

Vi har i Bruun & Hjejle igangsat et træningsforløb om diversitet, inklusion og biasbevidst ledelse med det fokus at give os en øget indsigt i, hvordan vi minimerer ubevidste bias ved at invitere forskelligheden ind i organisationen. Forløbet har til hensigt at skabe fokus på inklusion, så vi undgår klassiske faldgruber i beslutningsmønstre, og at der skabes gode rammer for nytænkning. Partnerkredsen har som de første i organisationen deltaget i træningsforløbet, mens de resterende ledere i Bruun & Hjejle vil deltage i træningsforløbet i løbet af 2022.

## Partnerskab med Kvindelige Jurister

I 2021 har vi indgået partnerskab med Kvindelige Jurister. Kvindelige Jurister er en studenterforening med formål at sikre kønsdiversitet i den juridiske branche. Kvindelige Jurister har en vigtig agenda, som vi hos Bruun & Hjejle bakker op om. Vi ønsker at styrke kvindelige juristers karrieremuligheder og hjælpe dem med at udfolde deres fulde potentiale i advokatbranchen og helt generelt.

## Netværk for forældre

Working family er et netværk for forældre i Bruun & Hjejle – et tilbud målrettet mænd og kvinder på tværs af vores organisation, som tilsigter at skabe dialog omkring balancen i karriere og familieliv og sikre en god overgang fra et arbejdsliv uden børn til et arbejdsliv med børn. Netværket er startet af advokat Karen Bjørn, som savnede et netværk, hvor man mødes og får etableret kontakter med kollegaer på tværs af afdelinger i huset, herunder kollegaer som er i samme situation som en selv, og hvor hverdagens udfordringer og glæder derfor er sammenlignelige. Der kommer jævnligt relevante oplægsholdere og holder foredrag for netværket.

# Kønsdiversitet i Bruun & Hjejle

Kønsfordelingen blandt vores ansatte er 55 % kvinder og 45 % mænd, mens kønsfordelingen blandt vores jurister er 45 % kvinder og 55 % mænd. Vi er som virksomhed opmærksom på, at køn er mere flydende, end det fremgår af den binære kønsforståelse, og vi tror på, at mangfoldighed på tværs af alle køn bidrager positivt til arbejdsmiljøet og styrker vores konkurrenceevne som firma.

Det er vigtigt for Bruun & Hjejle løbende at skabe muligheder for kvinder i ledelsesfunktioner. Derfor var vi også glade for at kunne byde Henriette Bjerg og Paula Grønlund velkommen i bestyrelsen i 2021. Det betyder, at vi nu har 29 % kvinder i vores bestyrelse. Vi er tilfredse med den positive udvikling, og vi nærmer os den oprindelige målsætning om at øge andelen af kvinder i bestyrelsen til 30 %.

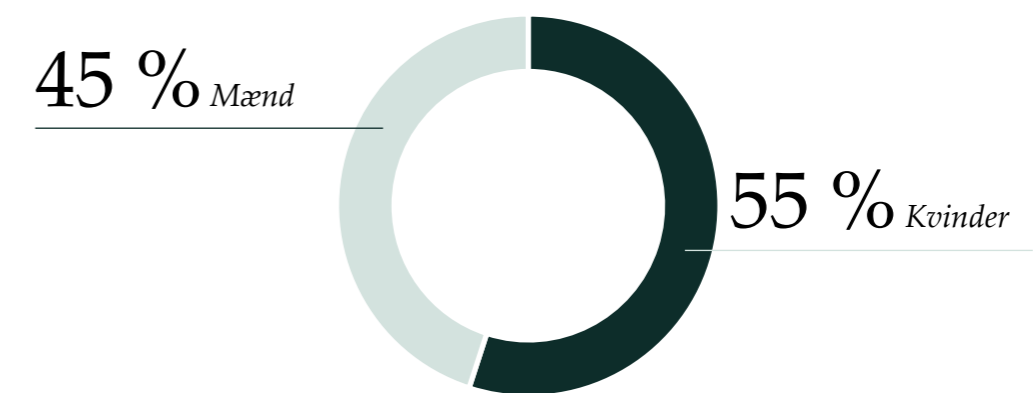
I partnerkredsen havde vi med udgangen af 2021 16 % kvinder. Vi tror på, at en bred diversitet giver de bedste resultater, og vi arbejder løbende på at få flere kvinder ind i partnerkredsen. Vi har en målsætning om, inden for en overskuelig årrække, at øge andelen af kvinder i partnerskabet, idet vi er i gang med at udforme en nærmere plan.

Vores daglige ledelse består af 50 % kvinder, mens stabsfunktionerne på niveau lige under daglig ledelse udgøres af 60 % kvindelige ledere.

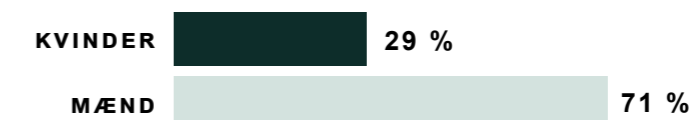
Vi er i Bruun & Hjejles bestyrelse og daglig ledelse opmærksomme på måltallet for kønsmæssig ligestilling ved udvælgelse og indstilling af de bedst kvalificerede kandidater og vil løbende evaluere resultatet af sådanne processer og træffe beslutning om relevante tiltag med henblik på at opnå måltallet.

Vi ønsker i Bruun & Hjejle en divers medarbejderskare, hvor vi kan bruge hinandens forskelligheder og perspektiver til sammen at opnå de mål, vi har sat os.

## Samlet kønsfordeling



## Bestyrelsen



## Kvinder i partnerkredsen



## Kvindelige jurister



## Daglig ledelse



## Stabsfunktioner





ESG

# Vores samfundsansvar

Vi har i 2022 tilsluttet os FN's Global Compact – verdens største frivillige initiativ for ansvarlige virksomheder. Med vores tilslutning forpligter vi os til at efterleve Global Compacts ti principper og bidrage til opnåelsen af verdensmålene. Principperne giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler og tillader os at arbejde endnu mere struktureret med samfundsansvar og bæredygtighed.

Global Compacts mission er at mobilisere en global bevægelse af ansvarlige virksomheder for at skabe en bedre verden. Det gør de med udgangspunkt i ti grundlæggende principper, som alle virksomheder, der tilslutter sig Global Compact, forpligter sig til at efterleve. Som medlem af Global Compact skal man efterleve fundamentale principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption – noget vi allerede prioriterer højt i Bruun & Hjejle, men som vi fremadrettet kommer til at arbejde endnu mere systematisk med.

## Pro bono

Bruun & Hjejles rådgivning baserer sig på en bred interesse for dansk erhvervsliv og for det danske samfund som helhed. Vi bidrager til en række aktiviteter, hvor der med udgangspunkt i vores juridiske kompetencer udtrykkes et samfundsansvar blandt andet gennem indgåelse af partnerskaber, som gør en positiv forskel for vores omverden. I den sammenhæng laver vi pro bono-arbejde for en række sociale og velgørende organisationer, mens flere partnere yder en indsats som bestyrelsesmedlemmer og rådgivere for en række almennyttige organisationer.

## Menneskerettigheder

Bruun & Hjejle anser respekt for menneskerettigheder som en forudsætning for at drive en af Danmarks førende advokatvirksomheder. Konkret huser vi Club Lannung, der er rammen om Københavns Universitets deltagelse i det nordiske processpil om Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Bruun & Hjejle har begrænset kontakt til klienter, leverandører og stater med særlige udfordringer på området for menneskerettigheder. Vi vurderer løbende, om vi kan gøre en indsats og forskel, men for nuværende vurderes

det, at vedtagelsen af formelle politikker ikke i relevant omfang vil påvirke Bruun & Hjejles indsats på dette område. Vi har ikke identificeret nogen nævneværdige risici.

## Anti-korruption, bestikkelse og compliance

Bruun & Hjejle har nultolerance over for bestikkelse og korruption og ønsker en kultur med fokus på det samfundsmæssige ansvar. Vi har etableret procedurer for kundekendskab og forretningsgange for at supportere dette samt kontinuerlig træning af alle medarbejdere for sikre forankringen i organisationen. Compliance er af stor vigtighed i samfundet og naturligvis også for Bruun & Hjejle. Derfor har vi en lang række interne procedurer til overholdelse af hvidvasklovgivningen, Persondataforordningen, IT-sikkerhed samt et værdigrundlag, som sikrer, at alle har kendskab til en ordentlig og troværdig ageren over for klienter og samfund. Vi sikrer løbende, at alle i Bruun & Hjejle gennemfører træning inden for IT-sikkerhed og compliance.



# Vores arbejde med miljø og klima

Bruun & Hjejle er en videnstung servicevirksomhed, hvilket medfører et relativt lavt klimaaftryk i forhold til eksempelvis produktionsvirksomheder. Det betyder imidlertid ikke, at vi ikke skal gøre noget for klimaet. Vi er bevidste om vores miljø- og klimamæssige ansvar, og derfor har vi også en ambition om at bidrage proaktivt til en bæredygtig fremtid.

Vi har i 2021 arbejdet kontinuerligt med en række tiltag for at reducere vores miljømæssige belastning. Vi bidrager blandt andet ved at:

- anvende grøn el fra vindmøller i Danmark og i øvrigt reducere energiforbruget i alle sammenhænge, hvor det er muligt og forsvarligt
- reducere forbruget af papir og emballage via digital kommunikation
- anvende svanemærkede produkter
- redistribuere elektronisk udstyr
- reducere brugen af plastikflasker og emballage
- reducere madspild
- øge brugen af økologiske madvarer
- servere klimavenlig mad, hvilket bl.a. indebærer kødfri dage

Vi har i 2022 tilsluttet os FN's Global Compact, hvilket betyder, at vi forpligter os til at bidrage til at løse verdens miljøudfordringer ved at reducere vores negative indvirkning på miljøet.

I 2022 kommer vi til at arbejde endnu mere med bæredygtighed i Bruun & Hjejle. I tillæg til vores tilslutning til Global Compact har vi indgået et samarbejde med Rambøll. Samarbejdet tilsligter at kortlægge vores direkte og indirekte emissioner af drivhusgasser i et klimaregnskab, så vi på denne baggrund aktivt kan arbejde med at nedbringe vores emissioner. På baggrund af kortlægningen vil vi fastlægge langsigtede målsætninger, så vi i Bruun & Hjejle, i endnu højere grad, kan bidrage positivt til den grønne omstilling.



Regnskabsberetning

## Selskabsoplysninger

### Selskabet

Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab  
Nørregade 21  
1165 København K

CVR-nr.: 37 97 51 92

Regnskabsår: 1. januar - 31. december

### Bestyrelse

Ole Spiermann, formand  
Søren Damgaard, næstformand  
Henriette Bjerg  
Paula Grønlund  
Morten Jensen  
Svend Christian Johansen  
Søren Holger Nelson Kopp

### Direktion

Peter Andreas Nielsen

### Komplementar

Bruun & Hjejle Komplementar ApS

### Revision

Grant Thornton, Statsautoriseret  
Revisionspartnerselskab  
Stockholmsgade 45  
2100 København Ø

## Ledelsespåtegning

Ledelsen har dags dato aflagt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021 for Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab.

Årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

Vi anser den valgte regnskabspraksis for hensigtsmæssig, og efter vores opfattelse giver årsregnskabet et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2021 samt af resultatet af selskabets aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021.

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

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København K, den 19. maj 2022

### Direktion

Peter Andreas Nielsen

### Bestyrelse

Ole Spiermann, formand  
Søren Damgaard, næstformand  
Henriette Bjerg  
Paula Grønlund  
Morten Jensen  
Svend Christian Johansen  
Søren Holger Nelson Kopp

---

Årsrapporten er fremlagt og godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 25. maj 2022

### Dirigent

Ole Spiermann

## Den uafhængige revisors revisionspåtegning

### Til kapitalejerne i Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab

### Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse, pengestrømsopgørelse og noter. Årsregnskabet udarbejdes efter årsregnskabsloven.

Det er vores opfattelse, at årsregnskabet giver et retvisende billede af selskabets aktiver, passiver og finansielle stilling pr. 31. december 2021 samt af resultatet af selskabets aktiviteter og pengestrømme for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021 i overensstemmelse med årsregnskabsloven.

### 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 årsregnskabet". 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.

### Ledelsens ansvar for årsregnskabet

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 nødvendig for at udarbejde et årsregnskab uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Ved udarbejdelsen af årsregnskabet 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 årsregnskabet på grundlag af regnskabsprincippet om fortsat drift, medmindre ledelsen enten har til hensigt at likvidere virksomheden, indstille driften eller ikke har andet realistisk alternativ end at gøre dette.

### Revisors ansvar for revisionen af årsregnskabet

Vores mål er at opnå høj grad af sikkerhed for, om årsregnskabet 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 regnskabsbrugerne træffer på grundlag af årsregnskabet.

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 årsregnskabet, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, udformer og udfører revisionshandlingerne 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 revisionshandlingerne, 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 årsregnskabet 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 herom i årsregnskabet 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 virksomheden ikke længere kan fortsætte driften.

- Tager vi stilling til den samlede præsentation, struktur og indhold af årsregnskabet, herunder noteoplysningerne, samt om årsregnskabet 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.

#### **Udtalelse om ledelsesberetningen**

Ledelsen er ansvarlig for ledelsesberetningen.

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

I tilknytning til vores revision af årsregnskabet er det vores ansvar at læse ledelsesberetningen og i den forbindelse overveje, om ledelsesberetningen er væsentligt inkonsistent med årsregnskabet 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.

København, den 19. maj 2022

Grant Thornton  
Statsautoriseret Revisionspartnerselskab  
CVR-nr.: 34 20 99 36

Claus Koskelin  
statsautoriseret revisor  
mne30140

Steen K. Bager  
statsautoriseret revisor  
mne28679

# Hovedtal og nøgletal

	2021	2020	2019	2018	2017
	t.kr.	t.kr.	t.kr.	t.kr.	t.kr.
<b>Resultatopgørelse:</b>					
Nettoomsætning	500.967	497.660	505.998	491.002	431.492
Bruttoresultat	439.308	432.931	431.917	414.699	372.662
Resultat af primær drift	4.470	3.810	3.616	2.913	3.458
Finansielle poster, netto	-2.470	-1.810	-1.616	-913	-1.458
Årets resultat	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
<b>Balance:</b>					
Balancesum	298.097	358.728	279.467	280.470	238.146
Investeringer i materielle anlægsaktiver	3.881	1.545	2.874	11.305	4.231
Egenkapital	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500
<b>Pengestrømme:</b>					
Driftsaktivitet	27.382	-43.501	4.072	-17.773	-35.056
Inversteringsaktivitet	-3.470	-1.679	-2.987	-11.319	-4.321
Finansieringsaktivitet	-25.073	37.909	-158	41.626	-12.438
Pengestrømme i alt	-1.161	-7.271	927	12.534	-51.815
<b>Medarbejdere:</b>					
Gennemsnitligt antal heltidsansatte medarbejdere	218	215	222	212	193
<b>Nøgletal i %:</b>					
Bruttomargin	87,7	87,0	85,4	84,5	86,4
Overskudsgrad (EBIT-margin)	0,9	0,8	0,7	0,6	0,8
Soliditetsgrad	1,2	1,0	1,3	1,2	1,5
Egenkapitalforrentning	57,1	57,1	57,1	57,1	57,1

Beregningen af hoved- og nøgletal følger i al væsentlighed Finansforeningens anbefalinger og afviger kun på nogle punkter herfra.

Ved bedømmelse af årets resultat skal det tages i betragtning, at kapital-ejerne i selskabet tillige er partnere i virksomheden, og at vederlaget til disse er resultatafhængigt. Vederlaget er udgiftsført under personaleomkostninger.

De i hoved- og nøgletalsoversigten anførte nøgletal er beregnet således:

<b>Bruttomargin</b>	$\frac{\text{Bruttoresultat} \times 100}{\text{Nettoomsætning}}$
<b>Overskudsgrad (EBIT-margin)</b>	$\frac{\text{Resultat af primær drift (EBIT)} \times 100}{\text{Nettoomsætning}}$
<b>Soliditetsgrad</b>	$\frac{\text{Egenkapital ultimo} \times 100}{\text{Aktiver i alt ultimo}}$
<b>Egenkapitalforrentning</b>	$\frac{\text{Årets resultat} \times 100}{\text{Gennemsnitlig egenkapital}}$

## Ledelsesberetning (fortsat)

### Selskabets væsentligste aktiviteter

Selskabets formål er at drive advokatvirksomhed.

### Usædvanlige forhold

Der er ikke konstateret usædvanlige forhold, der har påvirket indregningen og målingen.

### Usikkerhed ved indregning eller måling

Der er ikke konstateret særlige usikkerheder eller risici ved indregning og måling. For så vidt angår væsentlige regnskabsmæssige skøn og vurderinger henvises der til afsnittet om "Anvendt regnskabspraksis".

### Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

Bruun & Hjejle har i 2021 formået at fortsætte den positive udvikling af sin strategiske kerneforretning. I 2021 udgjorde den strategiske produktion 87 % af den samlede produktion. Vores aktiviteter inden for fund formation og skat er væsentligt reduceret grundet partnerudtræden. Den underliggende vækst i vores andre aktiviteter har i 2021 været på over 10 % i forhold til 2020.

Covid-19 påvirkede også starten af 2021 med hjemmearbejde i forlængelse af myndighedernes opfordring til offentlige og private arbejdspladser. Vi har i 2021 endnu en gang set, at vores fokuserede strategi, stærke klientrelationer og fleksible og dygtige medarbejdere sikrede, at vi fortsat kunne servicere vores klienter på et højt niveau som et samlet team. Året resulterede i en nettoomsætning på 501 mio. kr. mod 498 mio. kr. i 2020 og et over-

skud på 2 mio. kr., hvilket anses som tilfredsstillende.

### Særlige risici

Bruun & Hjejle har alene påtaget sig sædvanlige risici forbundet med drift af advokatvirksomhed og har en balanceret og bred klientportefølje, der begrænser risikoen for tab på debitorer. Bruun & Hjejle har afdækket risikoen for professionsansvar og bestyrelsesansvar ved tegning af ansvarsforsikringer i anerkendte forsikringsselskaber. Bruun & Hjejle har kun begrænsede finansielle forpligtelser, og selskabet er således ikke væsentligt eksponeret i forhold til eventuelle fremtidige rentestigninger.

### Den forventede udvikling

På trods af den globale uro har vi indtil nu i 2022 haft et højt aktivitetsniveau set i forhold til 2021 med vækst i vores strategiske specialer. Vi forventer en vækst i omsætningen på 5-10 %, drevet af fortsat vækst i vores strategiske forretningsområder. Det forventes, at overskuddet i 2022 vil være på niveau med 2021.

### Redegørelse for politik for dataetik

Vi ønsker i Bruun & Hjejle at bruge og behandle data på en ansvarlig og forsvarlig måde. Vi har indtil nu valgt ikke at udarbejde en decideret politik for dataetik.

Vi træffer i dag ikke forretningsmæssige beslutninger baseret på kunstig intelligens eller anvender algoritmer til dataanalyse. Det

er for nuværende ikke en integreret del af vores forretningsstrategi eller forretningsaktiviteter. Det vurderes, at Bruun & Hjejles brug af data på nuværende tidspunkt ikke har en karakter, der vil medføre dataetiske problemstillinger.

Det forventes, at den øgede digitalisering, som opleves på tværs af brancher, vil medføre et behov for konkrete, etiske retningslinjer for den databehandling, vi udfører, og de risici, det potentielt kan medføre.

Vi vil derfor i 2022 igangsætte arbejdet med at formalisere og implementere en politik for dataetik, der fortsat skal sikre, at al vores databehandling sker i overensstemmelse med vores etiske ansvar i forhold til databeskyttelseslovgivningen.

### Begivenheder efter balancedagen

Der er fra balancedagen og frem til i dag ikke indtrådt forhold, som forrykker vurderingen af årsrapporten.

## Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for en stor klasse C-virksomhed.

Årsrapporten er aflagt efter samme regnskabspraksis som sidste år og aflægges i danske kroner.

### Generelt om indregning og måling

I resultatopgørelsen indregnes indtægter i takt med, at de indtjenes. Herunder indregnes værdireguleringer af finansielle aktiver og forpligtelser. I resultatopgørelsen indregnes ligeledes alle omkostninger, 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 virksomheden, og aktivets værdi kan måles pålideligt.

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

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

Visse finansielle aktiver og forpligtelser måles til amortiseret kostpris, hvorved der indregnes en konstant effektiv rente over løbetiden. Amortiseret kostpris opgøres som oprindelig kostpris med fradrag af eventuelle afdrag samt tillæg/fradrag af den akku-

mulerede amortisering af forskellen mellem kostpris og nominelt beløb. Herved fordeles kurstab og kursgevinst over aktivets eller forpligtelsens løbetid.

Ved indregning og måling tages hensyn til forudsigelige tab og risici, der fremkommer inden årsrapporten aflægges, og som vedrører forhold, der eksisterede på balancedagen.

### Omregning af fremmed valuta

Transaktioner i fremmed valuta omregnes til transaktionsdagens kurs. Valutakursdifferencer, der opstår mellem transaktionsdagens kurs og kursen på betalingsdagen, indregnes i resultatopgørelsen som en finansiell post. Hvis valutapositioner anses for sikring af fremtidige pengestrømme, indregnes værdireguleringerne direkte på egenkapitalen i en dagsværdireserve.

Tilgodehavender, gæld og andre monetære poster i fremmed valuta omregnes til balancedagens valutakurs. Forskellen mellem balancedagens kurs og kursen på tidspunktet for tilgodehavendets eller gældsforpligtelsens opståen eller indregning i seneste årsregnskab indregnes i resultatopgørelsen under finansielle indtægter og omkostninger.

Anlægsaktiver, der er købt i fremmed valuta, måles til kursen på transaktionsdagen.

### Resultatopgørelsen

#### Nettoomsætning

Nettoomsætning frasalgt tjenesteydelser indregnes i resultatopgørelsen, i takt med at den aftalte tjenesteydelse leveres, hvorved nettoomsætningen svarer til salgsværdien af det i året udførte arbejde (produktionsmetoden).

Indregning til salgsværdi forudsætter, at de samlede indtægter og omkostninger samt færdiggørelsesgraden på balancedagen kan opgøres pålideligt, og at det er sandsynligt, at betalingen vil blive modtaget.

### Andre eksterne omkostninger

Andre eksterne omkostninger omfatter omkostninger til distribution, salg, reklame, administration, lokaler, tab på debitorer og operationelle leasingomkostninger.

### Personaleomkostninger

Personaleomkostninger omfatter løn og gager, inklusive feriepenge og pensioner samt andre omkostninger til social sikring mv. til virksomhedens medarbejdere. I personaleomkostninger er fratrukket modtagne godtgørelser fra offentlige myndigheder.

### Af og nedskrivninger

Af og nedskrivninger indeholder årets af og nedskrivninger samt fortjeneste og tab ved salg af immaterielle og materielle anlægsaktiver.

### Finansielle indtægter og omkostninger

Finansielle indtægter og omkostninger indregnes i resultatopgørelsen med de beløb, der vedrører regnskabsåret. Finansielle poster omfatter renteindtægter og -omkostninger, realiserede og urealiserede kursgevinster og kurstab vedrørende transaktioner i fremmed valuta mv.

### Skat af årets resultat

Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab er ikke et selvstændigt skattesubjekt, hvorfor der ikke afsættes hverken aktuel eller udskudt skat af årets resultat i årsregnskabet. Bruun & Hjejle

Advokatpartnerselskabets resultat beskattes hos partnerselskabets kapitalejere efter de i skattelovgivningen gældende regler.

### Balancen

#### Materielle anlægsaktiver

Materielle anlægsaktiver måles til kostpris med fradrag af akkumulerede afskrivninger og nedskrivninger.

Afskrivningsgrundlaget er kostpris med fradrag af eventuel forventet restværdi efter afsluttet brugstid. Afskrivningsperioden og restværdien fastsættes på anskaffelsestidspunktet og revurderes årligt. Overstiger restværdien aktivets regnskabsmæssige værdi, ophører afskrivningen.

Ved ændring i afskrivningsperioden eller restværdien indregnes virkningen for afskrivninger fremover som en ændring i regnskabsmæssigt skøn.

Kostprisen omfatter anskaffelsesprisen samt omkostninger direkte tilknyttet anskaffelsen indtil det tidspunkt, hvor aktivet er klar til at blive taget i brug.

Kostprisen på et samlet aktiv opdeles i separate bestanddele, der afskrives hver for sig, hvor brugstiden på de enkelte bestanddele er forskellig, og den enkelte bestanddel udgør en væsentlig del af den samlede kostpris.

Der foretages lineære afskrivninger baseret på følgende vurdering af aktivernes forventede brugstider:

	Brugstid
Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	2-5 år
Kunst	Afskrives ikke

Småaktiver med en forventet levetid under 1 år indregnes i anskaffelsesåret som omkostninger i resultatopgørelsen.

Fortjeneste eller tab ved afhændelse af materielle anlægsaktiver opgøres som forskellen mellem salgspris med fradrag af salgsomkostninger og den regnskabsmæssige værdi på salgstidspunktet. Fortjeneste eller tab indregnes i resultatopgørelsen under af- og nedskrivninger.

#### **Indretning af lejede lokaler**

Indretning af lejede lokaler måles til kostpris med fradrag af akkumulerede afskrivninger. Der foretages lineære afskrivninger baseret på vurdering af aktivets forventede brugstid, der er sat til 5 år.

#### **Finansielle anlægsaktiver**

##### **Deposita**

Deposita måles til amortiseret kostpris og udgøres af huslejedeposita mv.

##### **Nedskrivning på anlægsaktiver**

Den regnskabsmæssige værdi af såvel immaterielle som materielle anlægsaktiver vurderes årligt for indikationer på værdiforringelse ud over det, som udtrykkes ved afskrivning.

Foreligger der indikationer på værdiforringelse, foretages nedskrivningstest af hvert enkelt aktiv henholdsvis gruppe af aktiver. Der foretages nedskrivning til genindvindingsværdien, såfremt denne er lavere end den regnskabsmæssige værdi.

Genindvindingsværdien er den højeste værdi af kapitalværdi og salgsværdi fratrukket forventede omkostninger ved et salg. Kapitalværdien opgøres som nutidsværdien af de forventede nettopengestrømme fra anvendelsen af aktivet eller aktivgruppen og forvent-

ede nettopengestrømme ved salg af aktivet eller aktivgruppen efter endt brugstid.

Tidligere indregnede nedskrivninger tilbageføres, når betingelsen for nedskrivningen ikke længere består. Nedskrivninger på goodwill tilbageføres ikke.

##### **Tilgodehavender**

Tilgodehavender måles til amortiseret kostpris, hvilket sædvanligvis svarer til nominel værdi.

Der nedskrives til nettorealisationseværdien med henblik på at imødegå forventede tab. Virksomheden har valgt at anvende IAS 39 som fortolkningsgrundlag ved indregning af nedskrivning af finansielle aktiver, hvilket betyder, at der skal foretages nedskrivning til imødegåelse af tab, hvor der vurderes at være indtruffet en objektiv indikation på, at et tilgodehavende eller en portefølje af tilgodehavender er værdiforringet. Hvis der foreligger en objektiv indikation på, at et individuelt tilgodehavende er værdiforringet, foretages nedskrivning på individuelt niveau.

Tilgodehavender, hvorpå der ikke foreligger en objektiv indikation på værdiforringelse på individuelt niveau, vurderes på porteføljeniveau for objektiv indikation for værdiforringelse. Porteføljerne baseres primært på debitorernes hjemsted og kreditvurdering i overensstemmelse med selskabets og koncernens kreditrisikostyringspolitik. De objektive indikatorer, som anvendes for porteføljer, er fastsat baseret på historiske tabserfaringer.

Nedskrivninger opgøres som forskellen mellem den regnskabsmæssige værdi af tilgodehavender og nutidsværdien af de forventede pengestrømme, herunder realisationsværdi af eventuelle modtagne sikkerhedsstillelser. Som diskonterings-sats anvendes den effekti-

ve rente for det enkelte tilgodehavende eller portefølje.

##### **Igangværende arbejder for fremmed regning**

Igangværende arbejder for fremmed regning måles til salgsværdien af det udførte arbejde samt de på sagen medgået omkostninger.

Hvis salgsværdien på et enkelt igangværende arbejde ikke kan opgøres pålideligt, måles salgsværdien til de medgåede omkostninger eller nettorealisationseværdien, hvis denne er lavere.

Det enkelte igangværende arbejde indregnes i balancen under tilgodehavender eller gældsforpligtelser, afhængigt af om nettoværdien, der er opgjort som salgsværdien med fradrag af modtagne forudbetalinger, er positiv eller negativ.

Omkostninger i forbindelse med salgsarbejde og opnåelse af kontrakter indregnes i resultatopgørelsen i takt med, at de afholdes.

##### **Periodeafgrænsningsposter**

Periodeafgrænsningsposter, som er indregnet under aktiver, omfatter afholdte omkostninger vedrørende efterfølgende regnskabsår.

##### **Likvide beholdninger**

Likvide beholdninger omfatter indeståender i pengeinstitutter og kontantbeholdninger.

#### **Egenkapital**

##### **Udbytte**

Udbytte, som forventes udbetalt for året, vises som en særskilt post under egenkapitalen.

##### **Gældsforpligtelser**

Øvrige gældsforpligtelser, som omfatter gæld

til leverandører, tilknyttede virksomheder samt anden gæld, måles til amortiseret kostpris, hvilket sædvanligvis svarer til nominel værdi.

#### **Pengestrømsopgørelse**

Pengestrømsopgørelsen viser selskabets pengestrømme fordelt på drifts-, investerings- og finansieringsaktivitet for året, årets forskydning i likvider og likvider ved årets begyndelse og afslutning.

Likviditetsvirkningen af køb og salg af virksomheder vises separat under pengestrømme fra investeringsaktivitet. I pengestrømsopgørelsen indregnes pengestrømme vedrørende købte virksomheder fra anskaffelsestidspunktet, og pengestrømme vedrørende solgte virksomheder indregnes frem til salgstidspunktet.

##### **Pengestrømme fra driftsaktivitet**

Pengestrømme fra driftsaktivitet opgøres som selskabets andel af resultatet reguleret for ikke-kontante driftsposter, ændring i driftskapital og betalt selskabsskat. Udbytteindtægter fra kapitalandele indregnes under "Renteindtægter og udbytter, modtaget".

##### **Pengestrømme fra investeringsaktivitet**

Pengestrømme fra investeringsaktivitet omfatter betaling i forbindelse med køb og salg af virksomheder og aktiviteter samt køb og salg af immaterielle, materielle og finansielle anlægsaktiver.



### Pengestrømme fra finansieringsaktivitet

Pengestrømme fra finansieringsaktivitet omfatter ændringer i størrelse eller sammensætning af selskabets selskabskapital og omkostninger forbundet hermed samt optagelse af lån, afdrag på rentebærende gæld og betaling af udbytte til selskabsdeltagere.

### Likvider

Likvider omfatter likvide beholdninger med fradrag af kortfristet gæld til pengeinstitutter samt kortfristede værdipapirer med en løbetid under 3 måneder, og som uden hindring kan omsættes til likvide beholdninger, og hvorpå der kun er ubetydelige risici for værdiændringer.

### Segmentoplysninger

Geografiske markeder og aktiviteter afgiver ikke indbyrdes, hvorfor der ikke foretages segmentrapportering jf. Årsregnskabsloven § 96.

## Resultatopgørelse 1. januar – 31. december

Note		2021 kr.	2020 kr.
2	Nettoomsætning	500.966.887	497.659.908
	Andre eksterne omkostninger	-61.659.088	-64.728.856
	<b>Bruttoresultat</b>	<b>439.307.799</b>	<b>432.931.052</b>
4	Personaleomkostninger	-430.054.009	-424.236.299
	Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-4.783.867	-4.884.723
	<b>Driftsresultat</b>	<b>4.469.923</b>	<b>3.810.030</b>
	Andre finansielle indtægter	712.033	710.625
5	Øvrige finansielle omkostninger	-3.181.956	-2.520.655
6	<b>Årets resultat</b>	<b>2.000.000</b>	<b>2.000.000</b>

## Balance 31. december

Aktiver		2021	2020
Note		kr.	kr.
<b>Anlægsaktiver</b>			
7	Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	8.071.046	8.714.206
8	Indretning af lejede lokaler	890.522	1.228.327
	Materielle anlægsaktiver i alt	8.961.568	9.942.533
9	Deposita	7.686.895	8.020.066
	Finansielle anlægsaktiver i alt	7.686.895	8.020.066
	<b>Anlægsaktiver i alt</b>	<b>16.648.463</b>	<b>17.962.599</b>
<b>Omsætningsaktiver</b>			
	Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser	172.371.372	236.202.970
10	Igangværende arbejder for fremmed regning	80.995.804	81.704.597
11	Andre tilgodehavender	4.868.448	2.519.212
12	Periodeafgrænsningsposter	8.543.376	4.418.500
	Tilgodehavender i alt	266.779.000	324.845.279
	Likvide beholdninger	14.669.770	15.920.440
	<b>Omsætningsaktiver i alt</b>	<b>281.448.770</b>	<b>340.765.719</b>
	<b>Aktiver i alt</b>	<b>298.097.233</b>	<b>358.728.318</b>

## Balance 31. december

Passiver		2021	2020
Note		kr.	kr.
<b>Egenkapital</b>			
13	Virksomhedskapital	1.500.000	1.500.000
	Foreslået udbytte for regnskabsåret	2.000.000	2.000.000
	<b>Egenkapital i alt</b>	<b>3.500.000</b>	<b>3.500.000</b>
<b>Gældsforpligtelser</b>			
	Anden gæld	0	13.417.319
14	Gæld til selskabsdeltagere og ledelse	23.145.300	24.150.000
15	Periodeafgrænsningsposter	1.900.977	0
16	Langfristede gældsforpligtelser i alt	25.046.277	37.567.319
17	Kortfristet del af langfristet gæld	760.391	0
	Gæld til pengeinstitutter	10.414	100.444
	Leverandører af varer og tjenesteydelser	8.342.163	2.796.036
18	Gæld til selskabsdeltagere og ledelse	204.734.721	226.802.950
	Anden gæld	55.703.267	87.961.569
	Kortfristede gældsforpligtelser i alt	269.550.956	317.660.999
	<b>Gældsforpligtelser i alt</b>	<b>294.597.233</b>	<b>355.228.318</b>
	<b>Passiver i alt</b>	<b>298.097.233</b>	<b>358.728.318</b>

1 Efterfølgende begivenheder

3 Honorar til generalforsamlingsvalgt revisor

17 Eventualposter

18 Nærtstående parter

# Egenkapitalopgørelse

	Virksomhedskapital	Foreslået udbytte for regnskabsåret	I alt
	kr.	kr.	kr.
Egenkapital 1. januar 2020	1.500.000	2.000.000	3.500.000
Udloddet udbytte	0	-2.000.000	-2.000.000
Udbytte for regnskabsåret	0	2.000.000	2.000.000
Egenkapital 1. januar 2021	1.500.000	2.000.000	3.500.000
Udloddet udbytte	0	-2.000.000	-2.000.000
Udbytte for regnskabsåret	0	2.000.000	2.000.000
	<b>1.500.000</b>	<b>2.000.000</b>	<b>3.500.000</b>

# Pengestrømsopgørelse 1. januar - 31. december

Note	2021	2020
	kr.	kr.
Årets resultat	2.000.000	2.000.000
20 Reguleringer	7.253.791	6.694.753
21 Ændring i driftskapital	20.598.152	-50.385.586
<b>Pengestrømme fra drift før finansielle poster</b>	<b>29.851.943</b>	<b>-41.690.833</b>
Renteindbetalinger og lignende	712.033	710.625
Renteudbetalinger og lignende	-3.181.956	-2.520.655
Pengestrøm fra ordinær drift	27.382.020	-43.500.863
<b>Pengestrømme fra driftsaktivitet</b>	<b>27.382.020</b>	<b>-43.500.863</b>
Køb af materielle anlægsaktiver	-3.881.191	-1.544.612
Salg af materielle anlægsaktiver	78.289	22.863
Køb af finansielle anlægsaktiver	333.171	-157.333
<b>Pengestrømme fra investeringsaktivitet</b>	<b>-3.469.731</b>	<b>-1.679.082</b>
Nettoudvikling mellemværende partnere	-23.072.929	39.909.336
Betalt udbytte	-2.000.000	-2.000.000
<b>Pengestrømme fra finansieringsaktivitet</b>	<b>-25.072.929</b>	<b>37.909.336</b>
<b>Ændring i likvider</b>	<b>-1.160.640</b>	<b>-7.270.609</b>
Likvider primo	15.819.996	23.090.605
<b>Likvider Ultimo</b>	<b>14.659.356</b>	<b>15.819.996</b>
<b>Likvider</b>		
Likvide beholdninger	14.669.770	15.920.440
Kortfristet gæld til pengeinstitutter	-10.414	-100.444
<b>Likvider ultimo</b>	<b>14.659.356</b>	<b>15.819.996</b>

# Noter

## 1. Efterfølgende begivenheder

Der er fra balancedagen og frem til i dag ikke indtrådt forhold, som forrykker vurderingen af årsrapporten.

## 2. Nettoomsætning

Geografiske markeder og aktiviteter afviger ikke indbyrdes, hvorfor der ikke foretages segmentrapportering jf. Årsregnskabslovens § 96.

	2021	2020
	kr.	kr.
<b>3. Honorar til generalforsamlingsvalgt revisor</b>		
Samlet honorar til Grant Thornton, Statsautoriseret revisionspartnerselskab	205.065	190.030
Honorar vedrørende lovpligtig revision	142.475	128.750
Skattemæssig rådgivning	21.160	11.145
Erklæringsopgaver med sikkerhed	15.450	15.450
Andre ydelser	25.980	34.685
	<b>205.065</b>	<b>190.030</b>
<b>4. Personaleomkostninger</b>		
Lønninger og gager	424.778.747	419.335.246
Pensioner	3.686.795	3.588.562
Andre omkostninger til social sikring	1.588.467	1.312.491
	<b>430.054.009</b>	<b>424.236.299</b>
Gennemsnitligt antal beskæftigede medarbejdere	218	215

Med henvisning til Årsregnskabslovens § 98B, stk. 3, er vederlaget til direktionen ikke oplyst. Partnerselskabets bestyrelse og direktører har ikke modtaget ledelsesvederlaget i regnskabsåret.

# Noter

	2021	2020
	kr.	kr.
<b>5. Øvrige finansielle omkostninger</b>		
Andre finansielle omkostninger	3.181.956	2.520.655
	<b>3.181.956</b>	<b>2.520.655</b>

I posten "Andre finansielle omkostninger" indgår forrentning på mellemregning med kapitalejere i partnerselskabet med kr. 828.473 (2020: kr. 1.203.226).

<b>6. Forslag til resultatdisponering</b>		
Udbytte for regnskabsåret	2.000.000	2.000.000
<b>Disponeret i alt</b>	<b>2.000.000</b>	<b>2.000.000</b>
<b>7. Andre anlæg, driftsmateriel og inventar</b>	<b>31/12 2021</b>	<b>31/12 2020</b>
Kostpris primo	35.436.732	34.184.369
Tilgang i årets løb	3.678.057	1.544.612
Afgang i årets løb	-1.293.696	-292.249
<b>Kostpris ultimo</b>	<b>37.821.093</b>	<b>35.436.732</b>
Af- og nedskrivninger primo	-26.722.526	-22.651.130
Årets afskrivninger	-4.321.217	-4.363.168
Årets af- og nedskrivninger på afhændede og udrangerede aktiver	1.293.696	291.772
<b>Af- og nedskrivninger ultimo</b>	<b>-29.750.047</b>	<b>-26.722.526</b>
<b>Regnskabsmæssig værdi ultimo</b>	<b>8.071.046</b>	<b>8.714.206</b>

## Noter

	31/12 2021	31/12 2020
	kr.	kr.
<b>8. Indretning af lejede lokaler</b>		
Kostpris primo	7.537.656	7.537.656
Tilgang i årets løb	203.134	0
<b>Kostpris ultimo</b>	<b>7.740.790</b>	<b>7.537.656</b>
Af- og nedskrivninger primo	-6.309.329	-5.765.389
Årets afskrivninger	-540.939	-543.940
<b>Af- og nedskrivninger ultimo</b>	<b>-6.850.268</b>	<b>-6.309.329</b>
<b>Regnskabsmæssig værdi ultimo</b>	<b>890.522</b>	<b>1.228.327</b>

## Noter

	31/12 2021	31/12 2020
	kr.	kr.
<b>9. Deposita</b>		
Kostpris primo	8.020.066	7.862.733
Tilgang i årets løb	160.486	157.333
Afgang i årets løb	-493.657	0
<b>Kostpris ultimo</b>	<b>7.686.895</b>	<b>8.020.066</b>
<b>Regnskabsmæssig værdi ultimo</b>	<b>7.686.895</b>	<b>8.020.066</b>
<b>10. Igangværende arbejder for fremmed regning</b>		
Igangværende arbejder for fremmed regning	80.995.804	81.704.597
<b>Igangværende arbejder for fremmed regning, netto</b>	<b>80.995.804</b>	<b>81.704.597</b>

### 11. Andre tilgodehavender

I regnskabsposten "Andre tilgodehavender" indgår nettoindestående på kr. 1.414.914, opgjort som forskellen mellem indestående på klientkonti på kr. 285.130.469 og klienttilsvar på kr. 283.715.555.

### 12. Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter består af forudbetalte omkostninger, forsikring mv. vedrørende 2022 og senere.

### 13. Virksomhedskapital

Aktiekapitalen består af 1.500.000 aktier a kr. 1.

### 14. Gæld til selskabsdeltagere og ledelse

Kapitalejerne i Bruun & Hjejle Advokatpartnerselskab har indskudt lånekapital. Kapitalejerne er forpligtet til at yde og har ydet lån til Advokatpartnerselskabet. Lånene medvirker til at sikre den nødvendige driftskapital. Den enkelte kapital ejers forpligtelse varierer i forhold til den enkelte partners andel af overskuddet.

### 15. Periodeafgrænsningsposter

Periodeafgrænsningsposter består af forudbetalte indtægter, huslejenedsættelse mv. vedrørende 2022 og senere.

# Noter

16. Gældsforpligtelser	Gæld i alt 31/12 2021 kr.	Kortfristet del af langfristet gæld kr.	Langfristet gæld 31/12 2021 kr.	Restgæld efter 5 år kr.
Gæld til selskabsdeltagere og ledelse	23.145.300	0	23.145.300	0
Periodeafgrænsningsposter	2.661.368	760.391	1.900.977	0
	<b>25.806.668</b>	<b>760.391</b>	<b>25.046.277</b>	<b>0</b>

## 17. Gæld til selskabsdeltagere og ledelse

Gæld til virksomhedsdeltagere og ledelse er udtryk for dels løbende mellemværende med partnerne, og at partnerselskabet har tilbudt partnerne en mindre forrentning af mellemværende.

## 18. Eventualposter

### Eventualforpligtelser

Selskabet har indgået en huslejeaftale vedrørende lejemål med en uopsigelighed på 3,5 år. Den samlede huslejeoplygtelse udgør t.kr. 55.156.

## 19. Nærtstående parter

### Bestemmende indflydelse

Ingen partner har bestemmende indflydelse i selskabet.

Partnerselskabet har med bestyrelsen og direktion (ledelse), som anses for nærtstående parter, haft nedenstående transaktioner.

### Transaktioner

Der henvises til note 4 vedrørende ledelsesvederlag.

Ledelsesmedlemmer vil modtage udbytte jf. note 6.

Der har herudover været løbende mellemværende med ledelsen såvel som med de øvrige partnere i form af vederlag, renteberegning mv.

Selskabets komplementar, Bruun & Hjejle Komplementar ApS, er aktionær i selskabet og har for regnskabsåret 2021 modtaget et vederlag for komplementarhæftelse på t.kr. 144 samt et udbytte på t.kr. 333.

# Noter

	2021 kr.	2020 kr.
<b>20. Reguleringer</b>		
Af- og nedskrivninger af materielle og immaterielle anlægsaktiver	4.783.867	4.884.723
Andre finansielle indtægter	-712.033	-710.625
Øvrige finansielle omkostninger	3.181.957	2.520.655
	<b>7.253.791</b>	<b>6.694.753</b>
<b>21. Ændring i driftskapital</b>		
Forskydning igangværende arbejder	708.793	11.221.041
Ændring i tilgodehavender	57.357.486	-101.032.613
Ændring i leverandørgæld og anden gæld	-37.468.127	39.425.986
	<b>20.598.152</b>	<b>-50.385.586</b>



BRUUN & HJEJLE

## BRUUN & HJEJLE ÅRSRAPPORT 2021

### Redaktion

Line Byrfelt Grønlykke, Frederik Bindsbøll Ohsten, Marianne Schøller, *Bruun & Hjejle*

### Layout og opsætning

Marianne Schøller, *Bruun & Hjejle*

### Fotos

Mew, Jeppe Carlsen, Thomas Nielsen

Bruun & Hjejle

Nørregade 21

1165 København K

+45 33 34 50 00

[www.bruunhjejle.dk](http://www.bruunhjejle.dk)

**BRUN & HJEJLE**