

Årsrapport 2022

SAMMEN OM SUCCES



360 
LAW
FIRM

1. januar - 31. december 2022

Årsrapporten er fremlagt og godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 24. marts 2023 og underskrevet af ledelsen samtidig

Mette Gade, Dirigent • CVR-nr. 41 33 22 55



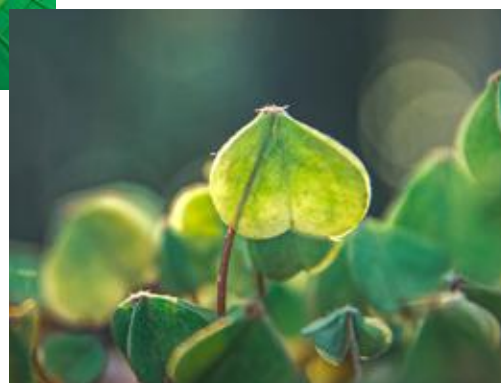
360 Law Firm

360 Law Firm er et internationalt advokatfirma med hovedkontor i København. Vi har skabt en enkel tilgang til løsning af komplekse juridiske, strategiske og kommercielle udfordringer, som vores kunder møder, når de etablerer og driver grænseoverskridende organisationer. Det er en tilgang, der tager os 360 grader rundt om kunderne, og gør os i stand til at øge kvaliteten af vores rådgivning og servicetilbud.

Læs mere på 360-lawfirm.com/da

Sammen om et succesfuldt 2022

De fire grundsten i samarbejdet med kunden	8
Sammen om kunden	10
Mød Katrin, Commercial Operation Manager & playmaker	12
En international samarbejdspartner	14
Mød Luigi, dansk og italiensk advokat og kontaktperson	16
Sammen om kulturen	18
Mød Mathias, ny advokat og juridisk specialist	22
Sammen om udviklingen	24
Mød Amalie, stud.jur	26
Årsregnskab 1. januar - 31. december 2022	29



Executive review



I 2022 opnåede vi i 360 Law Firm at øge omsætningen med 46 %, i forhold til det foregående år, gennem organisk vækst. Væksten er primært baseret på den særlige forretningsmodel, hvor relationen til kunden er prioriteret i selve organisationens opbygning. Det gør, at vi kan tilbyde unik rådgivning, der kommer omkring hele kundens forretning. Den interne organisering er styrket i takt med væksten, så organisationen i dag er robust og har en bred kompetencedækning, og 360 Law Firm er derfor klar til at vækste yderligere i de kommende år.



Im Jahr 2022 ist es uns bei 360 Law Firm gelungen, den Umsatz durch organisches Wachstum um 46 % im Vergleich zum Vorjahr zu steigern. Das Wachstum basiert sich in erster Linie auf dem speziellen Geschäftsmodell, bei dem die Beziehung zur Kunde in der Struktur der Organisation selbst priorisiert wird. Dies bedeutet, dass wir eine einzigartige Beratung anbieten können, die das gesamte Geschäft des Kunden abdeckt. Die interne Organisation wurde dem Wachstum entsprechend gestärkt, sodass die Organisation heute robust ist und über ein breites Spektrum an Kompetenzen verfügt und 360 Law Firm somit bereit ist, in den kommenden Jahren weiter zu wachsen.



In 2022, we at 360 Law Firm achieved a 46 % increase in revenue compared to the previous year – through organic growth. The growth is primarily a result of our unique business model that prioritizes client relations in the very structure of the organization. This means that we can offer unique advice, covering all aspects of a client's business. The internal organization is strengthened in line with the growth, meaning that the organization today is very resilient and contains a comprehensive range of qualifications. Accordingly, 360 Law Firm is ready to further expand in the coming years.



I 2022 oppnådde vi i 360 Law Firm en økning i omsetningen på 46% sammenlignet med året før. Den bærekraftige veksten er primært basert på en unik forretningsmodell der kunderelasjonen er hovedfokus i organisasjonens struktur. Dette gjør at vi kan tilby unik rådgivning som dekker hele kundens virksomhet. Den interne organisasjonen har blitt styrket i takt med veksten slik at vi i dag er robust og har en bred kompetanse. 360 Law Firm er derfor rigget til å fortsette veksten i årene som kommer.



En el 2022 logramos en 360 Law Firm, a través de un crecimiento orgánico, incrementar nuestra facturación en un 46% respecto al año anterior. Dicho crecimiento se debe principalmente a un modelo de negocio único donde la relación con el cliente es primordial en la manera en la que hemos estructurado nuestra organización. Esto nos permite ofrecer un asesoramiento único, que abarca toda la esfera de negocio del cliente. Nuestra organización interna se ha fortalecido a la par que el crecimiento, por lo que hoy en día es robusta y competente en varios campos del derecho, y por ello 360 Law Firm está preparada para crecer aún más en los próximos años.



En 2022, nous avons réussi à augmenter le chiffre d'affaires de 46 % chez 360 Law Firm par croissance organique, par rapport à l'année précédente. La croissance repose principalement sur un modèle d'entreprise unique qui privilégie la relation avec le client dans la structure de l'organisation. Cela nous permet d'offrir des conseils uniques couvrant l'ensemble de l'activité du client. L'organisation interne s'est renforcée au fil de la croissance, de sorte que l'entreprise est aujourd'hui solide et possède une expertise élargie. Ainsi, 360 Law Firm est prêt à se développer davantage dans les années à venir.



Nel 2022, presso lo 360 Law Firm, siamo riusciti ad aumentare il fatturato del 46% rispetto all'anno precedente attraverso una crescita organica. La crescita si basa principalmente su un modello di business unico che privilegia la relazione con il cliente nella struttura dell'organizzazione. Ciò ci consente di fornire una consulenza unica in grado di coprire l'intera attività del cliente. L'organizzazione interna si è rafforzata parallelamente alla crescita, al punto che lo Studio Legale dispone di una solida e vasta copertura di competenze giuridiche. Di conseguenza, lo Studio Legale 360 è pronto ad espandersi ulteriormente nei prossimi anni.



Το 2022 καταφέραμε στην εταιρεία 360 Law Firm μέσω οργανικής ανάπτυξης να αυξήσουμε τα έσοδα κατά 46%, σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Η ανάπτυξη βασίζεται κυρίως στο ιδιαίτερο επιχειρηματικό μοντέλο μας, όπου η σχέση με τον πελάτη έχει προτεραιότητα, και αυτό μας δίνει την δυνατότητα να προτείνουμε ειδικές παροχές συμβουλών που καλύπτουν ολόκληρη την επιχείρηση του πελάτη. Ενισχύσαμε την δομή της εταιρείας, έτσι ώστε σήμερα να είναι αρκετά ισχυρή με της κατάλληλες δεξιότητες. Η 360 Law Firm είναι, συνεπώς, έτοιμη να συνεχίσει την ανοδική της πορεία τα επόμενα χρόνια.



Em 2022, na 360 Law Firm, conseguimos aumentar nossa receita em 46% em relação ao ano anterior por meio de crescimento orgânico. O crescimento baseia-se principalmente em um modelo de negócios que prioriza o relacionamento com o cliente na estrutura da organização. Isso nos permite oferecer conselhos únicos que cobrem todo o negócio do cliente (por isso o nome 360°). Nossa organização interna foi fortalecida em linha com o crescimento, de modo que a empresa é agora robusta e possui ampla cobertura de competência. Como resultado, a 360 Law Firm está pronta para expandir ainda mais nos próximos anos.

SAMMEN om et succesfuldt 2022

Vi kan nu sammen se tilbage på 360 Law Firms tredje leveår og konstatere, at virksomheden fortsat udvikler sig succesfuldt. En klassisk indikator ser du som læser i vores omsætning, som vi i 2022 øgede med 46 pct. Det kan vi som ledelse ikke være andet end tilfredse med. Især da det baserer sig på organisk vækst.

Men vi synes ikke, den klassiske årsrapport viser hele billedet af 360 Law Firm, så vi lader i år ikke tallene tale for sig selv. For bag succesen er der mennesker. Og de mange nuancer, som de hver især har bidraget med igennem året, ses ikke i de positive væksttal.

Derfor vil vi løfte blikket fra tallene, og lade nogle af de mennesker, der har været med til at gøre 360 Law Firm til en succes i det forgangne år, komme til orde, før vi fremlægger den klassiske del af årsrapporten, som du finder fra side 29.

Men allerførst vil vi tage dig med ind i vores juridiske maskinrum. Her finder du forklaringen på, hvorfor 2022 blev en succes, og at denne succes baserer sig på en dedikeret holdindsats og ikke individuelle præstationer. En indsats fra langt flere kolleger, end der kunne findes plads til på disse sider. Derfor: Tak for dedikationen til jer alle!

Rigtig god læselyst til dig, som læser med.

Mette og Ulrik



Mette Gade CEO og Ulrik Fleischer-Michaelsen bestyrelsesformand



De fire grundsten i samarbejdet med kunden

Kunden

Vi er klar over, at relationen til vores kunder er afgørende. Vi skal levere rådgivning i topklasse. Derfor har vi bygget organisationen op til at kunne levere til komplekse organisationer, der opererer på tværs af landegrænser. Det er organisationer, der har behov for at få dækket flere juridiske og forretningsmæssige specialer, men som foretrækker at blive rådgivet af én kompetent kontaktperson.

Så selvom opgaverne ofte er komplekse pga. deres internationale karakter, er der et klart ønske om, at leveringen af rådgivningen er enkel. Den skal ikke kompliceres af flere specialister, og den skal samtidig være nem at arbejde videre med i kundens organisation, fx i forhold til at kunne træffe forretningsmæssige beslutninger ud fra den rådgivning, kontaktpersonen fra 360 Law Firm leverer.

Servicekonceptet

Vores kunder bliver ikke sendt mellem forskellige kontaktpersoner hos os. De skal ikke spilde deres tid på at fortælle om deres forretningsmodel og problemstilling igen og igen og igen.

Derfor er vi i 360 Law Firm organiseret, så vi kan levere netop det: Én enkel kontaktperson, *one point of contact*, uanset kompleksiteten i den juridiske opgave, der skal løses: Den ene kontaktperson skal kunne rådgive og servicere hele vejen rundt om kundens forretning.



Samarbejdet

For at det kan lade sig gøre, at en kontaktperson kan det i praksis, er vores organisation bygget op om samarbejdet. For når opgaven stilles til kontaktpersonen, bliver den defineret i samarbejde mellem kontaktperson og playmakeren, der sætter et hold af juridiske specialister, som igen sørger for at opgaven defineres i forhold til de enkelte juridiske specialer.

360°-tilgangen

Vi ønsker at yde full-service til vores kunder. Derfor har vi organiseret os, sådan at vi kan inddrage flere specialister, der bidrager med ekspertviden fra hvert deres område, så vi kommer hele vejen rundt om problemet og undgår blinde vinkler i vores løsninger. Står vi over for opgaver, der ligger uden for vores kompetenceområder i 360 Law Firm, så sourcer vi i et omfang, så vores kunder fortsat får løst deres udfordringer enkelt og professionelt.

For selvom vi er et internationalt advokatkontor med advokater, der for nogles vedkommende har dobbeltbestalling, så er der lande, som vi ikke selv har kompetencerne i medarbejdergruppen til at yde rådgivning omkring. I disse tilfælde, sørger den faste kontaktperson for at tilbyde kunden, at vi finder eksterne specialister, som efterfølgende indgår på lige fod i opgaveløsningen, som vores interne juridiske specialister i 360 Law Firm.

Igen slipper kunden for selv at skulle finde en ny specialist og starte forfra med at on-boardede vedkommende i problemstilling og forretningsmodel. Vi sørger for, at den rigtige løsning leveres samlet af den faste kontaktperson – uanset kompleksiteten.

SAMMEN om kunden

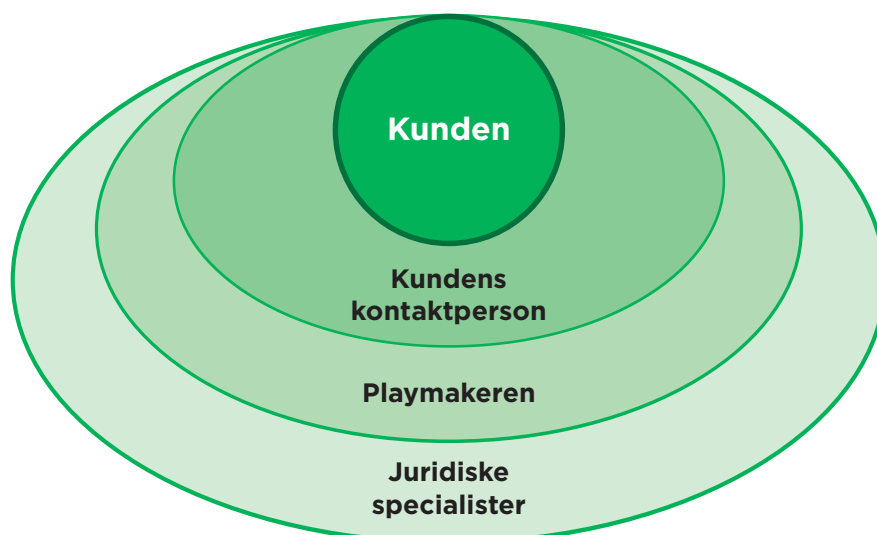
Hos 360 Law Firm har vi bevidst valgt at bygge vores juridiske service op fra bunden. Det betyder, at vi arbejder med vores kunders juridiske opgaver på en måde, så de har én fast kontaktperson, one point of contact, uanset opgavens omfang og kompleksitet. Idéen er enkel: Det skal være nemt for dig at være kunde i 360 Law Firm.

Men det betyder ikke, at du som kunde får mindre kompetent rådgivning. For bag din faste kontaktperson, har vi opbygget et juridisk maskinrum, der gør det muligt for os at levere kvalitetsløsninger både effektivt, kompetent og skalerbart.

I baggrunden bag din faste kontaktperson arbejder vores playmaker, der har til opgave at sætte dedikerede teams sammen på tværs af

alle vores juridiske medarbejdere. Hvert team består derfor af juridiske specialister, der matcher den konkrete opgave, som de sammen skal løse for dig som kunde. Det er agilt og sker på tværs af organisationen. Resultatet er opgaveløsninger, der kommer 360 grader rundt om problemstillingen og din forretning.

Derfor er din faste kontaktperson i stand til at levere stærke og kompetente løsninger til dig. Det gør det enkelt for dig som kunde, og det er et internt samarbejde, der skaber mere værdi for dig og din forretning, da du undgår at skulle være projektleder på de problemstillinger, du står med. Vi hjælper dig sikkert frem til svar og arbejder for også at kunne rådgive dig om næste skridt, når det kan gavne din forretning at være på forkant.





One point of contact kræver et velkoordineret team

Vi er organiseret på en anderledes måde i 360 Law Firm, hvor vi har one point of contact som er afgørende for kundeoplevelsen. Vores organisering gør, at vi også kan sikre en kontakt til vores kunder i praksis og ikke kun som et strategisk mål. For 360 Law Firm betyder det, at vi sikrer effektivitet, konsistens og kvalitet i vores løsninger.

Her får du et hurtigt overblik over vores interne roller, der muliggør den enkle kundeoplevelse hos os. Du behøver ikke kende dem for at være kunde hos os, men vi tænker, det kunne være interessant for dig at få et indblik i, hvad der ligger bag det ansigt, som du sætter på 360 Law Firm, nemlig din faste kontaktperson. For one point of contact kræver et velkoordineret team for at kunne levere enkel og kompetent rådgivning:

Den faste kontaktperson

Som kunde har du altid én fast kontaktperson i 360 Law Firm. Det er den person, som du har dialogen med før, under og når en løsning skal fremlægges for dig – uanset kompleksiteten og omfanget. Det er den person, som du har en relation til, og som du føler dig tryk ved at dele dine udfordringer med. Denne person kender din forretning og kan hurtigt sætte sig ind i nye problemstillinger.

Playmakeren

Playmakerrollen er bindeled mellem den faste kontaktperson og de juridiske specialister i de fleksible teams, der sammensættes om kon-

krete kundeopgaver. Det er playmakeren, der sætter det team, som matcher den konkrete opgave, som skal løses.

Playmakeren har det fulde overblik over vores interne ressourcer, hvilket gør det effektivt at sætte det rigtige hold fra opgave til opgave. Herefter sørger playmakeren for, at de enkelte specialisters arbejde koordineres, så kontaktpersonen har en samlet løsning at rådgive ud fra.

Fleksible teams af juridiske specialister

Vores teams af specialister sammensættes ud fra faglige kvalifikationer og i overensstemmelse med opgavens krav af playmakeren. De sørger for at opgaven bliver belyst hele vejen rundt, når der skal rådgives. Alle juridiske kompetencer i organisationen kan indgå i disse teams, hvis de kan bidrage med de rette kompetencer, derfor kan vi være meget mere effektive i vores opgaveløsning.

Har vi ikke kompetencerne i huset, kan vi source i det omfang, der er behov for det. Specialister, som vi sourcer til opgaver, indgår som specialister i de fleksible teams, og som kunde kompliceres det altså ikke den endelige rådgivning, du får.

“Det er min opgave at sikre driften
– og samtidig sørge for, at det sker på en
måde, der understøtter arbejdsglæden
og kreativiteten”



Katrin Seirup kom til 360 Law Firm i slutningen af 2022 som Commercial Operation Manager, hvor hun har rollen som playmaker. Det betyder, at hun har ansvaret for at sammensætte de fleksible juridiske teams, der udgør kernen i 360 Law Firms forretningsmodel.

Da Katrin Seirup tiltrådte som Commercial Operation Manager, overtog hun samtidig rollen som playmaker i organisationen. Den rolle havde Mette Gade tidligere, sideløbende med de øvrige opgaver, der følger med det at være CEO i en vækstvirksomhed som 360 Law Firm.

“Med den vækst, som vi har oplevet, lige siden vi stiftede 360 Law Firm, har vi i ledelsen fra starten været meget opmærksomme på, at vi løbende skal have fokus på at styrke organisationen. Ikke bare ved at ansætte flere med juridiske kompetencer til at løse vores kunders opgaver, men også til stabsfunktionerne, der er afgørende for den måde, som vi arbejder på i 360 Law Firm.”

“Og her har det været en væsentlig milepæl for Ulrik Fleischer-Michaelsen og mig at kunne ansætte Katrin Seirup som Commercial Operations Manager, eller som vi kalder det internt: playmaker,” fortæller Mette Gade.

Men hvad er en playmaker egentlig? Og hvad skal sådan en på et advokatkontor?

“Som playmaker har jeg først og fremmest ansvaret for, at vores kunders opgaver bliver løst af de kolleger i 360 Law Firm, der har de rette kompetencer. Fra opgave til opgave sørger jeg for at sætte juridiske specialister sammen i mindre, fleksible enheder, samt at strukturere og planlægge opgaven, så teamet sammen kan løse kundens opgave bedst og mest effektivt,” lægger Katrin Seirup ud.

OM KATRIN SEIRUP

Udover mere end 15 års erfaring som advokat, så trækker Katrin på en bred organisatorisk forståelse fra stillinger i blandt andet Novo Nordisk og Dansk Erhverv, der bidrager til hendes succes som Commercial Operation Manager i 360 Law Firm.

“Dernæst er det min opgave at være bindeleddet mellem kundens faste kontaktperson her hos os og så de juridiske specialister i det team, der arbejder på at løse den konkrete opgave for kunden.”

“Jeg er bindeleddet mellem kontaktpersonen og teamet af specialister. Selvom jeg er uddannet advokat, er jeg af gode grunde ikke ekspert indenfor alle de retsområder, som vi yder services indenfor. Så når jeg fremlægger en arbejdsplan for gruppen, så byder de enkelte specialister ind med betænkninger og opmærksomhedspunkter fra hver deres område. På denne baggrund laver jeg den færdige plan og sørger for, at den rette koordination mellem specialisterne er til stede.”

“Kunden oplever naturligvis ikke det, der foregår i maskinrummet, og jeg ser denne måde at arbejde på som en stor værdi for kunden. Med vores model sikrer vi, at vi kommer hele vejen rundt om den konkrete problemstilling, men at vi også får afdækket, om der kunne være relevante tilstødende problemstillinger, som kunne være vigtige at gøre kunden opmærksom på. Det kan vi, fordi vi arbejder med de her fleksible teams, hvor specialister udvælges fra opgave til opgave frem for at arbejde i faste teams omkring en kunde eller en partner.”

Det bliver langt mere enkelt for kunden

For kunden har det også nogle andre fordele end rådgivning af høj kvalitet, forklarer Katrin,

“Vi arbejder ud fra idéen om, at vores kunder kun skal have én kontaktperson. Det skal være let at være kunde hos os, og derfor skal vores kunder kun tale med én person, når det handler om juridisk support. Jeg oplever ofte, at vores kunder er travlt optagede af at drive forretning, og hvis de kan nøjes med kun at tale med en enkelt advokat, der i forvejen kender

deres forretning, kan vi spare vores kunder for meget tid.”

“Når de enkelte specialister hver især indleverer deres del af den samlede leverance, sørger jeg for at samle disse enkeltdele til et samlet produkt, som kontaktpersonen kommunikerer til og drøfter med kunden. For kunden betyder det, at man undgår at få delleverancer med løbende overleveringer fra forskellige specialister, men at man i stedet får en samlet leverance leveret af den advokat, man i forvejen kender. Og gerne på det sprog, som kunden føler sig mest tryk ved, idet vi fx har spanske og italienske advokater hos 360 Law Firm.”

Mere end bare projektledelse

“Helt praktisk, så betyder den måde, som vi arbejder på med de her fleksible projektorienterede grupper, at jeg har alle kolleger at trække på. Når jeg sammensætter et team, sammensætter jeg det fra opgave til opgave. Jeg gør det på baggrund af medarbejdernes individuelle kompetencer og ekspertområder, deres kapacitet i øvrigt og ikke mindst på baggrund af min viden om, hvilke opgaver de trives bedst med. Det er min erfaring, at inddragelse af faktorer, der øger arbejdsglæden og engagementet hos medarbejderne, muliggør en langt højere grad af kreativitet og derved et bedre output for kunden.”

“For at kunne have det fulde overblik har vi løbende samtaler med vores kolleger, så vi ved, hvor de er i dag, og hvor de gerne vil hen, både på den korte og den lange bane. Det kan være flere eller nye faglige udfordringer eller ønsker om en anden balance mellem arbejde og familieliv. Jeg koordinerer ud fra denne viden til gavn for kunden, kollegaen og kontoret samlet. For når vi er afstemt, så kan vi også honorere at være en fleksibel arbejdsplads, som er en af de grundsten, 360 Law Firm bygger på.”

■ HER ER VORES KUNDER



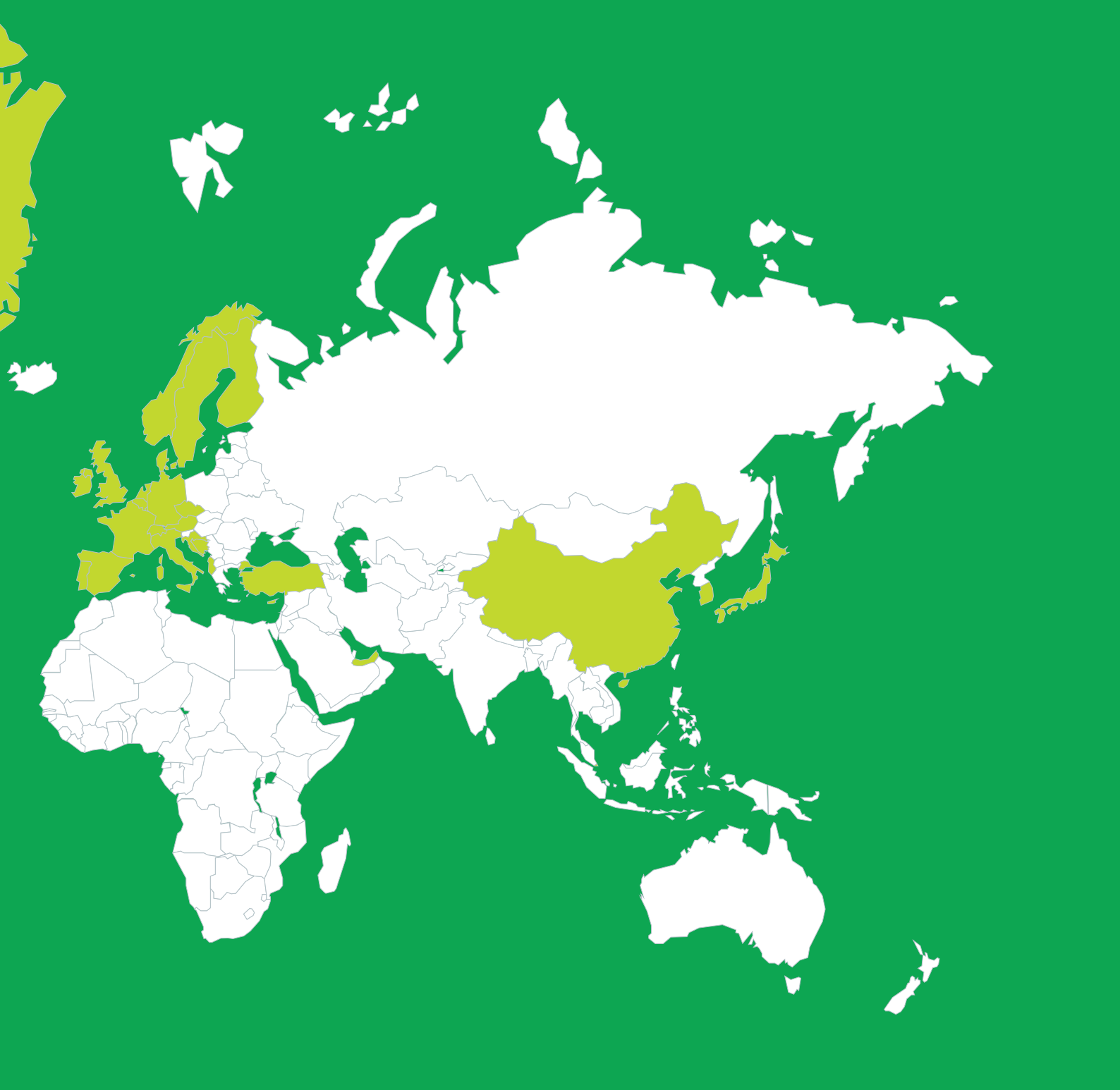
En international samarbejdspartner

360 Law Firm er startet med et globalt udsyn, hvilket ikke mindst opleves i vores medarbejdergruppe, hvor vi i dag har otte forskellige sprog repræsenteret og advokater, der har dobbeltbestalling, så de udover Danmark fx også kan rådgive vores kunder i Italien og Spanien.

Som et internationalt orienteret advokathus er vi vant til at arbejde med grænseoverskridende juridiske problemstillinger, der kan

udfordre de mere klassiske organisationer, hvor adgangen til kompetencer afgøres af ansættelser og opkøb.

Når vi som et voksende advokatkontor kan påtage os store og komplekse opgaver, er det fordi vi i 360 Law Firm har stor ekspertise i at source de juridiske kompetencer, der er nødvendige for, at en opgave løses både korrekt og på den mest effektive måde for kunden.



Her bygger vi på vores teamstruktur, så du som kunde ikke oplever at skulle forholde dig til andre måder at levere eller kommunikere på end den, du er vant til hos os i 360 Law Firm og med den faste kontaktperson.

På den måde kan vi facilitere globale projekter med udgangspunkt i vores fleksible opbygning med teamstrukturen omkring en fast kontaktperson. Uden at kvaliteten falder, eller

du som kunde oplever manglende kontinuitet i opgaveløsningen.

Vi kan se, at det er med til at styrke samarbejdet mellem vores eksisterende kunder og deres juridiske kontaktpersoner, hvilket medfører bedre løsninger, der igen øger værdien for vores kunders forretninger.

“Vores organisering betyder, at jeg kan fokusere på at tage ejerskab for kundens forretning i min rådgivning”

Luigi Farina er både dansk og italiensk advokat. I 360 Law Firm fungerer han som fast kontaktperson for kunder i både Danmark og Italien.



Som rådgiver er det ikke dit juridiske speciale, der er afgørende for, om du kan levere kvalitet i din rådgivning. Det er derimod afgørende, at du forstår din kunde og dennes forretning, fortæller Luigi Farina.

“Du skal kunne se de juridiske problemstillinger fra kundernes perspektiv, så du kan levere en rådgivning, der er relevant og som kommer hele vejen rundt om deres forretning. Og samtidig skal du kunne bevare overblikket. Det kan du ikke gøre alene, når du arbejder med virksomheder, der opererer internationalt. Der kræver det, at du har et kompetent team af specialister, du kan samarbejde med.”

Full-service med fleksible teams

“Fordi jeg i 360 Law Firm har mulighed for at trække på alle mine kollegers kompetencer gennem playmakeren, så kan jeg tilbyde de kunder, som jeg er kontaktperson for, en full-service-ydelse, der kommer hele vejen rundt om deres forretning, og ikke kun inden for det område, hvor jeg selv er specialist.”

“Det kan jeg trygt gøre, fordi vi er organiseret, så jeg har altid har kolleger, der er klar til at hjælpe med at servicere kunderne bedst muligt. Uanset om der er tale om opgaver med høj kompleksitet, hvor der skal sammensættes et team af forskellige juridiske specialister,

OM LUIGI FARINA

Luigi Farina flyttede til Danmark i 2009, og han har siden 2013 haft både dansk og italiensk advokatbestalling. Han bor i Danmark, og arbejder primært fra kontoret i København, men han er også at finde i Rom, hvorfra han betjener 360 Law Firms italienske kunder og kunder med italienske afdelinger på deres hjemmebane.

eller simple dag-til-dag-opgaver, hvor jeg skal undgå at blive flaskehals, når der skal sikres en effektiv opgaveløsning for kunden.”

Styrker kunderelationen

“At det er playmakeren, der udvælger og fungerer som projektleder for de juridiske specialister, gør, at jeg som kontaktperson kan bruge mine kompetencer og ressourcer på at styrke relationen til kunden i stedet for at fordele opgaver og projektledede,” forklarer han og uddyber,

“Imens mine kolleger, de juridiske specialister, arbejder med enkeltdelene i min kundes kon-

krete opgave, som playmaker kvalitetssikrer og sammensætter til en samlet løsning, så kan jeg nemlig fokusere på at tage ejerskab for, at løsningen i sidste ende matcher kundens forretning.”

“Det betyder, at min rådgivning kan fokusere på at bygge bro mellem juridisk specialviden og den konkrete kundes virkelighed, så vi i 360 Law Firm skaber mest mulig værdi for kunden,” slutter Luigi Farina.

Indfri potentialet i din kundeportefølje sammen med os

Den gode kunderelation bygger ikke alene på specifikke juridiske kompetencer, men derimod også på forståelse af kunden og kundens forretning. Det er vi klar til at støtte op om, hvis du vil indfri potentialet i din kundeportefølje hos os.

Her skal du ikke bruge din tid på at fordele opgaver og lave kvalitetskontrol, ligesom du heller ikke er afhængig af et fast team af juridiske specialister. Her sørger playmakeren for, at de kolleger, der leverer den bedste løsning fra opgave til opgave, sættes sammen, når der skal leveres ind til din rådgivning. Derfor kan du fokusere på at forstå kundens forretning bedre og derigennem kunne bringe mere værdi ind i jeres faste samarbejde ved at levere 360-graders løsninger.



SAMMEN om kulturen

Hos 360 Law Firm er det vigtigt for os, at vi arbejder sammen som et hold. Vi er ikke en virksomhed af individualister, og vi har meget bevidst organiseret os, så vi undgår faglige siloer, der ikke gavner det brede samarbejde.

Det kan stille krav til dig som medarbejder. Ikke mindst i starten, hvor det kan opleves som en ny måde at arbejde på.

Vores kultur

Blandt advokater generelt ses en udbredt mistro, hvor hver femte advokat under 40 år overvejer at forlade branchen, og mange har desuden oplevet stress eller angst i forbindelse med arbejdet. Det er klare indikatorer på, at vi som branche har et problem, hvis vi skal kunne blive ved med at tiltrække nye talenter og fastholde de nuværende.

I 360 Law Firm har vi fra start været fokuseret på at gøre tingene anderledes. Vi har i ledelsen et fælles ønske om at sætte vores medarbejdere fri, så de kan strukturere deres arbejdsliv, så det hænger sammen med deres familieliv. Det indebærer naturligvis også et stort ansvar for den enkelte, der skal sikre, at der tages hensyn til både privatlivets og virksomhedens interesser, så de i videst muligt omfang bliver sammenfaldende.

Om det er børn, hobby eller noget helt tredje, der også skal være plads til uden for arbejdet, så ønsker vi, at 360 Law Firm skal være en arbejdsplads, hvor man finder sunde rammer om det gode arbejdsliv, der giver plads til vores medarbejdere. Derfor taler vi jævnligt med hinanden om vores ønsker til udvikling og sammensætning af arbejdslivet, så det matcher vores privatliv.

Vi tror ikke på, at det kan gøres ved at indføre faste rammer, der gælder for alle, fx 4-dages arbejdsuge og lignende, men ved at man giver mulighed for at kunne indrette sin arbejdsdag, så den passer med de individuelle behov og ønsker. Derfor har vi individuel frihed under ansvar for fælles bedste som rettesnor for vores samarbejde med hinanden i hverdagen.

Da vi startede 360 Law Firm, forventede vi, at det ville kunne ses på bundlinjen, hvis det føltes godt at arbejde. Og med tre års ubrudt økonomisk vækst, så har vi nu fået konkrete resultater, der entydigt viser, at vores fleksible måde at strukturere arbejdslivet på, virker.



En anderledes arbejdsplads

Vi oplever også udfordringer ved at være anderledes i en branche, hvor mange kæmper med at komme fri af fortidens måder at arbejde på. Det kan nemlig være svært at fremstå troværdigt, når vi siger, vi gør tingene anderledes. Derfor vil vi i stedet for selv at sige mere om kulturen, lade Mathias Hemmer Rasmussen, der har taget hul på sit tredje år som advokat, og Amalie Gamborg Rasmussen, der er stud.jur., sætte ord på kulturen i 360 Law Firm.



Mathias Hemmer Rasmussen, advokat: “Det er så godt som det lyder. Du får faktisk fleksibilitet til at sammensætte din arbejdsdag, og du har medindflydelse på den, så du kan undgå at køre død i at lave det samme altid. Fra ledelse og ud i alle dele af organisationen er der vilje til at ville gøre tingene anderledes, så hvis man er træt af advokatbranchen, så vil jeg synes, at man skal tage et kaffemøde og høre mere.”

Amalie Gramborg Rasmussen, stud.jur.: “Én af tingene, som kendetegner vores kultur er, at ledelsen ikke stiller faste krav til mig som medarbejder. I stedet leder de mig ved at være ambitiøse på mine vegne, hvilket har givet mig lyst til at tage ansvar for min egen men også 360 Law Firms udvikling.”

“Og det er ikke kun for mig. Det gælder for alle mine kolleger. Vi er alle ambitiøse på virksomhedens vegne som resultat af det ansvar og den frihed, vi får til at sammensætte vores arbejdsliv og sikre work-life-balance.”



Tre fordele for kulturen og arbejdslivet med fleksible teams

Katrin Seirup, Commercial Operations Manager og playmaker, fremhæver tre fordele ved arbejdet med de fleksible juridiske teams i 360 Law Firm fra et medarbejderperspektiv:



Vi kan løse både store og små opgaver effektivt

“Vi kan nemt sørge for, at de opgaver, der ikke kræver mange ressourcer eller faglige kompetencer på højeste niveau kan klares af en kollega, som har kapaciteten til at få dem løst hurtigt og som samtidig matcher opgavens kompetencekrav.”

“Samtidig er det en klar fordel, at vi kan sætte nogle midlertidige teams med stor bredde på de mere komplekse opgaver. Det giver ekstra værdi for de juridiske specialister, der får mulighed for at styrke deres faglighed og sparre med andre juridiske specialister.”



Partnere og kontaktpersoner får tid til at sætte kunden i centrum

“Er man partner eller har man kundekontakt, får man hjælp til at servicere kunden af playmakeren og kollegerne i de fleksible teams. Derfor vil man opleve, at man kan bruge tid på andet end opgavefordeling og kvalitetskontrol, fx styrke relationen til kunden og udvikle netværk.”

“Man er heller ikke afhængig af et mindre, fast team, da man kan få løst dem af præcis de kolleger i 360 Law Firm, der har kompetencer og kapaciteten til det. Det vil i de fleste tilfælde betyde en mere effektiv opgaveløsning.”



En fleksibel arbejdsplads med plads til den enkelte

“De fleksible teams gør det muligt for playmakeren at indtænke fleksibilitet til at arbejde hybridt, deltid eller på anden måde mere fleksibelt, som det måtte passe den enkelte medarbejder bedst, da arbejdsopgaverne kan fordeles, så de tager hensyn til individuelle ønsker og kompetencer.”

“Samtidig er det med til, at man kan styrke sin faglighed i arbejdet med andre specialister eller få mulighed for at prøve kræfter med nye opgavetyper pga. den løbende dialog med playmaker, der er nødvendig for at have det fulde kompetence- og kapacitetsoverblik, der gør modellen attraktiv for kunderne.”



“For mig giver det mening, at jeg både kan være advokat og far uden at skulle gå på kompromis – hverken fagligt eller menneskeligt”



Det seneste år har været noget af en omvæltning for Mathias Hemmer Rasmussen, der er advokat i 360 Law Firm. Han er nemlig gået fra at arbejde på et lokalt advokatkontor i Odense, hvor han bor, til nye internationale rammer i København. Men til trods for at han har væsentligt længere rejsetid, når han skal mødes fysisk med kollegerne, så er hans arbejdsliv i dag langt mere fleksibelt, hvilket gør, at han både kan være advokat og aktiv småbørnsforælder.

“På nuværende tidspunkt prioriterer jeg at strukturere mit arbejdsliv sådan, at jeg ikke har den direkte kundekontakt, men i stedet bruger min viden som advokat i arbejdet som juridisk specialist. I praksis betyder det, at jeg indgår i forskellige agile teams, som sammensættes af vores playmaker fra opgave til opgave,” starter Mathias med at fortælle.

Opgaverne kommer ind via en af de advokater, der fungerer som kundernes faste kontaktpersoner for så at blive tildelt af playmakeren til fx Mathias,

“Den fleksibilitet, det giver at kunne vælge, hvordan man ønsker at arbejde med juridisk rådgivning, lader sig gøre, fordi vi er organiseret omkring 360 Law Firms særlige forretningsmodel, hvor en playmaker er placeret

centralt mellem opgavestiller og opgaveløser for at sikre, at alle kan yde deres bedste – uanset om det er rettet direkte mod klienten eller som i mit tilfælde, på at levere den bedste kvalitet i selve opgaveløsningen.”

Playmakeren sørger for sammenhængskraften uden siloer

Mathias har specialiseret sig i dansk selskabsret og erhvervsret. Han fortæller, at forretningsmodellen giver ham mulighed for at styrke sin faglighed endnu mere, end da han både skulle have den direkte kundekontakt og koordinere de juridiske løsninger,

“Når vi bliver sat i spil af playmakeren, der har det fulde overblik over alles tid og juridiske kompetencer, er det muligt at løse klienternes opgaver langt mere effektivt og på en måde,

OM MATHIAS HEMMER RASMUSSEN
Mathias er 30 år og kom til 360 Law firm i starten af 2022. Han bor i Odense med sin kone og deres lille datter, men som udnytter fleksibiliteten i at kunne arbejde hybridt. For Mathias betyder det, at han kan kombinere karrieren som advokat, hvor han hjælper vores kunder inden for selskabsret og erhvervsret, og livet som aktiv småbørnsforælder.

så løsningerne er mere kvalificerede, end hvis man arbejder i faste teams, der bygges op omkring en klient eller en partner inden for et specifikt juridisk område.”

“Det gør, at vi undgår faglige og sociale siloer. Det er en fordel for vores klienter, der får deres opgaver gennemgået af relevante fageksperter hver gang. Og det er godt for sammenhængskraften i organisationen, da vi ikke arbejder sammen med de samme hele tiden. Man bliver udfordret til at samarbejde med nogen, der kan pege på ens blinde vinkler. Det er med til at hæve kvaliteten i løsningerne. Og det er med til, at vi hver især bliver endnu stærkere til at komme hele vejen rundt om vores klienter, så vi fagligt bliver bedre og samtidig får styrket vores forståelse af klienternes forretninger.”

For Mathias, der er på kontoret en gang om ugen og ellers fra hjemmekontoret i Odense, så har det også betydning for det sociale, at man arbejder i midlertidige teams.

“Det betyder, at vi bliver gode til at kunne samarbejde. Vi er ikke bundet af, at man skal sidde på kontoret sammen med de andre specialister, i en lille fast gruppe. Det gør det nemt at arbejde hybridt, som jeg gør.”

Agile teams tager kompleksiteten ud af selvstore, internationale opgaver

Det internationale miljø i 360 Law Firm er også med til at udvikle fagligheden, fortæller Mathias,

“Jeg udvikler mig især ved at være i det internationale miljø, som vi har i 360 Law Firm. Her tænker jeg både på mine kolleger, der for en dels vedkommende kommer med forskellige internationale baggrunde, men også vores kunder, der kommer fra alle dele af verden. Det stiller krav til, at man udvikler sig. Ikke kun med fx engelsk som arbejdssprog, men også

i det at kunne arbejde med jura på tværs af grænser, da vores kunder for en stor dels vedkommende er internationale koncerner.”

“For at komme hele vejen rundt om vores kunders forretninger, så entrerer vi med samarbejdspartnere, når det kræves for at løse en opgave. Konkret vil det sige, at vi sourcer de kompetencer, vi ikke har fast i 360 Law Firm. Derfor kan vi gøre det enkelt for vores kunder at få løst selv meget komplekse opgaver, da vi står for projektledelsen. Og for mig som forholdsvis ny advokat, så betyder det, at jeg kan være med på nogle både udfordrende og lærerige opgaver, når vi assisterer vores kunder med fx at udvide deres forretninger internationalt.”

Organiseringen sikrer frihed til at optimere arbejdslivet som advokat

“Med playmakeren som fast fikspunkt for os juridiske specialister, så fjerner man det praktiske lag i mange opgaver i løbet af arbejdsdagen,” fortæller han, ”det betyder jeg har færre opgaver at fokusere på ad gangen. Af samme grund opleves arbejdsmængden anderledes, da opgaver bliver fordelt ud på hele teamet i forhold til de interne ressourcer.”

“Samtidig giver den måde, vi er organiseret på, mulighed for at man har indflydelse på, hvordan man strukturerer sin arbejdsdag, så den fx kan kombineres med et liv som aktiv småbørnsforælder og bosiddende i en anden landsdel, som i mit tilfælde. Det har playmakeren med i sine overvejelser, når vi sættes sammen i teams for at løse vores klienters opgaver. For mig giver det mening, at jeg både kan være advokat og far uden at skulle gå på kompromis – hverken fagligt eller menneskeligt,” slutter Mathias.



SAMMEN om udviklingen

I det kommende år ser vi ind i yderligere vækst i 360 Law Firm. Men det betyder også, at selskabet nu har nået en størrelse, hvor vi skal være opmærksomme på at holde fast i det, der er kernen i vores succes frem til i dag: Vores samarbejde med vores kunder og vores samarbejde internt i organisationen.

Og som følge af den vækst, vi oplever, så er vi meget bevidste om, at vi skal have hinanden og vores fælles kultur med på rejsen. Derfor er det et af de primære strategiske mål for vores fremadrettede arbejde med at udvikle organisationen, og noget vi har forberedt os på, så vi har kunnet gå ind i 2023 med overbevisning om, at vi igen kommer til at levere et godt resultat, uden at vi risikerer at gå på kompromis med de værdier og visioner, som vi satte os selv, da vi i 2020 startede 360 Law Firm.

Vi vil udfordres i ledelsen for at sikre væksten

Som organisation har vi i 2022 opnået at få de rammer på plads, der gør det muligt for at skalere yderligere. Her er det særligt vores fleksible organisation, der vil kunne understøtte nye kunder i 2023 uanset om de kommer fra nye partnere eller som organisk vækst.

Men det stiller krav til, at vi som ledelse bliver ved med at udfordre os selv, så vi ikke falder tilbage i gamle vaner og modeller for, hvordan

man plejer at drive et advokatkontor. For det har aldrig været planen med 360 Law Firm, at selskabet skal drives som resten af branchen.

Her skal vi være gode til at underbygge kulturen i form af det inkluderende sammenhold, der er afgørende for 360 Law Firms succes. Kulturen er en af de helt afgørende faktorer, der adskiller 360 Law Firm fra resten af advokatbranchen, og som har været afgørende for de resultater, vi nu tre år i træk har kunne levere – og som vi forventer at kunne fortsætte med, så længe vi er opmærksomme, og vi lader os udfordre.



“Fri for kassetænkning og hierarki”



Kassetænkning og hierarkier eksisterer ikke i 360 Law Firm. Det er umiddelbart en påstand, der kan have svært ved at stå alene, hvis den skal være troværdig. Derfor har vi givet ordet til stud.jur. i 360 Law Firm, Amalie Gamborg Rasmussen, der står bag den prangende overskrift.

Som ung kan det være svært at finde sin plads på arbejdsmarkedet. Man kommer ikke med en lang erhvervs erfaring, som man kan trække på. Så man kommer hurtigt, nok også nogle gange for hurtigt, til at læne sig op ad, hvordan den organisation, man er landet i, er struktureret, og hvordan ens kolleger plejer at arbejde.

Derfor er det afgørende, hvordan de rammer, man bliver sat til at arbejde inden for, er, fortæller Amalie, der er studentermedhjælper i 360 Law Firm, da hun bliver spurgt om, hvordan man som studerende oplever mødet med arbejdsmarkedet,

“Det er ikke nødvendigvis fagligheden, der sætter grænserne for os, der endnu ikke er færdige med studiet, men som er ude at arbejde med vores fag. Det er de sociale ting, som fx hvordan man helt konkret er på en arbejdsplads, og hvad kan man tillade sig – ikke mindst når nu man er den med mindst erhvervs erfaring. Man skal lære at manøvrere – helt enkelt.”

Stort ansvar i et trykt arbejdsmiljø

“Hos 360 Law Firm oplever jeg at være en del af et meget ambitiøst fagligt miljø. Her bliver sat ambitioner på mine vegne og lagt ansvar over på mig fra både ledelse, kolleger og mig selv. Men det sker ikke på en måde, så det opleves som et pres for fx at skulle være mange timer på kontoret og følge en fastlagt karriereforløb. Hos os i 360 Law firm er det ikke forventet, at man dyrker en fra-student-til-partner-tankegang, som man som studerende nok nogle gange har en tendens til

OM AMALIE GAMBORG RASMUSSEN

Amalie har været en del af 360 Law Firm i halvandet år som juridisk studentermedhjælper, samtidig med at hun følger det juridiske kandidatstudiet ved Københavns Universitet. Her har hun blandt andet været oplægsholder i forbindelse med studenterarrangementer om at være på arbejdsmarkedet i den tidligste fase af arbejdslivet.

at falde i, når man tænker frem på tiden efter universitetet.”

For selvom der påhviler et stort ansvar på den enkelte, så er der samtidig en oprigtig interesse for at fremme den faglige og personlige udvikling hos hver eneste af os i medarbejdergruppen, forklarer hun og uddyber,

“Ansvaret er derimod med til, at vi alle har en følelse af ejerskab i 360 Law Firm. Vi vil alle virksomheden, og vi er fælles om at ville gøre den til en succes. Og derfor er ansvaret heller ikke noget, der skaber utryghed eller stress – tvært imod. Det er med til at styrke et trygt arbejdsmiljø og hæve mit eget ambitionsniveau.”

Plads til dig som fagperson og som et helt menneske

“Vi har løbende opfølgningssamtaler. De bliver afholdt, blandt andet for at vi kan bevare en arbejdsplads, der tager hensyn til de individuelle behov, vi hver især har på kortere sigt, når vi skal koordinere arbejde med fx et studie- eller aktivt familieliv. De overvejelser og input bliver i sidste ende taget med videre

i playmakerens planlægning og koordinering af de interne ressourcer, der er nødvendig for at kunne løse vores klienters opgaver effektivt.”

“Og så har samtalerne til formål, at vi som medarbejdere sørger for at løfte blikket op fra de opgaver, vi sidder med, og husker på at reflektere over, hvor vi gerne vil hen på længere sigt rent fagligt, og for at finde ud af, hvordan organisationen kan støtte denne udvikling.”

Det kan være, at man vil udfordres med nogle nye arbejdsopgaver, men man kan også blive kastet ud i opgaver, der stiller nye krav. Amalie kan eksempelvis fortælle, at hun har fået mulighed for at stå for ansættelser af studentermedhjælpere og strategiarbejde, hvor hun er hun er blevet sat til at tage ansvar for organisationens udvikling.

“Jeg tænker ikke, det sker i mange organisationer, at man tager studentermedarbejderne med i strategiarbejdet. Men det sker rent faktisk her. 360 Law Firm er faktisk fri for kassetænkning og hierarki,” slutter Amalie.

SAMMEN om en vækststrategi med fokus på kunden og medarbejderen

Gennem bæredygtig vækst og konsolidering, ønsker vi i de kommende år at øge virksomhedens robusthed yderligere. Vi har i dag en bred kompetencedækning, der understøtter vores rådgivning gennem en velorganiseret og fleksibel organisation, som er gjort klar til at kunne håndtere vækst.

Men vi vil ikke væksten for vækstens skyld alene. Vækst er et mål for 360 Law Firm, fordi vi også fremadrettet vil, at kunderne oplever langsigtede, bæredygtige løsninger, der bidrager til deres forretninger.

Det kræver, at vi er en attraktiv arbejdsplads, hvor vi har fokus på både fast-

holdelse og tiltrækning af både juridiske talenter og eksperter.

Også her er vækst afgørende for, at medarbejderne oplever, at de er en del af et fagligt stærkt miljø, hvor der er rammer og overskud til at kunne prioritere udvikling, inklusion, gode arbejdsforhold og plads til egne værdier og egen udvikling.

Derfor har vi sat vækst som vores mål for strategien i de kommende år, så vi også fremadrettet kan tilbyde en attraktiv arbejdsplads, hvor den enkelte har vide rammer for at kunne tage ansvar for egen udvikling, og hvor vi fortsat er sammen om succes.

360 LAW FIRM visuelt overblik 2022

Medarbejdere

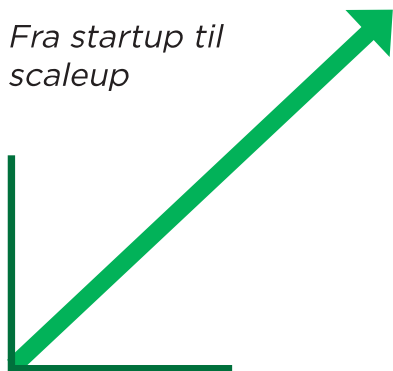


+21,7%

Vi taler 8 sprog



Fra startup til
scaleup



Omsætning



HER ER VORES KUNDER

ALBANIEN
ARGENTINA
BOSNIEN-HERCE-
GOVINA
BRASIL IEN
CANADA
CYPERN
DANMARK
DE FORENEDE
ARABISKE EMI-
RATER
GRØNLAND
HOLLAND
HONGKONG
IRLAND



ITALIEN
JAPAN
KINA
KROATIEN
NORGE
PORTUGAL
SCHWEIZ
SINGAPORE
SPANIEN
SVERIGE
SYDKOREA
TJEKKIET
TYRKIET
TYSKLAND
USA

360 Law Firm Advokatpartnerselskab

Lautrupsgade 7, 3. tv., 2100 København Ø

CVR-nr. 41 33 22 55

Årsrapport

1. januar - 31. december 2022

Årsrapporten er fremlagt og godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 24. marts 2023.

Mette Gade
Dirigent

Indholdsfortegnelse

	<u>Side</u>
Påtegninger	
Ledelsespåtegning	31
Den uafhængige revisors revisionspåtegning	32
Ledelsesberetning	
Selskabsoplysninger	35
Ledelsesberetning	36
Årsregnskab 1. januar - 31. december 2022	
Resultatopgørelse	37
Balance	38
Egenkapitalopgørelse	39
Noter	40
Anvendt regnskabspraksis	44

Ledespåtegning

Ledelsen har dags dato aflagt årsrapporten for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022 for 360 Law Firm 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 2022 samt af re-sultatet af selskabets aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022.

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

Årsrapporten indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

København Ø, den 24. marts 2023.

Direktion

Mette Gade

Bestyrelse

Ulrik Fleischer-Michaelsen
Formand

Mette Gade

José Maria Barnils Aguilera

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

Til kapitalejerne i 360 Law Firm Advokatpartnerselskab

Konklusion

Vi har revideret årsregnskabet for 360 Law Firm Advokatpartnerselskab for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022, der omfatter anvendt regnskabspraksis, resultatopgørelse, balance, egenkapitalopgørelse 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 2022 samt af resultatet af selskabets aktiviteter for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2022 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 revisors 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.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

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 revisionshandlinger som reaktion på disse risici samt opnår revisionsbevis, der er tilstrækkeligt og egnet til at danne grundlag for vores konklusion. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.
- Opnår vi forståelse af den interne kontrol med relevans for revisionen for at kunne udforme revisionshandlinger, 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.

Den uafhængige revisors revisionspåtegning

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 24. marts 2023

Redmark

Godkendt Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 29 44 27 89

Rasmus Sværke
statsautoriseret revisor
mne42871

Selskabsoplysninger

Selskabet	360 Law Firm Advokatpartnerselskab Lautrupsgade 7, 3. tv. 2100 København Ø
	CVR-nr.: 41 33 22 55
	Stiftet: 1. maj 2020
	Hjemsted: København
	Regnskabsår: 1. januar - 31. december
Bestyrelse	Ulrik Fleischer-Michaelsen, Formand Mette Gade José Maria Barnils Aguilera
Direktion	Mette Gade
Komplementar	360 Law Firm Komplementar Advokatanpartsselskab
Revision	Redmark Godkendt Revisionspartnerselskab Dirch Passers Allé 76 2000 Frederiksberg

Ledelsesberetning

Virksomhedens væsentligste aktiviteter

Selskabets væsentligste aktiviteter er at drive advokatvirksomhed.

Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold

Årets nettoomsætning udgør 33.738.846 kr. mod 23.035.770 kr. sidste år. Bruttoresultatet udgør 25.207.692 kr. mod 17.120.184 kr. sidste år. Ledelsen anser årets resultat for tilfredsstillende.

Begivenheder efter regnskabsårets udløb

Der er efter regnskabsårets afslutning ikke indtruffet begivenheder, som væsentligt vil kunne påvirke selskabets finansielle stilling.

Resultatopgørelse 1. januar - 31. december

<u>Note</u>	<u>2022</u> kr.	<u>2021</u> kr.
Nettoomsætning	33.738.846	23.035.770
Direkte omkostninger	-342.350	-996.042
Andre eksterne omkostninger	-8.188.803	-4.919.544
Bruttoresultat	25.207.693	17.120.184
1 Personaleomkostninger	-24.886.885	-16.917.582
Af- og nedskrivninger af materielle anlægsaktiver	-118.813	-116.667
Driftsresultat	201.995	85.935
Andre finansielle indtægter	13	1.646
2 Øvrige finansielle omkostninger	-202.008	-87.581
Årets resultat	0	0

Balance 31. december

<u>Note</u>	2022 kr.	2021 kr.
Aktiver		
Anlægsaktiver		
3 Andre anlæg, driftsmateriel og inventar	766.111	735.034
Materielle anlægsaktiver i alt	<u>766.111</u>	<u>735.034</u>
4 Deposita	608.650	607.400
Finansielle anlægsaktiver i alt	<u>608.650</u>	<u>607.400</u>
Anlægsaktiver i alt	<u>1.374.761</u>	<u>1.342.434</u>
Omsætningsaktiver		
Tilgodehavender fra salg og tjenesteydelser	8.269.688	6.951.792
5 Igangværende arbejder	734.856	611.345
6 Andre tilgodehavender	2.704.980	1.191.499
7 Periodeafgrænsningsposter	93.840	303.631
Tilgodehavender i alt	<u>11.803.364</u>	<u>9.058.267</u>
Likvide beholdninger	<u>11.500</u>	<u>467.637</u>
Omsætningsaktiver i alt	<u>11.814.864</u>	<u>9.525.904</u>
Aktiver i alt	<u>13.189.625</u>	<u>10.868.338</u>

Balance 31. december

<u>Note</u>	2022 kr.	2021 kr.
Passiver		
Egenkapital		
8 Virksomhedskapital	400.000	400.000
Egenkapital i alt	400.000	400.000
Gældsforpligtelser		
Gæld til pengeinstitutter	299.780	61.588
Leverandører af varer og tjenesteydelser	148.860	774.705
Gæld til tilknyttede virksomheder	40.928	45.604
9 Gæld til selskabsdeltagere og ledelse	8.880.272	5.565.969
Anden gæld	3.419.785	4.020.472
Kortfristede gældsforpligtelser i alt	12.789.625	10.468.338
Gældsforpligtelser i alt	12.789.625	10.468.338
Passiver i alt	13.189.625	10.868.338

10 Eventualposter

Egenkapitaloppgørelse

	Virksomhedskapital kr.	I alt kr.
Egenkapital 1. januar 2022	400.000	400.000
	400.000	400.000

Noter

	2022 kr.	2021 kr.
1. Personaleomkostninger		
Lønninger og gager	23.518.798	16.177.805
Pensioner	1.211.309	642.746
Andre omkostninger til social sikring	156.778	97.031
	24.886.885	16.917.582
Gennemsnitligt antal beskæftigede medarbejdere	19	12
2. Øvrige finansielle omkostninger		
Finansielle omkostninger, tilknyttede virksomheder	14.074	1.000
Andre finansielle omkostninger	187.934	86.581
	202.008	87.581
3. Andre anlæg, driftsmateriel og inventar		
Kostpris 1. januar 2022	861.771	381.387
Tilgang i årets løb	160.902	731.100
Afgang i årets løb	-11.012	-250.716
Kostpris 31. december 2022	1.011.661	861.771
Af- og nedskrivninger 1. januar 2022	-126.737	-10.070
Årets afskrivninger	-118.813	-116.667
Af- og nedskrivninger 31. december 2022	-245.550	-126.737
Regnskabsmæssig værdi 31. december 2022	766.111	735.034

Noter

	31/12 2022	31/12 2021
	kr.	kr.
4. Deposita		
Kostpris 1. januar 2022	607.400	114.400
Tilgang i årets løb	1.250	607.400
Afgang i årets løb	0	-114.400
Kostpris 31. december 2022	608.650	607.400
Regnskabsmæssig værdi 31. december 2022	608.650	607.400
5. Igangværende arbejder		
Salgsværdi af periodens produktion	734.856	611.345
Igangværende arbejder , netto	734.856	611.345
Der indregnes således:		
Igangværende arbejder for fremmed regning (omsætningsaktiver)	734.856	611.345
	734.856	611.345
6. Andre tilgodehavender		
I regnskabsposten "Andre tilgodehavender" indgår nettoindestående på 16.878 kr., opgjort som forskellen mellem indestående på klientkonti svarende til 2.035.607 kr. og klienttilsvar på 2.018.729 kr.		
7. Periodeafgrænsningsposter		
Forudbetalte forsikringer og abonnementer vedrørende kommende regnskabsår	93.840	303.631
	93.840	303.631

Noter

	31/12 2022 kr.	31/12 2021 kr.
8. Virksomhedskapital		
Virksomhedskapital 1. januar 2022	400.000	400.000
	400.000	400.000

Selskabet er stiftet som en kontant stiftelse med 400 t.kr. pr. 1. maj 2020.

Der er ikke særlige kapitalklasser.

9. Gæld til selskabsdeltagere og ledelse

Gæld til virksomhedsdeltagere og ledelse vedrører mellemværende med partnere.

10. Eventualposter

Eventualforpligtelser

Selskabet har en samlet forpligtelse til restleasingydelse vedrørende lejemål på 3.432 t.kr. pr. 31. december 2022. (5.202 t.kr. pr. 31. december 2021).

Anvendt regnskabspraksis

Årsrapporten for 360 Law Firm Advokatpartnerselskab er aflagt i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for en klasse B-virksomhed. Herudover har virksomheden valgt at følge enkelte regler for klasse C-virksomheder.

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.

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.

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.

Resultatopgørelsen

Nettoomsætning

Virksomheden har som fortolkningsbidrag for indregning af nettoomsætning valgt IAS 11 og 18.

Nettoomsætning omfatter værdien af årets leverede ydelser, inklusive udlæg for kunder med fradrag af merværdiafgift og prisnedslag, der er direkte forbundet med salget.

Nettoomsætning indregnes i resultatopgørelsen, når salget er gennemført. Dette anses generelt for at være tilfældet, når:

Anvendt regnskabspraksis

- Tjenesteydelsen er leveret inden regnskabsårets udløb
- Der foreligger en forpligtende salgsaftale
- Salgsprisen er fastlagt
- Indbetalingen er modtaget eller med rimelig sikkerhed kan forventes modtaget

Det sikres hermed, at indregningen først sker, når de samlede indtægter og omkostninger samt færdiggørelsesgraden på balancedagen kan opgøres pålideligt, og det er sandsynligt, at de økonomiske fordelene, herunder betalinger, vil tilgå virksomheden.

Direkte omkostninger

Direkte omkostninger omfatter omkostninger til køb af ekstern assistance samt andre direkte omkostninger.

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.

Af- og nedskrivninger

Af- og nedskrivninger indeholder årets af- og nedskrivninger af 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.

Skat af årets resultat

Der er ikke indregnet skat i årsregnskabet, idet selskabet ikke er en selvstændig skattepligtig enhed.

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.

Anvendt regnskabspraksis

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	3-10 år

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 andre driftsindtægter eller andre driftsomkostninger.

Leasingkontrakter

Leasingkontrakter behandles som operationel leasing. Ydelser i forbindelse med operationel leasing og øvrige lejeaftaler indregnes i resultatopgørelsen over kontraktens løbetid. Virksomhedens samlede forpligtelse vedrørende operationelle leasingaftaler og lejeaftaler oplyses under eventualposter.

Nedskrivning på anlægsaktiver

Den regnskabsmæssige værdi af 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 forventede nettopengestrømme ved salg af aktivet eller aktivgruppen efter endt brugstid.

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

Anvendt regnskabspraksis

Finansielle anlægsaktiver

Deposita

Deposita måles til amortiseret kostpris og udgøres af huslejedeposita mv.

Tilgodehavender

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

Der nedskrives til nettorealiseringsværdien 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.

Nedskrivninger opgøres som forskellen mellem den regnskabsmæssige værdi af tilgodehavender og nutidsværdien af de forventede pengestrømme, herunder realiseringsværdi af eventuelle modtagne sikkerhedsstillelser. Som diskonteringsrate anvendes den effektive rente for det enkelte tilgodehavende eller portefølje.

Igangværende arbejder for fremmed regning

Igangværende arbejder for fremmed regning måles til salgsværdien af det udførte arbejde. Salgsværdien måles på baggrund af færdiggørelsesgraden på balancedagen og de samlede forventede indtægter på det enkelte igangværende arbejde. Færdiggørelsesgraden opgøres som andelen af de afholdte omkostninger i forhold til forventede samlede omkostninger på det enkelte igangværende arbejde.

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

Det enkelte igangværende arbejde indregnes i balancen under tilgodehavender eller gældsforpligtelser. Nettoaktiver udgøres af summen af de igangværende arbejder, hvor salgsværdien af det udførte arbejde overstiger acontofaktureringer. Nettoforpligtelser udgøres af summen af de igangværende arbejder, hvor acontofaktureringer overstiger salgsværdien.

Periodeafgrænsningsposter

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

Likvide beholdninger

Likvide beholdninger omfatter indeståender i pengeinstitutter og kontantbeholdninger.

Gældsforpligtelser

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

Sammen om succes

- mød os på
360-lawfirm.com/da

360 
LAW
FIRM

Advokatpartnerselskab · Lautrupsgade 7 · DK-2100 København Ø · Copenhagen/Denmark
Phone +45 69 166 360 · E-mail: info@360-lawfirm.com
www.360-lawfirm.com