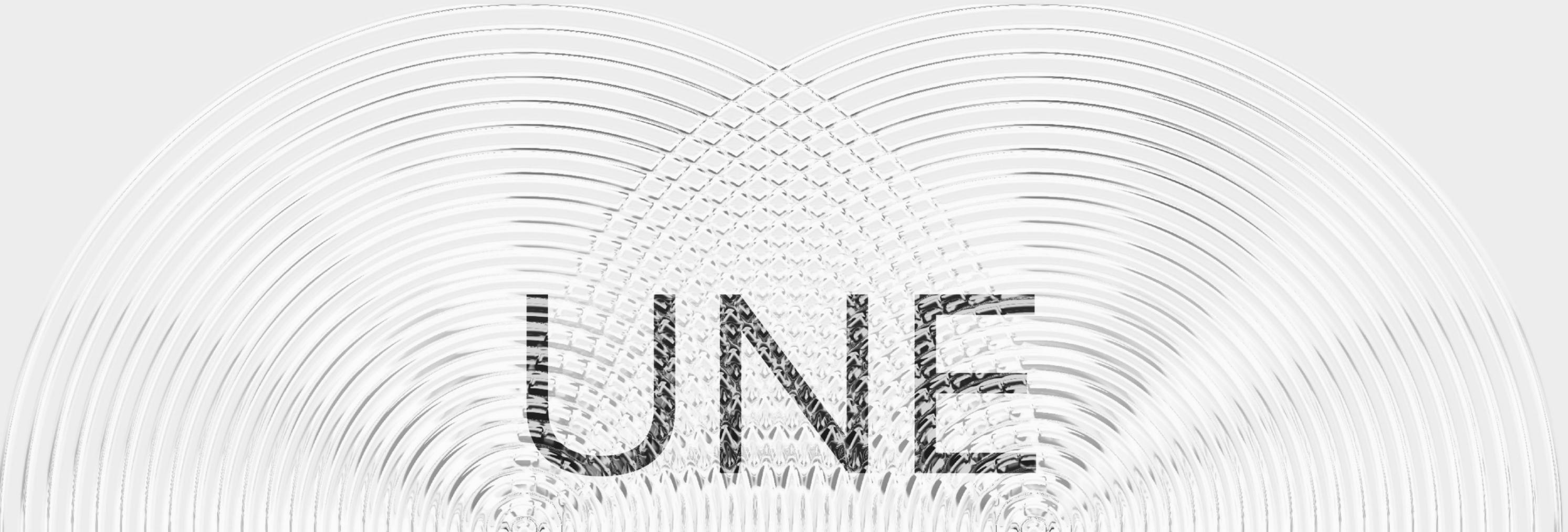


A CUIDAR DO QUE NOS

va VIEIRA DE ALMEIDA

RESPONSIBLE BUSINESS
REPORT 2024



UNITE

HÁ DOIS LADOS ENTRE A NOSSA HISTÓRIA E O NOSSO CAMINHO PARA O FUTURO. A NOSSA EXPERIÊNCIA E A NOSSA CURIOSIDADE. AS PROVAS QUE JÁ DEMOS E A FORMA COMO ENCARAMOS OS DESAFIOS QUE HÃO-DE VIR.

O QUE JÁ CONQUISTAMOS E A AMBIÇÃO QUE TEMOS. AS QUESTÕES DO DIA A DIA E O LONGO PRAZO. CADA UM DE NÓS COMO INDIVÍDUO E TODOS NÓS, COMO EQUIPA. HÁ SEMPRE DOIS LADOS EM TUDO O QUE SOMOS E EM TUDO O QUE FAZEMOS. DOIS LADOS QUE SÃO LEGADO E INOVAÇÃO, HUMANISMO E TECNOLOGIA, DOIS LADOS DE QUE NOS ORGULHAMOS, QUE NOS DEFINEM E NOS UNEM. É POR ISSO QUE O NOSSO PROPÓSITO É CUIDAR DESSES DOIS LADOS. CUIDAR DO QUE NOS UNE.

ÍNDICE

Boas-Vindas	4
--------------------	----------

Números e Marcos	5
-------------------------	----------

1 O que nos distingue	6
Quem somos	7
Onde estamos	11
O que fazemos	13
Como trabalhamos	16
Reconhecimentos	19

2 A nossa estratégia	20
Stakeholders	21
Impactos	23
Estratégia de responsible business	25

3 O nosso impacto	27
Na equipa	28
Na comunidade	40
Na proteção do ambiente	48
Na sociedade	58

4 O nosso roadmap	60
Estamos comprometidos	61

Sobre o relatório	63
--------------------------	-----------

Anexos	64
---------------	-----------



BOAS-VINDAS

João Vieira de Almeida
Senior Partner da VdA,
preside ao Conselho de Administração.

“Ter presente o todo”.
É esta a frase com que termina a descrição do nosso Propósito, expressão daquilo que somos e baliza do que, e como, fazemos.

É uma afirmação da nossa cultura e da nossa consciência enquanto parte integrante da comunidade, para a qual queremos continuar a contribuir de forma ativa e estruturada. Significa ter presente os desafios societários que enfrentamos coletivamente e contribuir com a nossa parte para a sua resolução, no exercício de uma cidadania responsável e muito empenhada.

Pela primeira vez, no ano de 2022, consolidamos num único documento os principais dados relativos à nossa ação e estratégia em matéria de “Responsible Business”. Este Relatório é fruto do esforço coletivo e da dedicação de cada um dos Colaboradores e Colaboradoras da VdA, seja por meio de iniciativas pro bono, programas de otimização de utilização de recursos ou promoção de iniciativas de formação e desenvolvimento. A sua dedicação e compromisso inabaláveis impulsionam-nos diariamente nesse caminho transformador e a todos expresso a minha gratidão.

Alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, reduzimos o nosso

impacto no planeta e contribuimos ativamente para a melhoria da qualidade de vida das nossas pessoas e das comunidades que nos rodeiam, em Portugal e nos países da rede VdA Legal Partners. Em 2024, a VdA prestou mais de 9.400 horas de apoio jurídico pro bono e proporcionou mais de 30 horas de formação por Colaborador. No plano ambiental fomos ambiciosos na prossecução dos nossos objetivos e metas de eficiência a que nos propusemos (consumos de água, energia e papel, emissão de gases com efeito de estufa e valorização de resíduos, entre outros).

E, em parceria com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, fomos ainda mais longe, tendo apoiado a comunidade com mais de 1000 horas de voluntariado corporativo.

Temos muito orgulho no que fazemos, mas queremos fazer cada vez mais e cada vez melhor. Porque contribuir para um mundo melhor torna-nos mais fortes e mais unidos. Porque é disso que somos feitos e porque é, também assim, que nos realizamos plenamente enquanto sociedade de advogados.

NÚMIEROS E MARCOS

A VdA é uma sociedade de advogados com mais de quatro décadas de história de sucesso, com presença global em nove jurisdições e um compromisso inabalável com a excelência e a responsabilidade social.

Dedicamos horas significativas ao trabalho pro bono, apoiando causas comunitárias, humanitárias e organizações sem fins lucrativos, um espelho claro da nossa busca contínua pela justiça e equidade.

9

Jurisdições

40+

**Anos de
Experiência**

90+

**Prêmios e
nomeações
internacionais**

330+

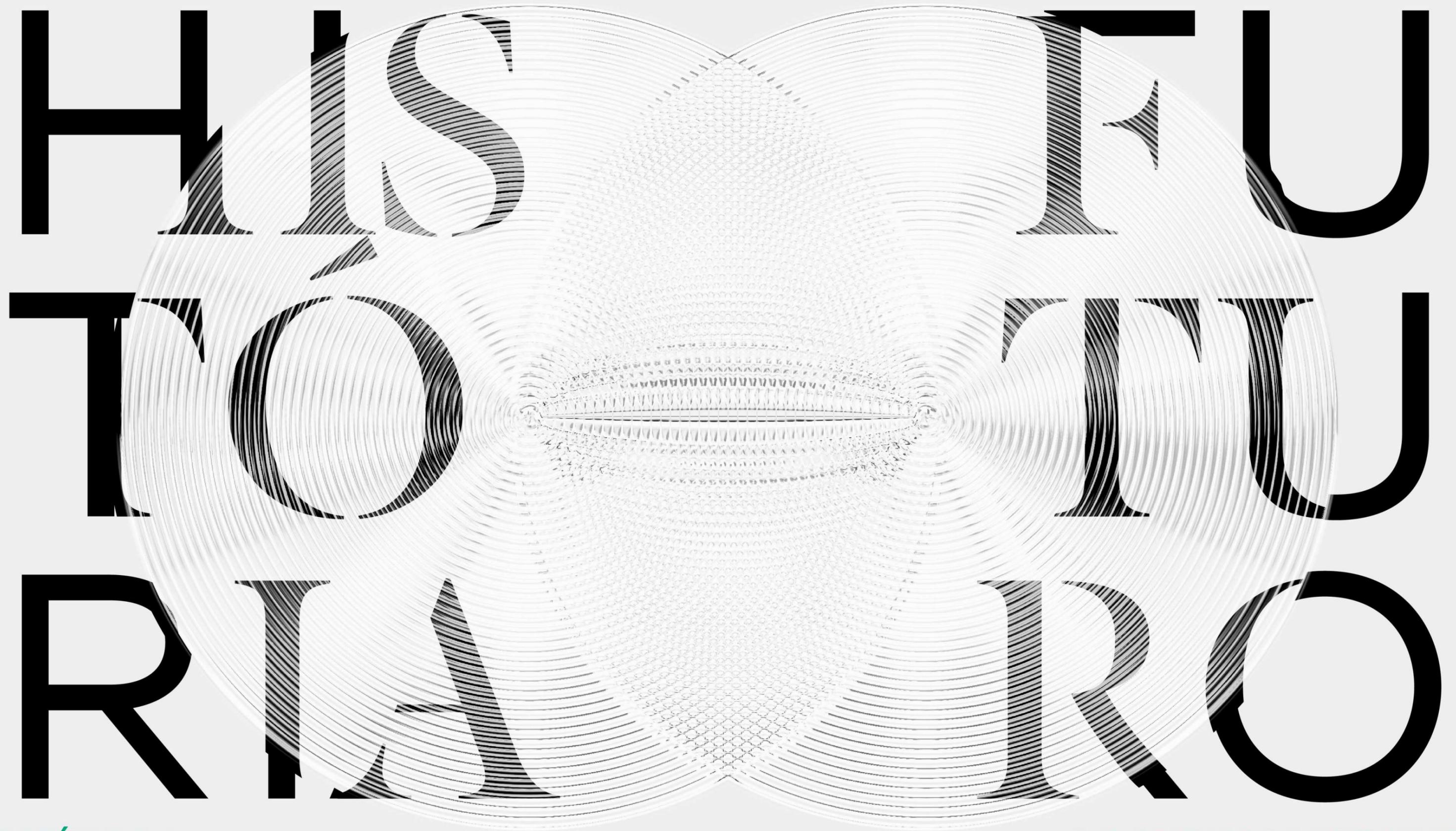
Advogados

550+

Pessoas

9.400+

Horas Pro-Bono



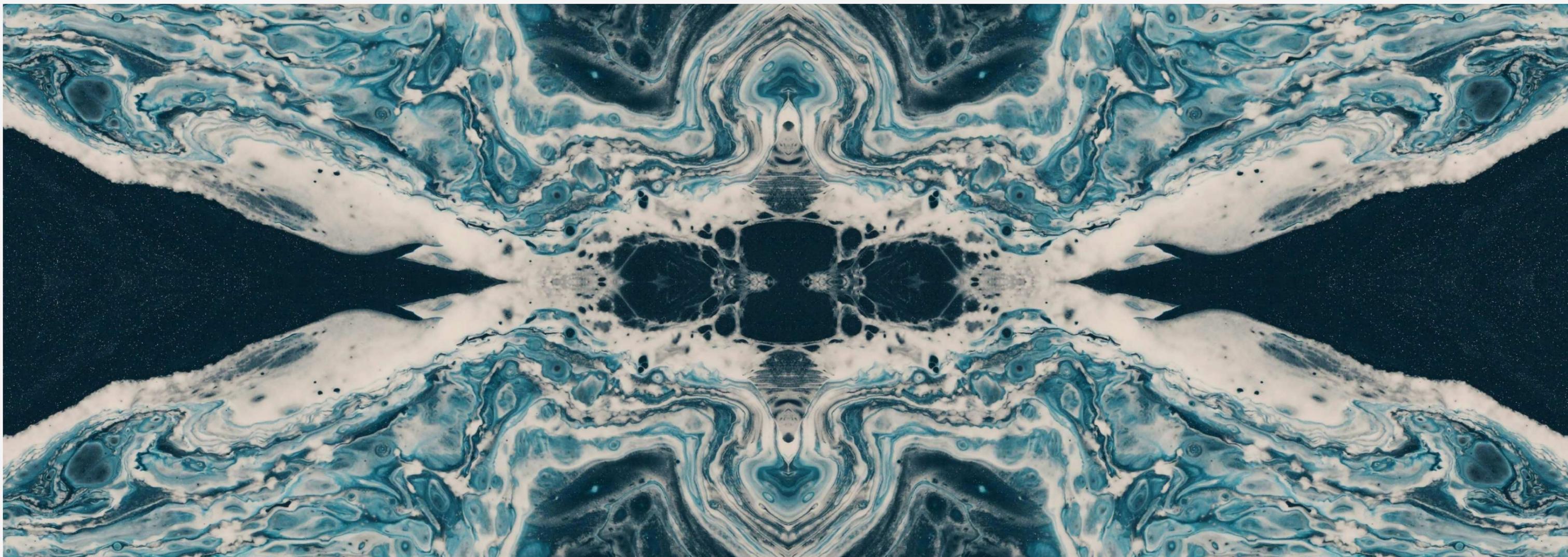
CAPÍTULO 1

// O QUE NOS DISTINGUE

1.1 QUEM SOMOS

“É na vivência ativa daquilo que nos move enquanto organização - o nosso Propósito - que se constrói uma cultura forte e distintiva. É cultivando o legado, aquilo que somos na nossa essência, o que nos une e trouxe até aqui, que melhor nos preparamos para o futuro e para os desafios que enfrentamos enquanto Sociedade.”

Matilde Horta e Costa
Diretora de Corporate Affairs



VISÃO

Olhamos para o futuro através da herança da nossa marca, sublinhando um desígnio corporativo de compromisso para com as gerações futuras, enquanto parte de um ecossistema ao qual a Firma pretende acrescentar valor.

Com a liderança e o dinamismo que sempre fizeram parte do ADN VdA, trilhámos novos caminhos, nos quais nos destacámos pelo conhecimento, experiência, solidez técnica e rigor profissional, mas também pelas qualidades humanas que imprimimos na VdA, nas relações com os Clientes e na comunidade em que nos inserimos.

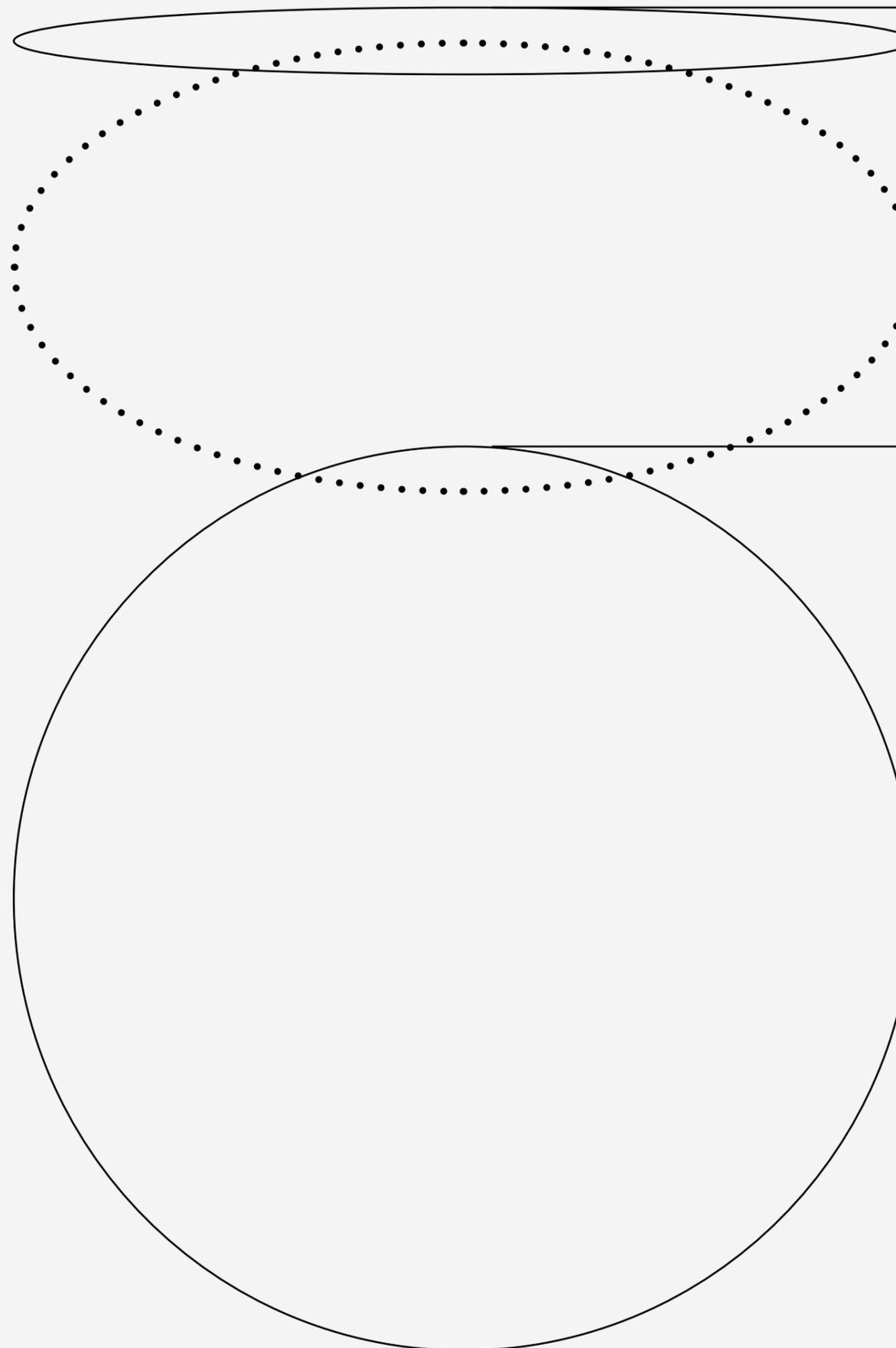
O CAMINHO PERCORRIDO ENTRE A TRADIÇÃO E A INOVAÇÃO

Vasco Vieira de Almeida, sócio fundador da VdA, destacou-se pelos mais elevados padrões éticos e de rigor profissional, partilhados e vividos por todos os nossos advogados ao longo de mais de quarenta anos de atividade. Hoje, com mais de 550 Colaboradores, orgulhamo-nos de um percurso ímpar no topo da advocacia, com uma equipa dos melhores profissionais em cada especialidade.

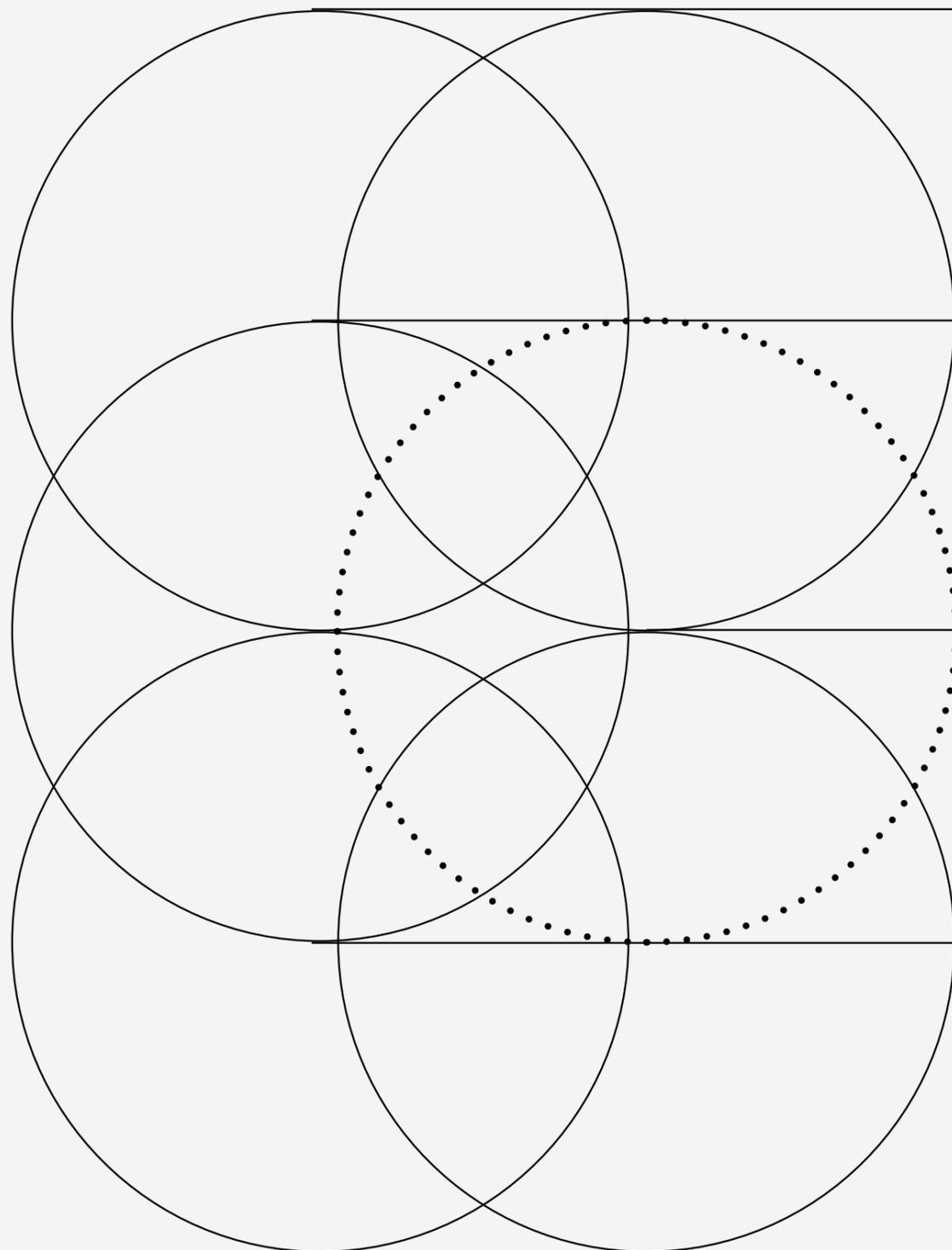
A exigência profissional está subjacente à tradição do nosso nome, porque apostamos na evolução e na inovação fundados nos mesmos valores e com a mesma ambição e visão de futuro com que nos destacámos nas últimas décadas.

Tradição

Inovação



VALORES



Ser Ético: Trabalhamos em conjunto para prestar um serviço de elevada qualidade, em total independência, integridade e respeito mútuo por Clientes, Colaboradores e concorrentes.

Exceder as expectativas do cliente: Somos verdadeiros parceiros dos nossos Clientes. Correspondemos à sua exigência tornando nossos os seus objetivos. Valorizamos as suas pessoas, o seu negócio, produto, serviço e bom nome com equipas feitas à medida, especializadas em cada setor.

Ser inovador: Procuramos sempre manter uma abordagem construtiva, com vista a encontrar as melhores soluções para os nossos Clientes. Sabemos que para criar valor não basta identificar obstáculos: é preciso superá-los. Vemos na inovação um fator diferenciador e, por isso, antecipamos o futuro criando soluções de vanguarda.

Incentivar a formação: Orgulhamo-nos da atenção que dedicamos a cada um dos nossos Colaboradores. Criámos a VdA Academia, o nosso próprio centro de formação interno, através do qual incentivamos e apoiamos a formação contínua dos nossos Colaboradores maximizando o potencial de cada um.

Ser uma equipa: Qualidade de serviço exige qualidade de vida. Acreditamos que o ambiente de trabalho rigoroso e exigente, mas descontraído e estimulante, é uma peça-chave do nosso sucesso.

O QUE NOS MOVE

Num mundo cada vez mais competitivo, desafiante e em constante mudança, é crítico cultivar o empreendedorismo e a criatividade nas organizações, numa busca constante pelo conhecimento e pela capacidade de transformação.

Acreditamos na Inovação como crítica para o sucesso, onde todos colaboram para desenvolver soluções que antecipam os desafios dos Clientes.

Pioneira no desenvolvimento de programas de Inovação em Firmas de advogados, a VdA incentiva a criatividade e desafia os seus profissionais a pensar novas e melhores soluções, todos os dias, lado-a-lado com Clientes e parceiros.

A nossa abordagem orientada para a Inovação alia um profundo conhecimento de diferentes setores ao investimento no desenvolvimento tecnológico, permitindo-nos apresentar soluções eficientes e focadas em atingir resultados transformadores para os nossos Clientes.

Com a Inovação no nosso ADN, prosseguimos a ambição de procurar as melhores formas de acrescentar e entregar valor nos serviços que prestamos. A história da Inovação na VdA é motivo de enorme orgulho, enquanto organização reconhecida pela Harvard Law School como um case study e amplamente distinguida por sucessivos e prestigiados prémios internacionais, incluindo a distinção como "Most Innovative Law Firm in Continental Europe". A VdA foi pioneira no desenvolvimento de uma aposta estruturada e integradora da Inovação, revelando a inquietude e criatividade que tanto nos caracteriza.

A VdA tem sido consistentemente referenciada pelo impacto da inovação nos serviços jurídicos prestados aos Clientes e na forma como se organiza como Firma de advocacia.

Convergência

Conhecimento

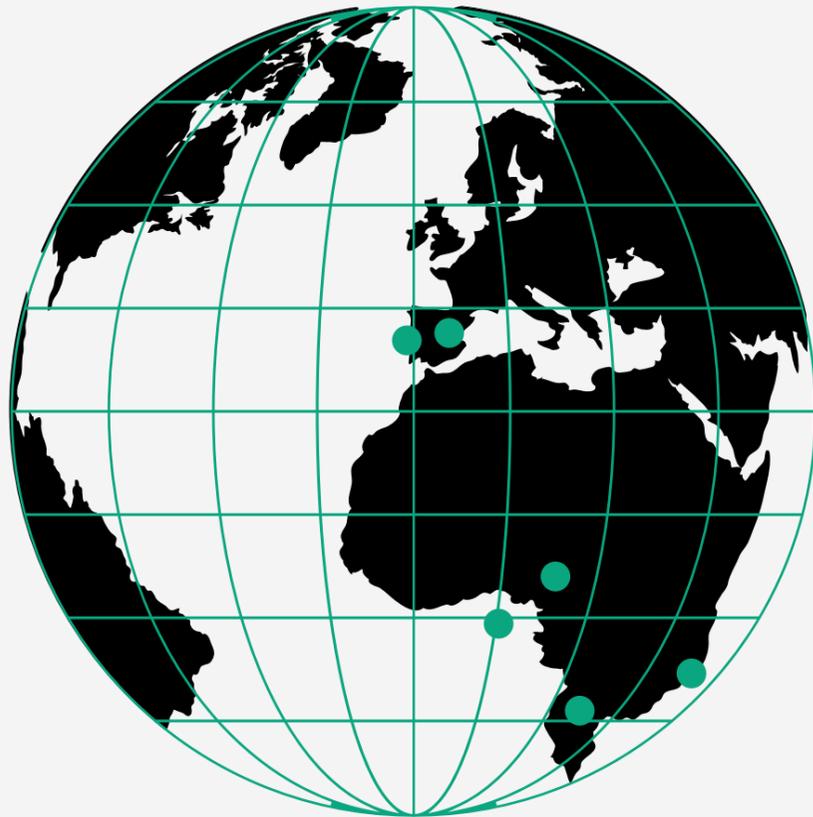
Colaboração

Confiança

**ESTAS SÃO AS
ALAVANCAS DO
NOSSO FUTURO.**

1.2 ONDE ESTAMOS

A VdA Legal Partners é uma rede internacional de Firmas, desenvolvida e gerida de forma integrada. Através da VdA Legal Partners, acompanhamos cada Cliente além-fronteiras, aliando a experiência dos nossos parceiros locais ao know-how de toda a equipa VdA. Os nossos advogados trabalham em conjunto, independentemente da sua localização, o que potencia a proximidade e o conhecimento recíproco das diversas realidades e mercados.

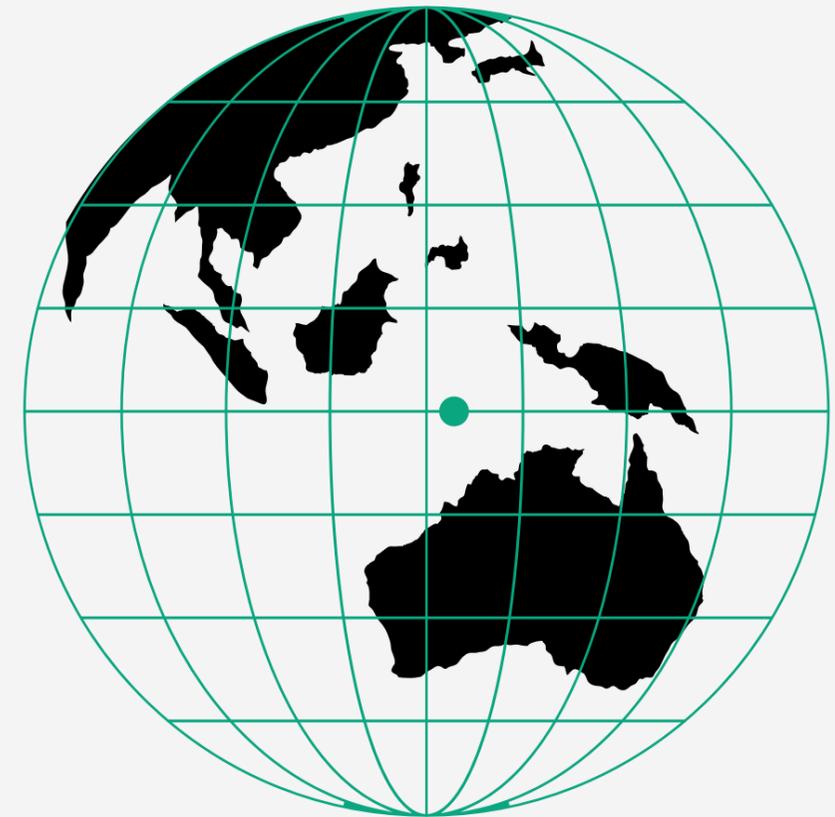


| Angola
| Brasil
| Cabo Verde

| Espanha
| Guiné Equatorial
| Moçambique



| Portugal
| São Tomé e Príncipe
| Timor-Leste



“As práticas de ESG estão a ganhar reconhecimento em diversos países africanos, verificando-se, naturalmente, diferenças quando ao nível de implementação e respetivo ritmo, num universo tão alargado de países que compõem o continente.

A dinâmica ESG é trazida, desde logo, pelas empresas multinacionais, que estabelecem políticas gerais de ESG, no contexto da respetiva organização.

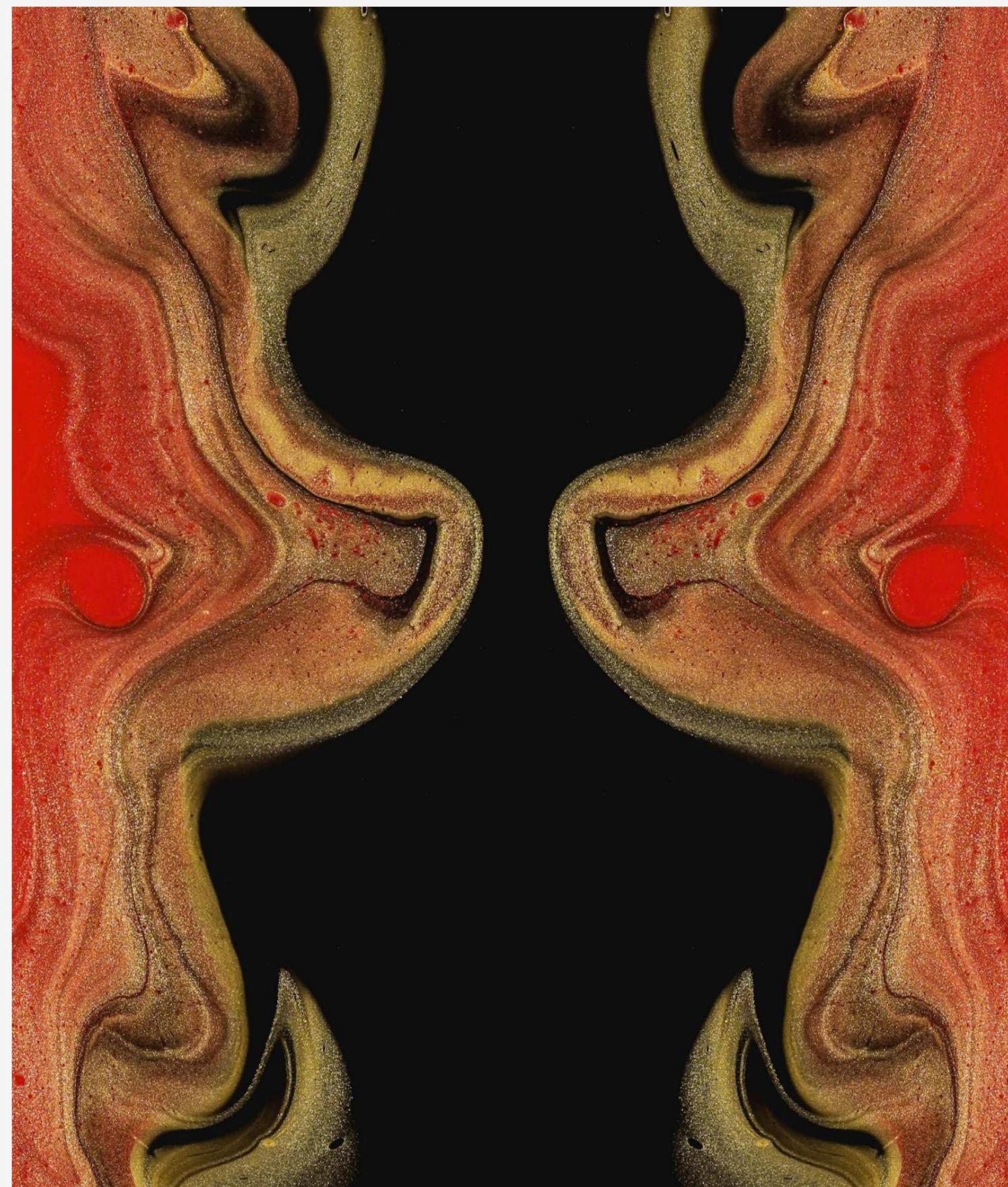
No caso da VdA, os desafios de ESG na Rede têm uma natureza dupla: um, interno: adotar práticas adequadas de ESG no âmbito do funcionamento integrado de cada Escritório de Rede; outro, externo: prestar apoio jurídico a Clientes em temas ESG.

O desafio interno é facilmente superável, porque o alinhamento dos escritórios da Rede com os processos e práticas da VdA é uma constante. O desafio externo está, naturalmente, sujeito às variáveis “adesão” e “nível de implementação” existentes em cada país, bem como ao exercício de conformação das práticas ESG com a legislação local.”

João Mayer Moreira
Diretor VdA Legal Partners

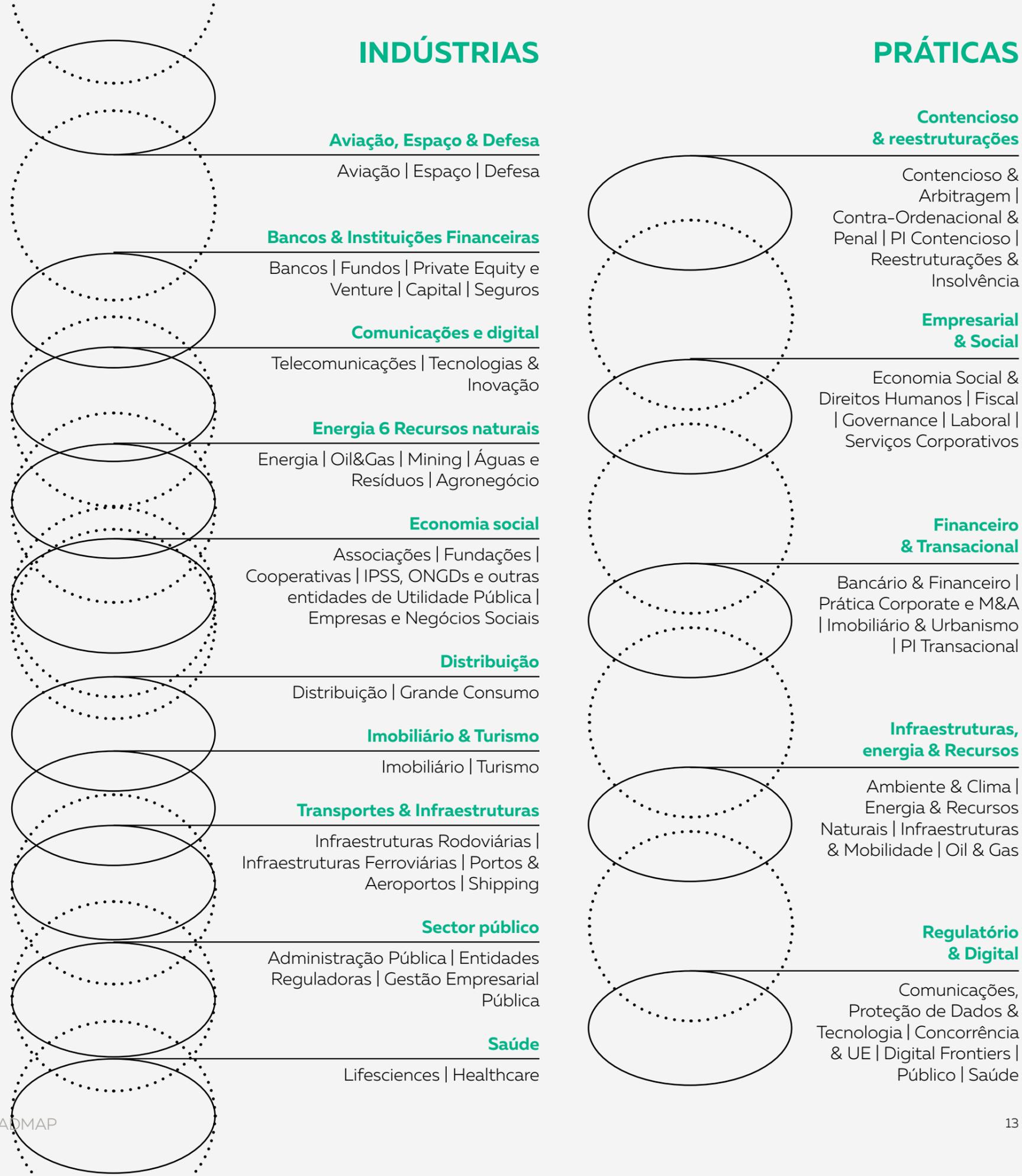
A VdA Legal Partners representa o conjunto de advogados e de sociedades de advogados independentes associados à Vieira de Almeida para a prestação de serviços jurídicos, de forma integrada. Através da VdA Legal Partners, os Clientes têm acesso a uma equipa de cerca de 330 advogados presentes em 9 jurisdições, que asseguram qualidade de serviço e cobertura setorial consistentes. O nosso modelo assenta na conjugação ímpar de know-how de padrões internacionais com um profundo conhecimento de cada realidade local, e concretiza-se na alocação a cada assunto que nos é confiado de equipas que combinam advogados especializados no setor em causa com advogados

residentes na jurisdição relevante, com efetiva capacidade de acompanhamento local. Somos uma única equipa: os nossos advogados trabalham permanentemente em conjunto, independentemente da localização, e estão sujeitos a um processo de rotação regular que potencia proximidade e o conhecimento recíproco das diversas realidades, bem como a um processo de formação contínua harmonizado. Consolidamos a nossa presença internacional através de relações privilegiadas com as Firms de maior prestígio na Europa, América - especialmente, no Brasil -, Ásia e África.



1.2 O QUE FAZEMOS

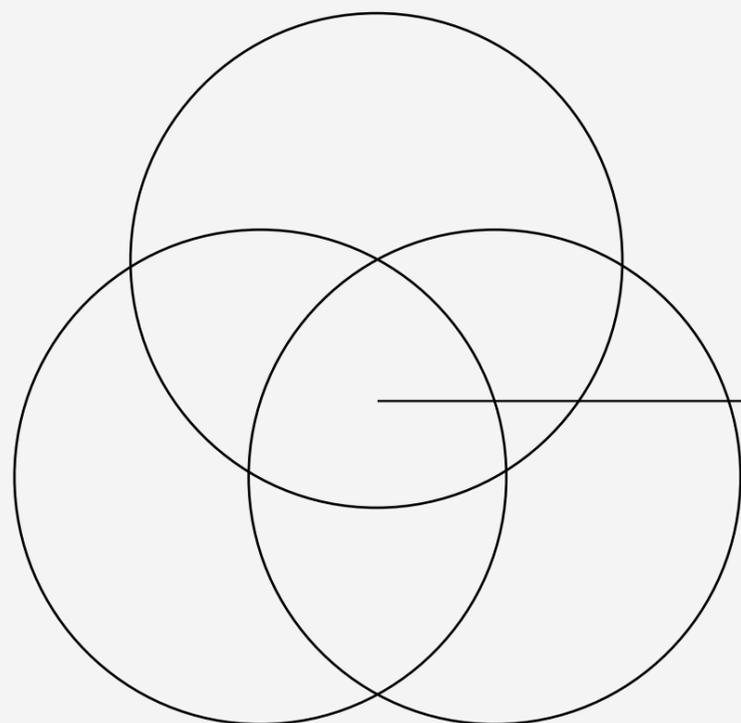
Reconhecidos pelos inúmeros prêmios e recomendações atribuídos pela qualidade dos nossos serviços jurídicos, ocupamos um lugar de topo nos mais prestigiados rankings internacionais do setor, tomando a inovação como fator relevante na resolução dos assuntos que acompanhamos.



PLATAFORMA DE SERVIÇOS INTEGRADOS ESG

Acreditamos que a incorporação das métricas ESG nas empresas é uma oportunidade e um fator determinante para a sua competitividade a longo prazo.

Consistentes com a nossa jornada empresarial, queremos apoiar também os nossos Clientes no seu caminho, de forma direta e adequada ao contexto legislativo desafiante para estas temáticas. Neste sentido, apresentámos em 2022 uma plataforma de serviços integrados ESG, dispendo de uma equipa multidisciplinar para apoiar os Clientes em assuntos relacionados com esta complexa temática e com a crescente regulação a que a mesma se encontra sujeita. Esta solução multidisciplinar permite à VdA ter uma abordagem holística, transversal e evolutiva, adequada às necessidades do mercado.



ESG

Aspetos Ambientais

A ação das empresas é crucial para atingir a neutralidade carbónica até 2050 e essencial para a sobrevivência do Planeta. Independentemente da regulação, as empresas serão pressionadas a gerir os seus riscos ambientais e a dar um contributo para a sustentabilidade ambiental, sob pena de perderem competitividade e deixarem de atrair investimento. As empresas assumem um papel decisivo na prossecução dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e na manutenção da licença para operar, pelo que a forma como são geridas as cadeias de valor e o impacto social dessa gestão são hoje desafios centrais.

Aspetos Sociais

As empresas assumem um papel decisivo na prossecução dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e na manutenção da licença para operar, pelo que a forma como são geridas as cadeias de valor e o impacto social dessa gestão são hoje desafios centrais.

Aspetos de governance

São crescentes as exigências, por parte de diversos stakeholders, de que as empresas orientem a sua atuação por princípios de ética empresarial nas várias dimensões, aumentem a diversidade nos seus órgãos de topo, lidem adequadamente com os riscos, incluindo reputacionais, definam o seu propósito e reportem com transparência os indicadores relevantes do seu negócio.

Tópicos Ambientais

| Alterações Climáticas
| Comércio de Emissões e Mercado do Carbono
| Contra-Ordenacional & Penal Ambiental
| Fiscalidade Verde
| Regulação Ambiental
| Regulação de Resíduos
| Transição Energética & Descarbonização
| Biodiversidade e Serviços dos Ecossistemas

Tópicos Sociais

| Business & Human Rights
| Diversidade & Inclusão
| Employee Engagement
| Inovação Social

Tópicos de governance

| Ética & Inteligência Artificial
| Cibersegurança
| Fiscalidade Responsável
| Prevenção do Branqueamento de Capitais e da Corrupção
| Privacidade

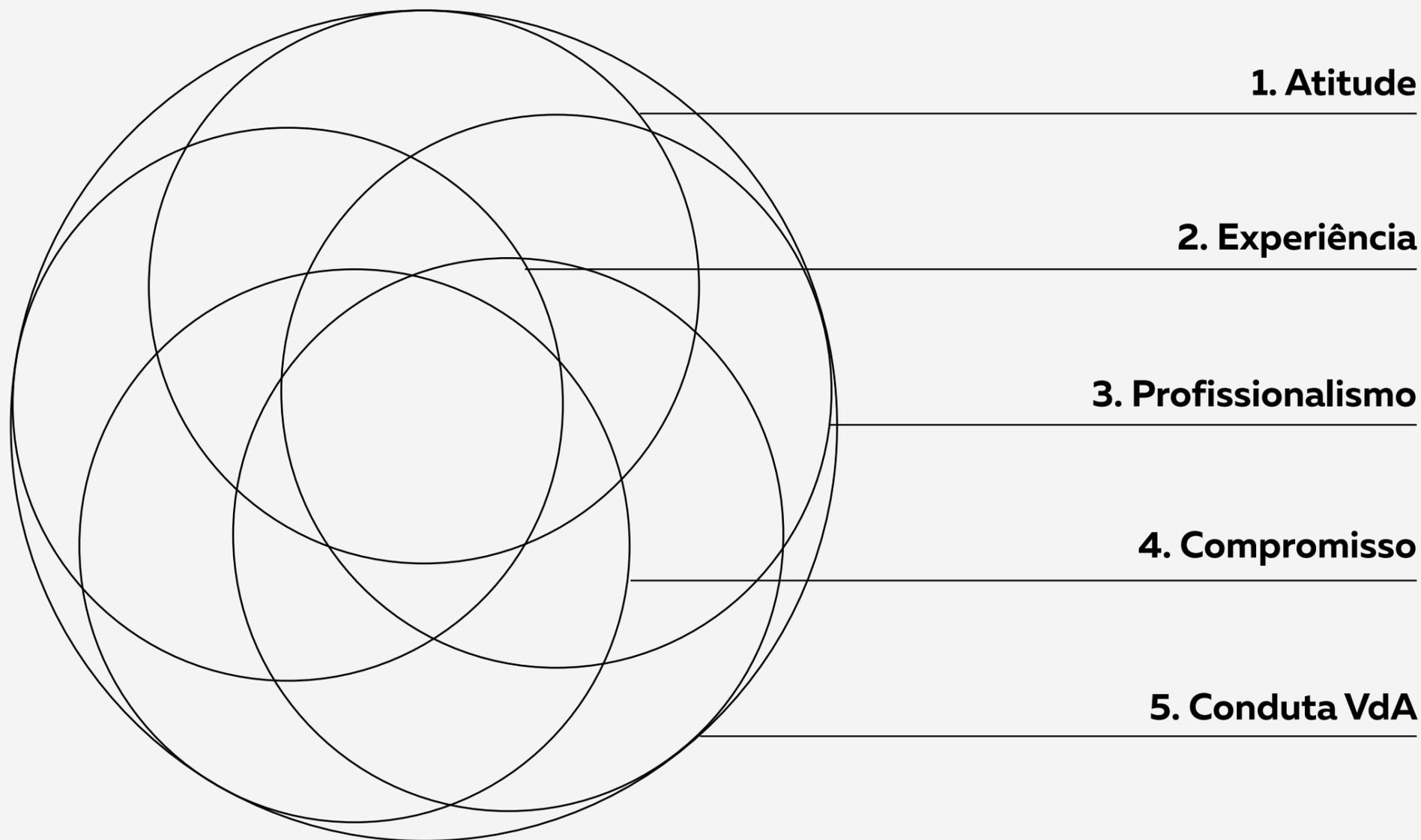
“Num tempo em que as obrigações crescem, mas também a revisão do quadro legislativo ESG se anuncia, mais do que nunca aconselhamos os nossos Clientes a guiá-los na sua jornada de sustentabilidade. Pela primeira vez desde que começou a ser construído, o quadro regulatório ESG conhece um tempo de reflexão e amadurecimento também de calendário. Ao estrito cumprimento das obrigações legais, junta-se uma reflexão sobre escolhas e tempo mais acertado para as fazer. Destas dependerá, estamos convictos, a diferenciação das empresas e o seu posicionamento no mercado também no médio e longo prazo.”

Assunção Cristas

Sócia responsável da Plataforma de Serviços Integrados ESG e co-responsável da área de Ambiente & Clima



1.4 COMO TRABALHAMOS



INSTRUMENTOS

Código de Ética e Conduta que visa assegurar que todos conhecem os princípios que devem nortear a conduta de todos e de cada um.

- 1.** O foco total no negócio do Cliente é a constante que nos acompanha em cada novo desafio. Com resiliência, conhecimento e transparência, mantemos a atitude certa para alcançar o nosso principal objetivo: fazer sempre mais e melhor.
- 2.** A nossa ambição reflete-se diariamente no trabalho que desenvolvemos em equipa, no método que acompanha cada passo e na criatividade que sempre nos conduz por novos caminhos.
- 3.** Cada membro da equipa VdA está focado num determinado setor de atividade. Desta forma, conseguimos prestar um serviço totalmente à medida do Cliente, com solidez técnica e rigor profissional e assim trabalhar para exceder as suas expectativas.
- 4.** O acompanhamento de cada Cliente e a partilha de ideais comuns reafirmam o nosso compromisso na defesa dos seus interesses. Aperfeiçoamos estratégias e apostamos na inovação para que possa protagonizar operações pioneiras em qualquer setor de atividade
- 5.** A VdA orgulha-se do seu percurso na advocacia, feito com uma equipa e um desempenho de excelência, e assente numa prática irrepreensível do ponto de vista ético e deontológico. O sucesso da VdA alicerça-se nas relações de confiança que estabelecemos entre os advogados, e com os nossos Colaboradores, Clientes e stakeholders e na conduta, individual e coletiva, que as suportam. Os princípios e regras de conduta aqui definidos são fruto das escolhas que fazemos diariamente e que orientam os nossos atos na Firma, perante os Clientes e na comunidade em que nos inserimos. Estes princípios encontram-se estabilizados e estão interiorizados na cultura e na prática da VdA, e institucionalizados mediante a sua sistematização num código de conduta.

Ética e Deontologia

Conhecemos e observamos os princípios e regras de conduta profissional estabelecidos pela Ordem dos Advogados portuguesa e pelas ordens e associações profissionais das jurisdições onde estamos presentes, atuando sempre com total respeito pelas mesmas e de acordo com os mais elevados padrões éticos que norteiam o exercício da profissão. As regras estabelecidas neste Código devem ser interpretadas no quadro das normas aplicáveis à profissão de advogado. De igual modo, devem as normas deontológicas gerais da profissão ser interpretadas e aplicadas com observância dos especiais princípios e regras vigentes na VdA. Em caso de conflito entre uma norma legal ou regulamentar aplicável à profissão e uma disposição deste código, prevalece a que for mais exigente.

Solidariedade e Responsabilidade

Partilhamos os nossos sucessos e dificuldades. Aquilo que somos e o que fazemos tem impacto na VdA e nos Clientes, refletindo-se na reputação da Firma e na de cada um. Temos por isso responsabilidade pelas tarefas que nos são confiadas, pela qualidade do aconselhamento que prestamos, e pela integridade das nossas decisões e ações.

Honestidade e Transparência

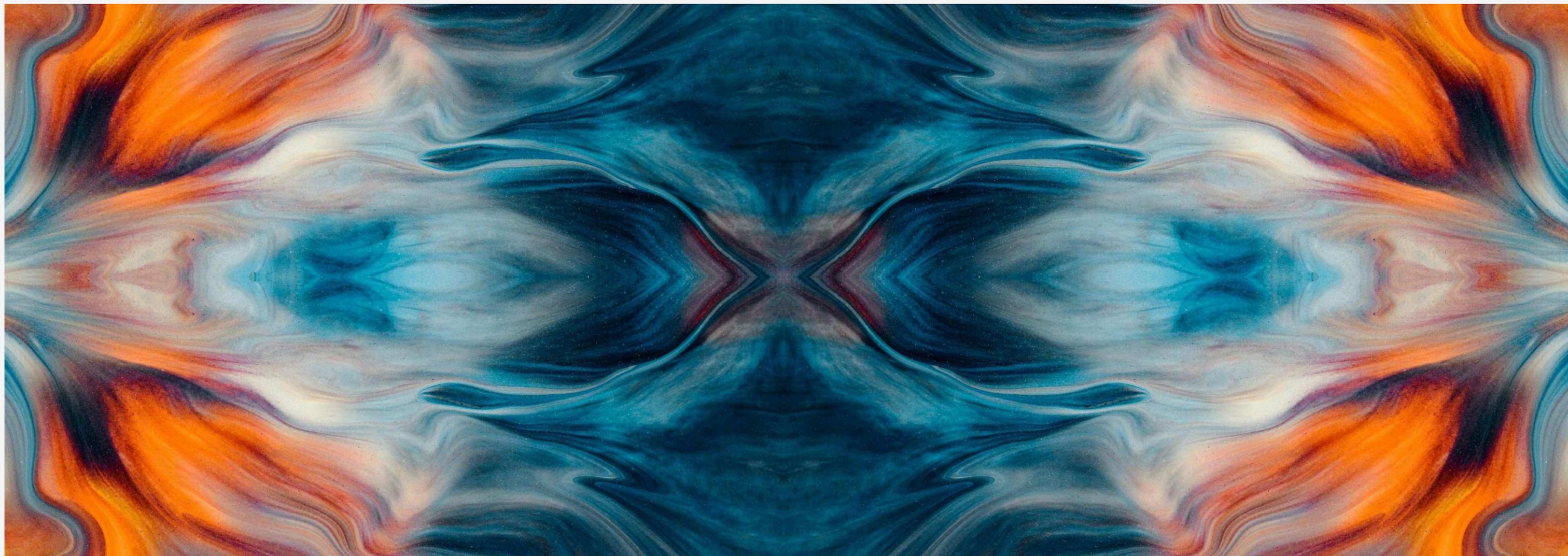
Somos honestos nas nossas relações com os Clientes, uns com os outros e com os demais stakeholders com quem tratamos. Sem prejuízo do respeito pela esfera privada de cada um, a VdA espera dos seus advogados um comportamento consentâneo com os princípios da Firma, designadamente no que respeita ao cumprimento dos seus deveres cívicos e à condução dos negócios pessoais.

Gestão de risco

Temos consciência de que o sucesso das relações de confiança que estabelecemos, ao longo de quatro décadas, entre advogados, Colaboradores, Clientes e stakeholders, assenta numa prática coletiva irrepreensível, do ponto de vista legal, ético e deontológico. O crescimento exponencial da nossa prática ao longo das últimas décadas, nomeadamente em número de advogados e na multiplicidade de geografias onde hoje operamos, impõe uma avaliação crítica permanente e uma monitorização dos sistemas e procedimentos que norteiam a nossa atuação, bem como a alocação e responsáveis em função da natureza do risco. A General Counsel é responsável pelo apoio jurídico à Firma em todas as questões regulatórias, societárias, de compliance e gestão de risco, assessorando e prestando aconselhamento em todos os aspetos relacionados com as regras deontológicas, éticas e de combate à corrupção e branqueamento de capitais.

“As sociedades de advogados necessitam de ter uma estrutura de gestão de risco claramente definida, que acompanhe o seu crescimento, tanto em dimensão como em complexidade, apoiada pela liderança da Firma numa cultura de Compliance. Na VdA assumimos o compromisso de assegurar uma aplicação efetiva do sistema de gestão de riscos, que garante a adoção de políticas e processos que nos permite identificar e mitigar riscos relacionados com a nossa atividade, bem como monitorizar de forma contínua a sua adequação e eficácia, corrigindo as ineficiências encontradas e atualizando ou ajustando as políticas e os processos, sempre que necessário.”

Alexandra Resina da Silva
General Counsel



1.5 RECONHE- CIMENTOS

A VdA tem sido reconhecida, ao longo dos anos, pela excelência dos seus serviços, ocupando um lugar de topo nos mais prestigiados rankings internacionais. Este reconhecimento reflete-se também nos inúmeros prémios com que tem sido distinguida e nas nomeações que lhe têm sido atribuídas pela qualidade e pelo carácter inovador dos seus serviços jurídicos e pelas práticas ESG que imprime na Firma.



Healthy Workplaces Award 2024

O programa de saúde e bem-estar da Firma é reconhecido com o selo de qualidade – Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis, promovido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A VdA foi reconhecida com selo Nível 1 (nível máximo) – Healthy Workplaces, Locais de Trabalho Saudáveis 2024, promovido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP).

A VdA é a única sociedade de advogados distinguida com este prémio o qual analisa e reconhece as organizações portuguesas com contributos notáveis e inovadores para a segurança, bem-estar e saúde no local de trabalho. Esta distinção evidencia a aposta da VdA na saúde e bem-estar dos seus Colaboradores, que tem merecido um crescente investimento e foco traduzido em várias iniciativas desenvolvidas no âmbito do Programa We4Wellness.

Global Repscore Pulse da Onstrategy

Em 2023, a VdA foi considerada a “Sociedade de Advogados em Portugal com as melhores práticas ESG”, de acordo com um estudo desenvolvido pela consultora OnStrategy. A OnStrategy atribuiu ainda à VdA, pelo sétimo ano consecutivo, a distinção de “Firma com a Melhor Reputação em Legal Services. Estas distinções reforçam a posição de liderança da VdA no setor dos serviços jurídicos e reconhecem o seu compromisso com as práticas de responsabilidade social, governance e ambiental.

Wellbeing Awards

A VdA foi distinguida com uma menção honrosa nos

Wellbeing Awards, na categoria de “Melhor Programa de Bem-estar”, uma iniciativa promovida pela Workwell, empresa especializada na implementação de programas de bem-estar nas organizações, e a AGIS – Associação para a Gestão e Inovação em Saúde, associação que pretende contribuir para a qualidade de vida, a saúde e o bem-estar dos cidadãos.

MERCO- Monitor Empresarial de Reputação Corporativa

A VdA, entre as sociedades de advogados, é a única a integrar o “Ranking Geral das Empresas mais Responsáveis ESG” e a liderar o “Ranking Setorial de Empresas mais Responsáveis ESG”, na categoria “Advogados”, como resultado do estudo “Merco Empresas Portugal 2024” realizado pela Merco – Monitor de Reputação Corporativa. Este ranking, que distingue as 100 empresas mais responsáveis em matéria de ESG, analisa comparativamente as avaliações de diferentes stakeholders, com o objetivo de obter um diagnóstico de responsabilidade ESG das empresas em Portugal.

Best Company to Work for in the legal Sector

A VdA foi eleita a melhor empresa para trabalhar no setor da Advocacia na 1.ª edição do Merco Talento Universitário. Este ranking, desenvolvido pelo Monitor Empresarial de Reputação (MERCO), divulga as melhores empresas para trabalhar de acordo com as respostas de estudantes universitários em Portugal.

PROPOSIÇÕES

CAPÍTULO 2

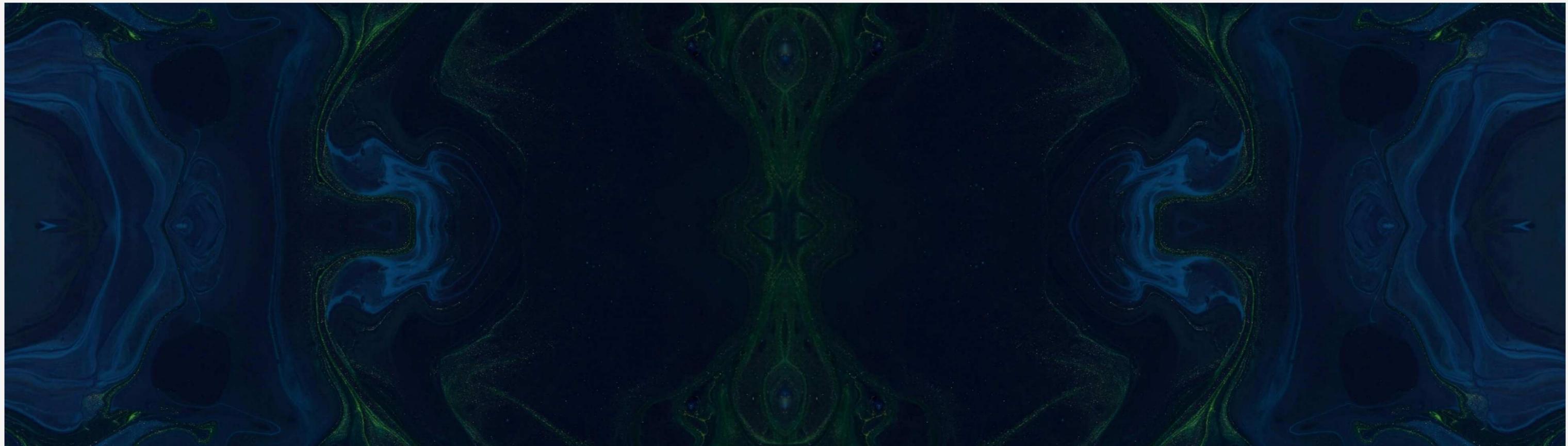
// A NOSSA ESTRATÉGIA

2.1 STAKE- HOLDERS

“A escuta dos stakeholders e a priorização das áreas de atuação são componentes cruciais da estratégia de Responsible Business da nossa Firma. No mundo interconectado e socialmente consciente de hoje, espera-se cada vez mais que as empresas abordem questões ambientais, sociais e de governança (ESG) de maneira abrangente e responsável. As partes interessadas, incluindo Clientes, Colaboradores, investidores, comunidades e órgãos reguladores, desempenham um papel fundamental na definição da agenda de sustentabilidade de uma empresa e na criação de impacto pela mesma, sendo um pilar basilar na construção do caminho de Responsible Business trilhado pela VdA.”

Marta Lima

Corporate Sustainability Officer



CONSULTA AOS STAKEHOLDERS

O envolvimento dos stakeholders faz parte da forma como a VdA quer participar na sociedade. São várias as ferramentas de comunicação, diálogo e co-construção utilizadas pela Firma para fomentar proximidade, transparência e cooperação com stakeholders internos e externos, com Clientes, parceiros e outras organizações societais. Em 2022, com o intuito de identificar os desafios futuros e definir um novo Ciclo de Sustentabilidade,

no seguimento do Statement of Purpose desenvolvido em 2021, a VdA fez uma auscultação interna e externa complementar. No âmbito deste trabalho, foi abordado o desempenho da VdA nas várias dimensões ESG, na perspetiva de entender a perceção sobre o momento atual na organização, bem como compreender os impactos e a importância do tema, hoje e no futuro.



18

Entrevistas internas, a áreas de Prática e áreas de Gestão, incluindo ao management da VdA

4

Focus Group, com grupos heterogéneos num total de 20 participantes

10

Entrevistas externas, entre Clientes, Parceiros e Alumni

À análise do património de práticas da VdA e a esta consulta juntaram-se uma análise de benchmark e de tendências setoriais, a qual permitiu completar a identificação dos temas materiais da organização. Uma reflexão importante sobre os aspetos mais relevantes e as áreas de impacto da organização.

Resultados chave desta consulta

| A VdA é percecionada como tendo uma identidade forte e uma atitude vincada para com os desafios societais, em termos de participação, compromisso e dedicação, muito para além do serviço prestado.

| Internamente, os aspetos relacionados com o capital humano e com a promoção de uma cultura de sustentabilidade transversal constituem as áreas prioritárias.

| Externamente, a maior expectativa reside no papel que uma Firma como a VdA pode desempenhar como social enabler e promotor dos mais elevados níveis de governance e transparência.

| O envolvimento com a comunidade e a gestão dos aspetos ambientais constituem duas dimensões relativamente às quais os stakeholders reconhecem pioneirismo.

| Interna e externamente, o lançamento da recente plataforma de serviços integrados ESG constitui mais um passo no reforço da consistência da organização, com uma responsabilidade crescente ao nível da exemplaridade.

2.2

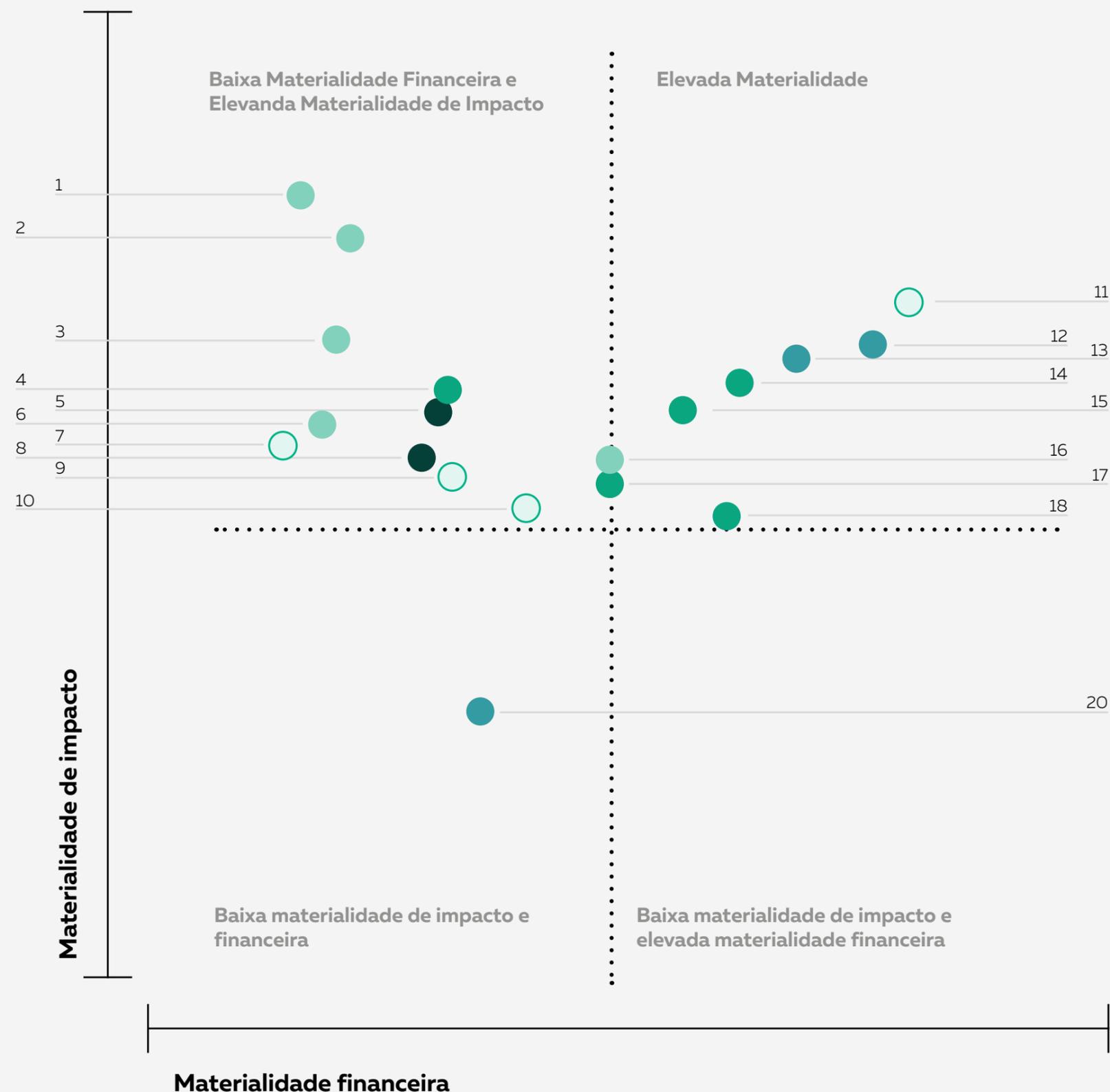
IMPACTOS

Alinhados com as melhores práticas, introduzimos a reflexão sobre a materialidade dos tópicos e sustentabilidade, numa dupla perspetiva: avaliar o impacto dos temas materiais na sociedade; e avaliar o impacto dos temas materiais na sustentabilidade financeira da organização. Partilhamos o resultado deste exercício:

- 1 | Investimento de impacto na comunidade
- 2 | Partilha de conhecimento
- 3 | Advocacy and policy making
- 4 | Diversidade, Equidade e Inclusão
- 5 | Consumo de água, papel e valorização de resíduos
- 6 | Social enabler
- 7 | Membership e associativismo
- 8 | Consumo de energia e pegada de carbono
- 9 | Igualdade de género
- 10 | Cultura ESG
- 11 | Gestão ética e responsável
- 12 | Inovação
- 13 | Serviços jurídicos ESG
- 14 | Bem estar da equipa
- 15 | Intergeracionalidade
- 16 | Sustainable Procurement
- 17 | Formação e competências
- 18 | Valorização e meritocracia
- 19 | Digitalização do serviço

- Social Interno
- Social Externo
- Ambiente
- Governance
- Business

Esta reflexão contribuiu para o desenho da nossa estratégia, cujos alicerces se encontram na Visão 2021-2025, definida pela VdA.



O exercício da materialidade permite-nos concluir que:

| No quadrante elevada materialidade interna e externa estão os temas gestão ética e responsável, inovação e serviços jurídicos ESG, bem-estar da equipa, intergeracionalidade, valorização e meritocracia, com os temas desenvolvimento de competências e sustainable procurement no limite do quadrante.

| No quadrante elevada materialidade para a sociedade e baixa a nível financeiro, encontram-se os temas membership e associativismo, igualdade de género e cultura ESG, investimento de impacto na comunidade, partilha de conhecimento, social enabler e advocacy and policy making, consumo de água, papel e valorização de resíduos, consumo de energia e pegada de carbono e diversidade, equidade e inclusão.

| A digitalização do serviço fica situada no quadrante com baixa materialidade de impacto e baixa materialidade financeira.

Governance

Conscientes da importância das temáticas da sustentabilidade na organização e da sua gestão adequada, a VdA preparou em 2022 o caminho para a criação de condições para um acompanhamento mais estratégico e adequado. Para tal, no primeiro trimestre de 2022, o Senior Partner - João Vieira de Almeida - passou a liderar o ESG internamente, para poder dar força às preocupações neste campo, assumindo de forma direta os temas de sustentabilidade e ESG da VdA.

Paralelamente foi criado um grupo de trabalho multidisciplinar para o acompanhamento dos vários temas e mais recentemente foi nomeado um gestor do tema, de modo a garantir uma visão agregadora das várias dimensões em curso. Passos importantes para garantir a liderança do tema na organização.

2.3

ESTRATÉGIA DE RESPONSIBLE BUSINESS

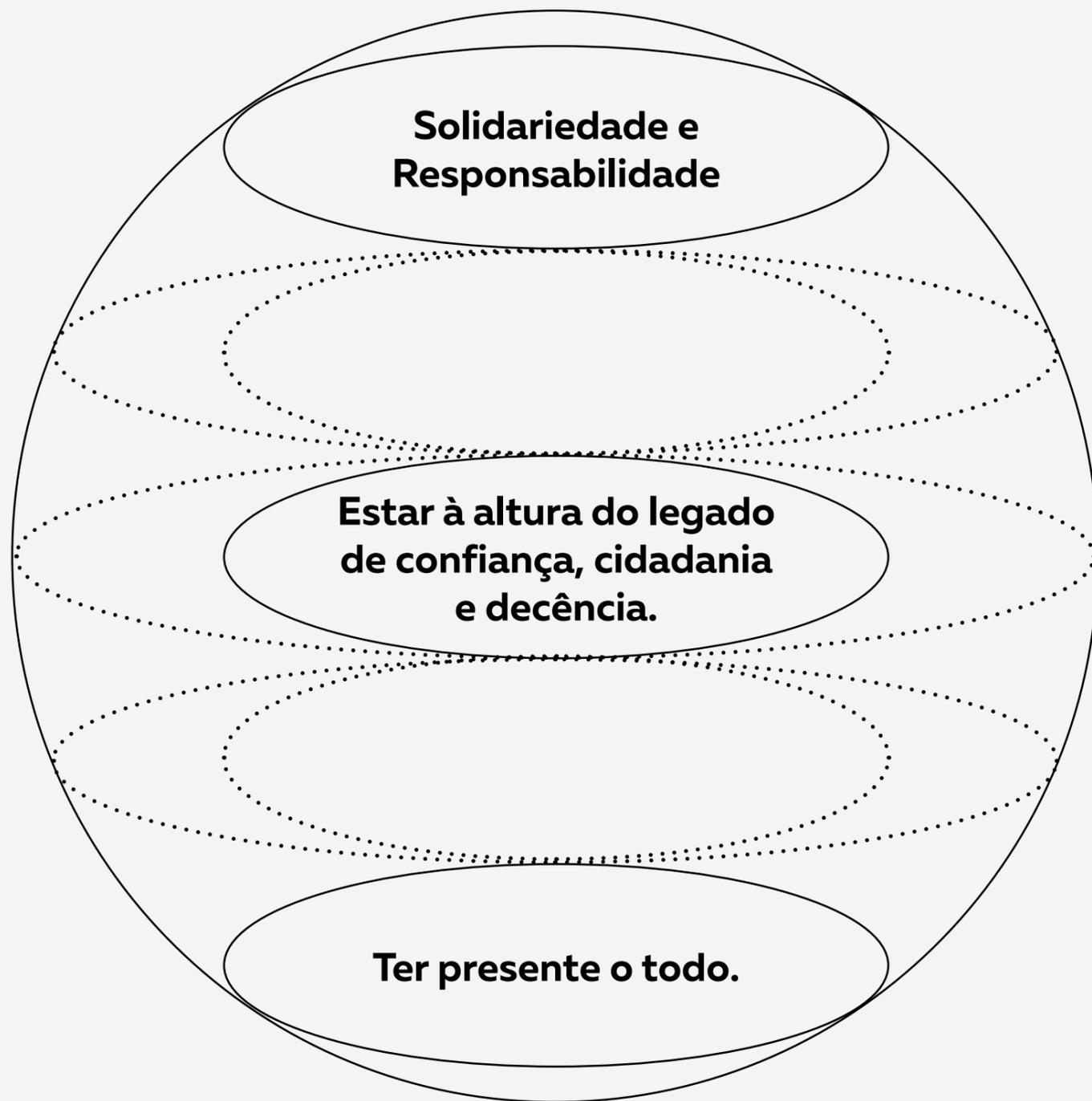
A Visão definida pela VdA para 2021-2025 constitui um importante quadro para a nossa Estratégia de Responsible Business. Nesta Visão, a preocupação crescente com as pessoas e com o desenvolvimento do seu potencial está bem presente, bem como a importância de clarificar o propósito da organização.

“Como Managing Partner da VdA, sinto um enorme orgulho em partilhar a nossa jornada e o compromisso contínuo com o Responsible Business, um valor intrínseco que define a nossa identidade e orienta as nossas ações. Sempre acreditámos que a prática da advocacia deve ir além da mera prestação de serviços jurídicos.

Este relatório reflete o contributo e a dedicação da nossa equipa para tornar aquilo em que acreditamos uma realidade. Mas é mais do que uma mera documentação das nossas atividades – é um testemunho do nosso compromisso inabalável com a construção de um futuro mais sustentável.”

Paula Gomes Freire
Managing Partner

A nossa **estratégia de Responsible Business** assenta diretamente sobre o nosso **Propósito**.



O que diferencia a nossa abordagem é procurar estar sempre à altura do legado de Confiança, Cidadania e Decência. Estes princípios inspiram a nossa atuação, de forma transversal e cruzada nos vários eixos de atuação. O nosso contributo renova-se todos os dias

na Excelência da Equipa e do Serviço que prestamos e o nosso papel reinventa-se pela Resiliência que queremos imputar ao nosso Ambiente e à nossa Sociedade.

A nossa estratégia assenta em 2 Compromissos – Alcançar a excelência da equipa e do serviço prestado e Contribuir para a resiliência social e ambiental da sociedade, suportados por quatro pilares estratégicos – Equipa de Referência, Serviço de Inovação, Ambiente Sustentável e Sociedade Inclusiva.

Alcançar a excelência da equipa e do serviço prestado.

Equipa de Referência

Promover a competência, num ambiente diverso, inclusivo e desafiante.

Serviço de Inovação

Oferecer um serviço inovador, inspirado pela mudança e capaz de antecipar as necessidades dos nossos Clientes.

Contribuir para a resiliência social e ambiental da sociedade.

Ambiente Sustentável

Contribuir ativamente para um mundo mais sustentável e para uma melhor utilização de recursos.

Sociedade Inclusiva

Contribuir ativamente para uma comunidade mais inclusiva e informada e para uma sociedade mais justa e próspera.

A Transparência, a Advocacy, a Militância, o Conhecimento e a Cultura constituem as foundations desta estratégia, que está orientada para a Agenda 2030.



Nos próximos anos, continuaremos a trabalhar para alcançar a excelência da equipa e do serviço prestado. Estes são os dois pilares centrais da nossa existência. E fá-lo-emos contribuindo para a resiliência social e ambiental suportando todas as nossas atividades na atitude que nos caracteriza: transparência, advocacy e conhecimento.

Daremos continuidade aos compromissos já assumidos e trabalharemos ao longo do ano de 2025 no desenvolvimento deste Roadmap, do qual daremos nota no próximo exercício de reporting.

ÍNDICE

PARA

CAPÍTULO 3

// O NOSSO IMPACTO

3.1 NA EQUIPA



Desde a sua fundação que a VdA se destaca pelo foco nas suas pessoas, o maior ativo da Firma. Hoje, com mais de 550 Colaboradores, distribuídos por dois escritórios em Portugal e por seis jurisdições, orgulhamo-nos de um percurso caracterizado por um enraizado sentido ético, pela excelência dos nossos profissionais e pela superação das expectativas dos clientes.

A exigência profissional está subjacente à tradição do nosso nome, apostando-se na modernidade com a mesma visão de futuro com que nos destacámos nas

últimas décadas pela inovação. A gestão de Talento é parte integrante desta estratégia contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e diverso, harmonioso e colaborativo, onde os Colaboradores encontram a oportunidade de se valorizarem e realizarem pessoal e profissionalmente, e onde todos podem crescer e se desenvolver.

Deste modo, consegue-se um importante reforço do engagement, do bem-estar e da saúde mental dos nossos Colaboradores, aumentando o potencial de atração e de retenção de Talento da Firma.

SELEÇÃO DE INDICADORES DE PERFIL

495

¹Âmbito: VdA Portugal, i.e. escritórios de Lisboa e Porto.

Colaboradores¹

65,1% mulheres

34,9% homens

Áreas de prática

23,3% Sócios, Senior Counsel, Counsel

76,7% Associados Coordenadores, Associados Sénior, Associados, Estagiários

Áreas de gestão

3,6% Diretores

11,9% Coordenadores

15,5% Técnicos sénior

35,1% Técnicos

24,2% Assistentes

6,7% Assistentes Operacionais

73

Novas contratações

68,5% mulheres

31,5% homens

69,9% com menos de 30 anos

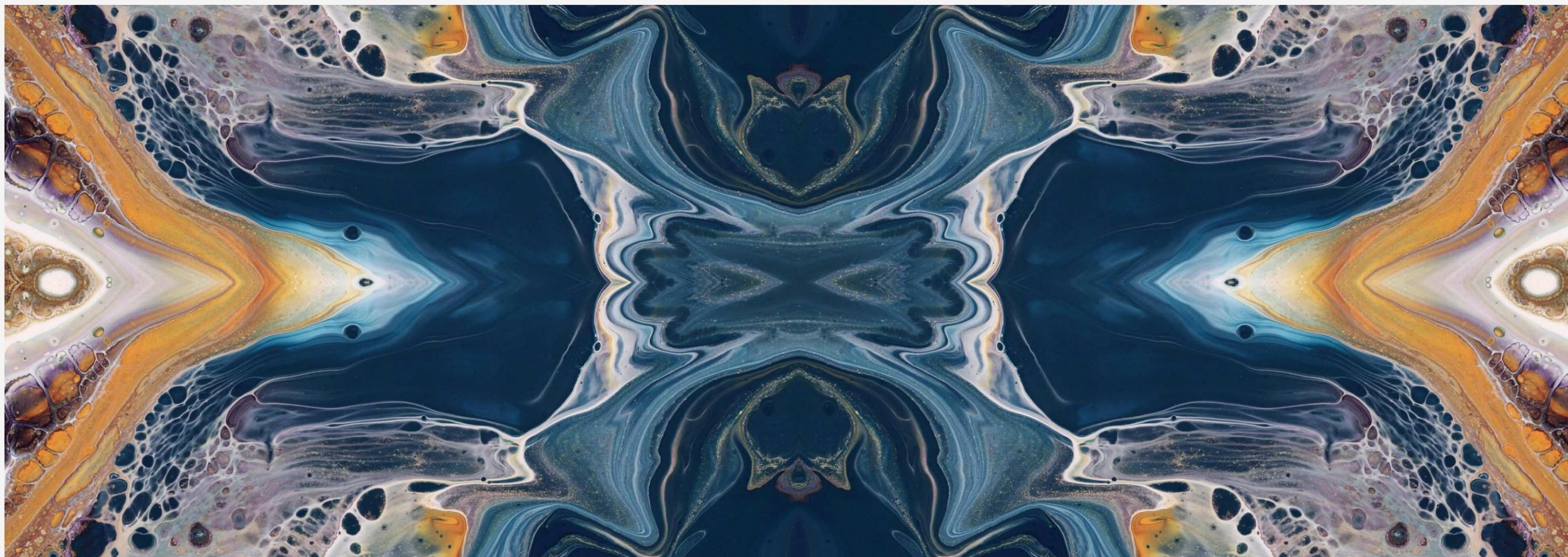
30.3

Horas de formação média por colaborador

“A gestão do talento constitui um dos maiores desafios da VdA tendo adquirido novos contornos na última década fruto da disrupção tecnológica, do impacto do Covid na flexibilização dos modelos de trabalho, bem como da evolução da prática jurídica e dos requisitos dos clientes. Por outro lado, assistimos à convergência de diferentes gerações a trabalharem nas mesmas equipas, cujas diferenças nas expectativas e motivações, não são facilitadores de uma colaboração eficaz e produtiva. Neste enquadramento, consideram-se como grandes prioridades da gestão de talento na VdA:

- | Desenvolver competências de liderança focadas no cuidar das equipas e no seu crescimento pessoal e profissional, com capacidade para integrar a diversidade;
- | Proporcionar oportunidades de desenvolvimento e crescimento que promovam as novas competências consideradas críticas para a competitividade da firma;
- | Fortalecer uma cultura de valores e afetos, complementada com políticas de bem estar e saúde, em que os colaboradores se sintam comprometidos e alinhados com objetivos comuns”

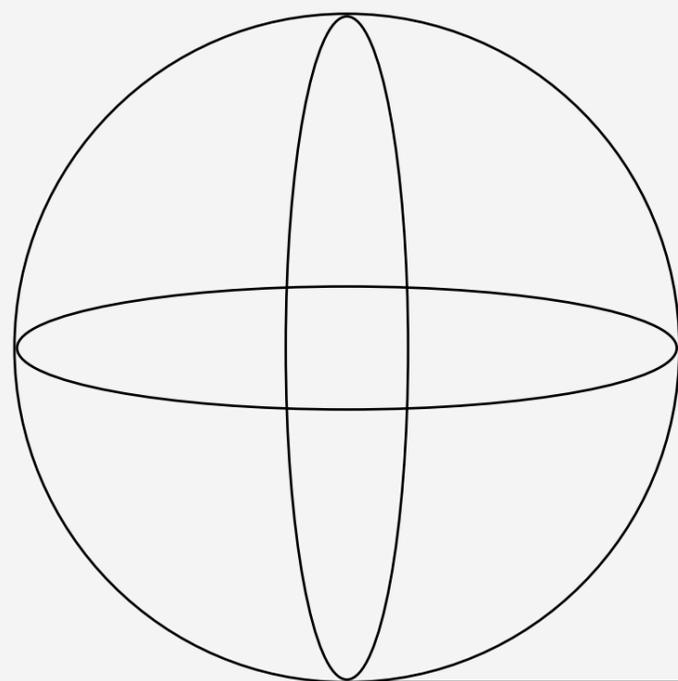
Susana Miranda
Diretora de Talento



A EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

A Employee Experience tem vindo a tornar-se cada vez mais importante na Vieira de Almeida, pois reconhecemos que os Colaboradores são a peça-chave para o sucesso da Firma. Sabemos que uma experiência positiva do Colaborador, resulta num maior engagement, produtividade e satisfação no trabalho, além de uma maior contribuição para a retenção de talentos. Para isso, tornou-se necessário avaliar, melhorar e adaptar todas as nossas práticas, com base no feedback recebido. Nesse sentido, temos vindo a apostar na análise de indicadores de desempenho e satisfação da relação dos Colaboradores com a Firma. Reconhecemos que cada Colaborador tem uma contribuição única para oferecer. Para tal, apoiamos o crescimento profissional através da valorização e desenvolvimento das suas competências. Apostamos num ambiente colaborativo com espaço para a inovação e onde todos podem contribuir para um todo maior.

Para criar uma Employee Experience positiva, a VdA tem vindo a apostar nos seguintes processos:



Processo de Onboarding e acompanhamento contínuo

O processo de Onboarding foi desenvolvido na VdA com o objetivo de proporcionar uma experiência acolhedora e eficaz a todos os novos Colaboradores. Após a formação de acolhimento e integração, os Recursos Humanos dão início ao processo de acompanhamento contínuo de novos Colaboradores, sendo esta uma prática fundamental para garantir o sucesso destes no desempenho das suas funções, bem como a sua satisfação geral com a Firma. Este acompanhamento vai além do período inicial de integração, estendendo-se ao longo dos primeiros 12 meses de trabalho, permitindo identificar necessidades e oferecendo aos novos Colaboradores o suporte adequado.

Ao serem realizados questionários no 1º, 6º e 12º mês de antiguidade, é possível obter informações relevantes sobre a experiência dos novos Colaboradores sobre temas como o processo de integração, o suporte recebido, o alinhamento com as expectativas iniciais, o desenvolvimento profissional e a satisfação geral com a Firma. Este feedback permite, aos recursos humanos, antecipar comportamentos e monitorizar a satisfação dos Colaboradores ao longo do tempo, identificando eventuais pontos fortes e áreas de melhoria, permitindo, assim, uma melhor experiência.

Processo de Onboarding e acompanhamento contínuo

Programa de Mentoring

Programa de Mentoring

Revisto e otimizado em 2022, o programa de mentoring na Vieira de Almeida representa uma parte essencial do processo de integração de novos colaboradores. Este foi desenvolvido com o principal objetivo de facilitar a assimilação da cultura e valores VdA e promover, desde cedo, o espírito de equipa, confiança, capacidade de entreaajuda, disponibilidade e colaboração, que são qualidades indispensáveis para garantir uma carreira de sucesso. O programa de mentoring tem uma duração de três meses e faz parte do Programa de Integração para novos colaboradores. Para cada novo colaborador, exceto estagiários que são acompanhados por um coach com responsabilidades acrescidas, é designado um mentor do mesmo nível de senioridade ou próximo. Na VdA, reconhecemos e valorizamos o papel desempenhado pelos mentores. Estes são considerados contribuidores importantes para a manutenção da cultura que nos caracteriza e diferencia. Cada mentor tem, assim, como principal missão:

- 1. Dar a conhecer a firma e os seus valores:** O mentor apresenta a cultura, os valores e a visão da firma ao mentee, garantindo que este compreenda os princípios fundamentais da nossa base de trabalho;
- 2. Incentivar e facilitar a integração:** O mentor desempenha um papel ativo em ajudar o mentee a sentir-se parte da equipa VdA, facilitando a interação com outros colaboradores, esclarecendo dúvidas e orientando-o nas atividades diárias;
- 3. Partilha de experiências:** O mentor partilha as suas próprias experiências e conhecimentos sobre a firma, fornecendo insights importantes que ajudam o mentee a integrar-se e a compreender melhor as suas responsabilidades;
- 4. Clarificar expectativas:** O mentor ajuda a estabelecer as expectativas da firma em relação ao desempenho e comportamento do mentee. Esclarece o que a firma espera de cada membro da equipa e também explica as oportunidades e benefícios que a firma tem a oferecer em termos de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira;
- 5. Apresentar o mentee à equipa:** O mentor

apresenta o mentee aos restantes colaboradores da firma, proporcionando uma oportunidade para que se conheçam e estabeleçam um relacionamento inicial, incluindo visitas ao escritório e apresentações formais ou informais.

6. Apoio em questões e dificuldades sentidas:

O mentor está disponível para ajudar o mentee a superar questões e dificuldades que possam surgir no desempenho das suas tarefas. Este fornece orientações práticas e apoio emocional, criando um ambiente de confiança onde o mentee se sinta à vontade para procurar ajuda quando necessário.

No final dos três meses do programa de mentoring, é enviado pelos Recursos Humanos um questionário de satisfação, tanto ao mentor quanto ao mentee, que visa avaliar a adequação de ambos, a eficácia do programa em termos de integração e desenvolvimento do mentee e a satisfação geral com o programa de mentoring. Todos os outputs são analisados e utilizados para avaliar a eficácia do programa, identificar áreas de melhoria e reconhecer o trabalho realizado pelo mentor.

Em suma, todos os dados recolhidos são fundamentais para aprimorar o programa de mentoring, garantir a satisfação de todas as partes envolvidas e promover um desenvolvimento eficaz do mentee.

Ao investirmos na satisfação e no bem-estar dos colaboradores, a VdA tem vindo a criar um ambiente de trabalho mais atrativo, fortalecendo a sua marca e alcançando melhores resultados de negócio.

VALORIZAÇÃO E MERITOCRACIA

A abordagem da VdA visa criar um ambiente de trabalho que valoriza o crescimento e o desenvolvimento contínuo dos Colaboradores. Acreditamos que investir no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais, não só fortalece o desempenho individual, como contribuiu para o sucesso da Firma.

Gestão de desempenho e feedback contínuo

Os modelos de gestão de carreiras representam um processo de vital importância ao nível da gestão do Capital Humano, uma vez que os resultados obtidos permitem apoiar o crescimento profissional dos Colaboradores e contribuir para o desenvolvimento da Firma. Na VdA, o modelo de avaliação e gestão de carreiras é um elemento-chave do desenvolvimento do capital humano.

Em 2022, e alinhado com os objetivos inseridos no plano estratégico da Firma, foi conduzida uma revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho, com especial foco na sinalização e acompanhamento de Colaboradores com elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback contínuo ao longo do ano. A revisão do sistema de gestão e avaliação de

desempenho da VdA, pretende orientar e promover o desenvolvimento dos Colaboradores, através da definição de metas que os Colaboradores necessitam atingir, no âmbito do desempenho das suas funções, criando percursos para cada função dentro da Firma, apoiando a gestão de talento na Firma e promovendo o alinhamento entre prioridades de negócio e as expectativas de desenvolvimento profissional dos Colaboradores.

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho na VdA, consiste num processo onde se procura identificar, observar, medir e desenvolver o desempenho de cada Colaborador, tendo como principal propósito torná-lo congruente com os objetivos da Firma. Esta permite, por um lado, medir o contributo individual e da equipa para a

prossecução dos objetivos estratégicos da Firma e, por outro, detetar gaps de competências ou antever possibilidades de desenvolvimento de competências latentes no Colaborador e que podem vir a contribuir para novas orientações estratégicas. Os principais objetivos são: promover o feedback contínuo, conhecer o desempenho e potencial do Colaborador, identificar necessidades de formação, estabelecer objetivos de desenvolvimento e auxiliar no processo de desenvolvimento de carreira. Após a conclusão das avaliações de desempenho, seguem-se as reuniões de feedback, entre Colaborador e respetiva chefia, onde devem ser abordados temas fundamentais para o crescimento e desenvolvimento do Colaborador, entre os quais o balanço do ano face aos objetivos definidos, pontos fortes e áreas de melhoria.

DADOS DO SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO 2024:

84,92%

De Colaboradores avaliados, a nível global

89,42%

De Colaboradores avaliados, nas Áreas de Gestão

80,42%

De Colaboradores avaliados, nas Áreas de Prática

Plano de desenvolvimento individual de competências

Após identificadas as necessidades de desenvolvimento, considerando o histórico do Colaborador na Firma e o seu potencial de crescimento, segue-se a estruturação do plano de desenvolvimento individual de competências. O modelo de desenvolvimento de competências da Vieira de Almeida concretiza-se através de um conjunto de ações e programas baseados na metodologia 70:20:10. Isto é: 70 % de aprendizagem pela prática e pela experiência (prática on the job), 20 % de aprendizagem relacional (interação, partilha e reflexão conjunta) e 10 % de aprendizagem formal (cursos de formação em sala, workshops, e-learning, entre outros).

O plano de desenvolvimento individual de competências existente na VdA, é estruturado de forma a promover o desenvolvimento contínuo dos Colaboradores, fortalecendo o alinhamento entre os seus objetivos individuais e os objetivos estratégicos da Firma. O plano é avaliado com regularidade previamente definida, em conjunto com a Chefia, Colaborador e Recursos Humanos, onde se avalia o progresso e documenta-se o mesmo, de forma a monitorizar o desenvolvimento pessoal e profissional do Colaborador.

O plano é desenhado pelo Colaborador, em conjunto com a sua chefia, considerando:

- | Identificação da competência a desenvolver;
- | Descrição do objetivo de desenvolvimento;
- | Definição de um Key Result (resultados-chave);
- | Definição de iniciativa chave para atingir os objetivos definidos;
- | Identificação do responsável que deve contribuir para a concretização das ações definidas;
- | Calendarização da competência a desenvolver.

Associado ao CODI (Cronograma de Objetivos de Desenvolvimento Individual), estarão também métricas para dotar a Direção de Talento de mecanismos de avaliação do progresso e necessidades adicionais. Estas métricas fornecem informações importantes para a avaliação da evolução de cada Colaborador, identificação de gaps de competências e adaptação do plano de desenvolvimento, permitindo à Direção de Talento tomar decisões baseadas em dados concretos,

direcionando recursos e iniciativas para atender às necessidades individuais e estratégicas da Firma. Assim, o modelo de funcionamento do plano de desenvolvimento de competências, em conjunto com as métricas associadas, cria um ciclo contínuo de desenvolvimento, alinhamento e avaliação, proporcionando aos Colaboradores a oportunidade de crescimento e de desenvolvimento profissional, contribuindo igualmente para o alcance dos objetivos estratégicos da Firma.

Intergeneracionalidade

Alinhado com a estratégia da VdA em matéria de gestão de Talento, Unleash the power of our people, a VdA desenvolveu, em 2022, um conjunto de projetos e iniciativas estruturantes com o objetivo de reforçar uma abordagem people-centric na forma como preparamos e encaramos os desafios do futuro. Entre estes destacamos o programa Under 30: a visão das novas gerações.

Em 2022, a VdA lançou a iniciativa “Under 30”, direcionada a todos os Colaboradores com menos de 30 anos de idade. O principal objetivo é a criação de uma plataforma de auscultação e interação com as novas gerações, integrando a sua visão sobre os desafios atuais da Firma e a sua expectativa em relação ao futuro da mesma.

No evento de lançamento, que contou com a participação de mais de 100 Colaboradores, os Under 30 tiveram a oportunidade de ouvir os testemunhos de Paula Gomes Freire, Managing Partner da VdA, Inês Relvas, Executive Board Member da Universo e José Maria Rego, Founder & CEO da Raize acerca do seu percurso profissional, os desafios que superaram e como encaram o futuro.

O evento culminou com o lançamento do desafio Under 30, para o qual foram selecionados 20 participantes, aos quais foi atribuída a missão de caracterizar o Colaborador do futuro e encontrar soluções para fomentar a colaboração, identificar o perfil de competências do futuro e reforçar a atratividade da VdA em 2030.

“Proporcionar a excelência na formação e desenvolvimento profissional contínuo dos advogados e Colaboradores da VdA, capacitando-os de competências chave que lhes permitam oferecer serviços jurídicos de alta qualidade, atender às necessidades dos Clientes e destacar-se no mercado jurídico, contribuindo para a reputação e o reconhecimento da sociedade.”

Sandra Serrano
CEO da Academia VdA

TALENTO VDA | FUTURE PROOF WORKFORCE

A estratégia de talento da VdA destaca a importância da humanização das relações, do bem-estar das equipas e da construção de um ambiente de trabalho saudável.

Em linha com o Plano Estratégico da Firma – Visão 21|25 –, foram implementadas várias iniciativas que se focam no envolvimento dos Colaboradores, promoção da igualdade e diversidade, saúde e bem-estar e qualidade de vida.

Para as quatro dimensões chave (Envolvimento, Saúde e Bem-estar, Diversidade e Inclusão, Equilíbrio vida profissional vida pessoal) foram definidos objetivos que devem nortear a estratégia de Talento para o horizonte 2022-2025.

Envolvimento

- | Reforçar o posicionamento da VdA como Great Place to Work;
- | Reforçar o papel da Liderança enquanto embaixador do projeto VdA;
- | Mobilizar a Firma em torno do purpose e dos compromissos assumidos.

Saúde e bem-estar

- | Colocar a saúde e bem-estar dos Colaboradores como prioridade no âmbito da gestão de pessoas e equipas;
- | Promover uma maior consciencialização individual da importância da adoção de rotinas ativas na construção de um local de trabalho saudável;
- | Desenvolver novas medidas, e medir o impacto, no âmbito da saúde e bem-estar.

Diversidade e inclusão

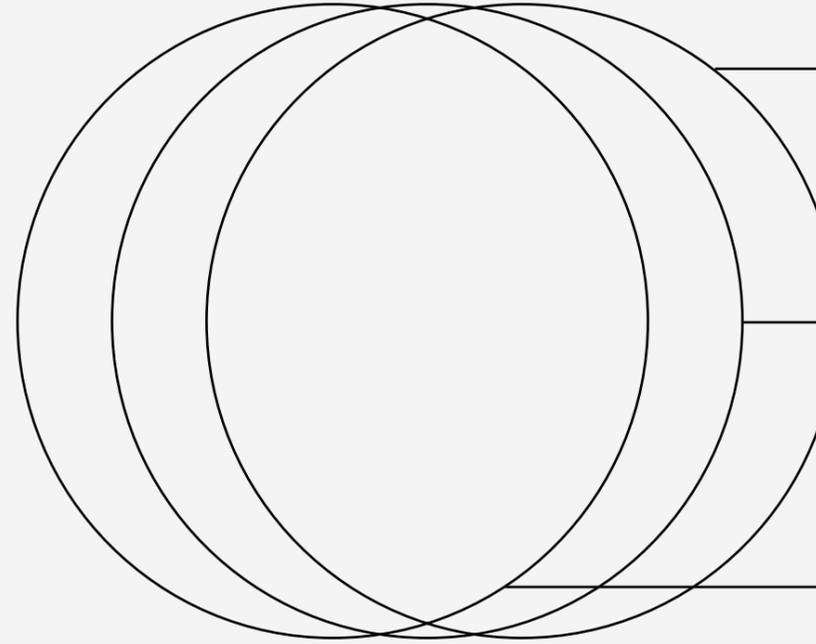
- | Profissionalizar a gestão de temas relacionados com Diversidade & Inclusão na VdA;
- | Gerar awareness e adesão na Firma sobre D&I, particularmente: Diversidade de género, geracional e cultural;
- | Recrutamento inclusivo e multidisciplinariedade;
- | Comunicar internamente os compromissos

Declaração da missão da estratégia de talento Conseguir um ótimo envolvimento dos Colaboradores através de:

assumidos e envolver ativamente as equipas e Colaboradores;
| Promover ações de sensibilização sobre o tema de D&I.

Equilíbrio vida profissional - vida pessoal

- | Promover um ambiente familiarmente responsável, no contexto de trabalho da VdA;
- | Identificar e promover ações de melhoria de processos/benefícios que possibilitem uma maior conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal;
- | Adotar modelos de colaboração flexíveis, adaptados ao novo contexto e realidade do mundo do trabalho;
- | Promover a atração, gestão e desenvolvimento de Talento jovem na VdA através da implementação de medidas baseadas no benchmark com as melhores práticas.



Práticas ativas e integradas de saúde e bem-estar;

Uma workforce mais conscientemente diversificada e inclusiva;

Um ambiente familiar responsável com políticas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional estruturadas.

Declaração da missão da estratégia de talento

A VdA assume a saúde e bem-estar como pilar estratégico e a responsabilidade de garantir as condições necessárias para proporcionar um ambiente de trabalho agradável, promotor de saúde, segurança e bem-estar, face ao rigor e exigência subjacente ao trabalho na Firma. Assumindo esta prioridade, baseada nos princípios de desenvolvimento sustentável, acreditamos que é possível alcançar o potencial de cada indivíduo e atingir níveis de desempenho excecionais que fazem da VdA um local de excelência para trabalhar. Há muito que a saúde e bem-estar é uma preocupação para a VdA. Nesta linha, foi em 2021 que decidimos materializar as nossas práticas e iniciativas num programa corporativo, o We4Wellness. O Programa We4Wellness nasce, assim, como resposta à concretização da estratégia de saúde e bem-estar da Firma e reforço do compromisso com os critérios de sustentabilidade ESG, com vista à consolidação das iniciativas já existentes e ao desenho e implementação de novas medidas que respondam e antecipem necessidades dos Colaboradores. Como tal, é um dos eixos do Plano Estratégico da Firma, Visão 21|25, com iniciativas e metas a atingir num horizonte temporal de três

anos. O programa centra-se em quatro linhas de ação: Mental, Física, Social e Financeira, cujo principal objetivo é promover a adoção de um estilo de vida saudável, incentivando uma alimentação rica e variada, a prática regular de exercício físico, os tempos de descanso e lazer, e uma melhor compreensão e prevenção dos desafios do foro físico e mental, impactando positivamente a qualidade de vida dos nossos Colaboradores. O We4Wellness é um programa diferenciador na medida em que propõe a evolução de um modelo reativo, como a disponibilização de benefícios como o apoio psicológico, para um modelo preventivo que envolve a educação e capacitação dos Colaboradores e da liderança em questões relacionadas com a saúde de forma global. A expectativa para os próximos anos nesta área é a de que, a nível interno, exista um maior domínio por parte dos Colaboradores sobre matérias prioritárias de atuação, assegurando que os nossos Colaboradores dispõem das ferramentas e condições que necessitam para sentirem um elevado nível de bem-estar e, a nível externo, a VdA continue a liderar o debate e promoção da saúde no trabalho junto do setor jurídico e da comunidade em geral.

WE4WELLNESS: NÚMEROS QUE IMPACTAM

2416

chair massages

2979

aulas de Fitness, Yoga e Pilates

11

consultas de prevenção e otimização de saúde compartilhadas

4

consultas de nutrição compartilhadas

3

consultas do sono disponibilizadas pela Campanha do Dia Mundial do Sono

3

formações de saúde mental dinamizadas através do **Ciclo de Formação We4Wellness que integra a Learning Journey:** 1) Saúde Mental: Mitos e Contradições, 2) Bem-estar: Cinco Peças de um Origami Complexo, 3) Comportamento Humano: Porque Sou Como Sou?

3

sessões de aconselhamento parental

2

cooking classes de natal saudável, com um total de **50** participantes

+500

refeições vegetarianas da Compal disponibilizados

+500

produtos da Alpro disponibilizados

“O We4Wellness é um pilar fundamental da nossa estratégia de Talento. Procura reforçar a saúde e bem-estar dos nossos Colaboradores, contribuindo para um maior engagement e produtividade. Ainda assim, continuamos de olhos postos no futuro.

O nosso foco passa pelo reforço da resiliência, melhoria do suporte à saúde mental e a personalização das experiências de bem-estar na Firma - porque, no final do dia, a Firma será tão forte quanto o bem-estar das nossas pessoas.”

José Sintra

Head of People Strategy

CULTURA DE CONCILIAÇÃO

A promoção de uma cultura de conciliação é um dos eixos chave que permite à VdA desenvolver as políticas e procedimentos geradores de um ambiente de trabalho com impacto positivo na qualidade de vida das suas pessoas. A Firma estabelece uma gestão positiva entre as suas prioridades e as prioridades de cada indivíduo, para que cada um consiga conciliar as várias dimensões da sua vida, nunca descorando os objetivos estratégicos da Firma, o que se torna possível através da promoção da flexibilidade.

Nenhuma pessoa vive isolada e, como tal, faz parte de um sistema dinâmico. Neste sistema, composto

pela faceta pessoal, familiar e profissional de cada um, só é possível agir em equilíbrio através de uma gestão consciente de cada dimensão.

A gestão da VdA encontra-se comprometida com uma liderança consciente e capacitada, que atende aos desafios da vida de cada pessoa, seja através do apoio à família, à parentalidade ou até à sua vida pessoal, sempre em convergência com o propósito da Firma.

Bem-estar Social/Parental

| Trabalho híbrido

A VdA introduziu um modelo flexível e conciliador, pensado para apoiar as nossas pessoas no equilíbrio da gestão e produtividade do seu trabalho, com as responsabilidades pessoais e familiares.

Este modelo considera a possibilidade de os Colaboradores poderem trabalhar remotamente um dia por semana, devidamente articulado com o respetivo Responsável da Área de Prática ou Coordenador de Departamento.

| Proteção na parentalidade

Esta política sustenta a proteção da parentalidade na Firma, por ser um aspeto significativo na vida familiar, com grande impacto em todas as restantes dimensões. A VdA reconhece as necessidades de todos os que dela fazem parte, bem como as necessidades acrescidas daqueles que são pais, mães ou cuidadores. A VdA promove iniciativas e benefícios que apoiam a parentalidade e as dinâmicas familiares dos Colaboradores. Neste sentido, disponibiliza condições especiais para creches e escolas perto do escritório, devidamente referenciadas, de forma a facilitar a vida tanto dos Colaboradores VdA como dos seus filhos.

| Power Parenting – Aconselhamento parental

O aconselhamento parental surge como uma resposta que possibilita aos pais e mães descobrirem novas competências e potencialidades que não tinham ainda tido oportunidade de pôr em prática. Foi projetado especialmente para apoiar os colaboradores da VdA nas suas jornadas como pais e mãe (e outros parentes responsáveis pela educação de uma criança/adolescente).

Este serviço está disponível de forma gratuita para todos os colaboradores, podendo incluir os cônjuges nas respetivas consultas orientadas por um profissional especializado.

| Consultas de medicina geral e familiar

Ao abrigo do Programa We4Wellness, foi reforçada a frequência das consultas de medicina geral e familiar no escritório, passando a existir consultas dois dias por semana.

| Living Wage

A Firma encontra-se comprometida com a valorização de salários e com o combate à precariedade, com a igualdade de género entre homens e mulheres, através do incentivo à real partilha de responsabilidades familiares, de boas práticas de compensação e de benefícios adequados e justos. Neste âmbito, a VdA é signatária do Pacto Mais e melhores Empregos para os Jovens, uma iniciativa promovida pela Fundação José Neves que conta como Alto Patrocínio de Sua Excelência o Presidente da República e tem como objetivo, em conjunto com o Governo e as empresas signatárias, operar uma mudança real no atual contexto de vulnerabilidade associado ao emprego dos jovens.

Bem-estar Mental

| Apoio psicológico

Acompanhamento psicológico personalizado, através de um serviço totalmente participado pela VdA de apoio e aconselhamento prestado por profissionais da especialidade.

Em 2024, foi reforçado o número de sessões, sendo que atualmente cada colaborador pode beneficiar de **sete sessões de acompanhamento psicológico por ano, 100 % participadas pela VdA**. Completando estas sessões o colaborador poderá, a título individual, dar continuidade a este serviço por um valor simbólico.

| Psicologia do Sono

No âmbito do programa, cada colaborador passou a poder usufruir da sua **primeira Consulta do Sono de forma totalmente gratuita**. A Consulta do Sono destina-se a todos os que sentem que dormem mal, seja devido a insónia, dificuldade em desligar, cansaço e/ou outros.

| Sessões disconnect to reconnect

Momentos dedicados ao desenvolvimento da atenção e concentração, através de exercícios de respiração e relaxamento, orientados por uma profissional especializada. Esta técnica contribui para um ambiente de trabalho mais focado e produtivo.

Bem-estar Físico

| Consultas de nutrição

Ao abrigo do programa We4Wellness, os colaboradores têm a oportunidade de usufruir de consultas de nutrição, com participação da VdA, em parceria com uma clínica especializada.

A pensar no bem-estar dos colaboradores e reconhecendo a importância de uma alimentação equilibrada para a melhoria da qualidade de vida, **este benefício foi ampliado com a introdução de um novo pack**, permitindo a cada colaborador o acesso a quatro sessões.

| Consulta de Prevenção e Otimização da Saúde

Cada colaborador pode usufruir da sua **primeira consulta de Prevenção e Otimização da Saúde**, totalmente participada pela VdA, como forma de incentivar o cuidado com a saúde e bem-estar de todos a longo prazo.

| App | Wellness Booking

Apostamos numa abordagem personalizada, através da utilização de tecnologia (app móvel e plataforma online) para promover programas tailor-made e inspirar estilos de vida saudáveis.

Os colaboradores podem agendar as atividades na app e participar nas aulas e chair massages.

| Chair Massages

Iniciativa dedicada à saúde e bem-estar dos colaboradores, que ajuda a reduzir o stress, aumentar a boa disposição e diminuir as lesões associadas à má postura no trabalho. As massagens são disponibilizadas de forma totalmente gratuita e durante o horário laboral, no escritório de Lisboa e Porto.

| Estúdio de fitness

Os colaboradores VdA têm ao seu dispor um espaço de fitness, com maior capacidade de participantes e totalmente equipado para a prática das várias modalidades de fitness que o We4Wellness proporciona.

| Aulas de fitness, yoga, pilates e stretching

Para além das aulas de fitness e yoga que já existiam, foram lançadas novas aulas de pilates e stretching, contabilizando um total de mais de 2.900 aulas de fitness em 2024.

| Outras modalidades de desporto

Existe uma equipa de volleyball feminino, treinada por uma colaboradora VdA e ainda uma equipa de basketball. Ambas totalmente apoiadas pelo programa we4wellness.

Bem-estar Financeiro

| Programa de literacia financeiro

Este programa surge como uma **resposta de formação certificada** que possibilita aos colaboradores adquirirem conhecimento, know-how e ferramentas, precisamente para os ajudar a alcançar **maior bem-estar financeiro e evitar potenciais situações de stress ou ansiedade**

| Protocolos

Protocolos e benefícios em serviços e na aquisição de produtos, equipamentos, etc.

20

24

Destaques 2024

| Ciclo de Formação We4Wellness

O We4Wellness, em parceria com a VdA Academia, lançou um **Ciclo de Formação** dedicado ao tema do bem-estar e saúde mental na Learning Journey.

Em 2024, organizámos três formações focadas no tema da saúde mental: 1) Saúde Mental: Mitos e Contradições, 2) Bem-estar: Cinco Peças de um Origami Complexo, 3) Comportamento Humano: Porque Sou Como Sou?

| Podcast “O We4Wellness Pergunta”

Podcast exclusivo a colaboradores VdA, em formato de entrevista, com especialistas sobre temas no âmbito da saúde e bem-estar. Durante as conversas, os convidados partilham a sua experiência e conhecimento, contribuindo com conselhos práticos que podem ser incorporados no nosso dia a dia. Entre os convidados estão médicos, nutricionistas, psicólogos, psiquiatras, cientistas e outros profissionais conceituados cuja área de expertise é bem-estar, sono, saúde mental, alimentação saudável, autocuidado, gestão de stress e muito mais.

Em 2024, o podcast conta já com dois episódios publicados: 1) **Saúde Mental é estar sempre bem?** Com a Psicóloga Liliana Dias; 2) **Porque falham cerca de 90% das resoluções de Ano Novo?** Com o Psicólogo e Coach Ricardo Vargas.

| Página We4Wellness

Portal interativo que reúne toda a informação sobre medidas e programas de saúde e bem-estar, de forma a ser facilmente consultada a qualquer momento por todos os colaboradores.

| Reconhecimento

Em 2024, a VdA foi reconhecida com selo **Nível 1 (nível máximo) – Healthy Workplaces, Locais de Trabalho Saudáveis 2024**, promovido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP).

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

A VdA tem uma longa tradição na promoção da igualdade de género e de diversidade, sendo parte dos valores que a definem como Firma e que devem pautar qualquer organização que pretenda reger-se por critérios ESG (Environmental, Social, and Governance). Os princípios de igualdade, valorização da diversidade, meritocracia e acesso transversal equitativo a oportunidades fazem parte da forma de estar da VdA, visíveis nas práticas de gestão. Acreditamos que promover a igualdade e a diversidade significa criar um ambiente de trabalho inclusivo onde cada um tem a oportunidade de ter sucesso sem obstáculos em função da religião, classe social, nacionalidade, doença, gravidez, incapacidade, género, idade, estado civil, responsabilidades familiares, etnia, casta, orientação sexual,

associação sindical ou afiliação política. A área de diversidade, equidade e inclusão tem sido marcada essencialmente pelo desenho de programas internos como o recrutamento inclusivo, programa de estágios inclusivos para pessoas portadoras de deficiência, programa executivo “Women on Boards”, e pelo apoio a iniciativas externas, promovidas por entidades de referência como a Girl Move Academy, o Manicómio e outras organizações que promovem o tema da diversidade, em organizações do setor público e privado.

O motor deste forte ADN é vivido diariamente por todos os Colaboradores, onde quer que estejam. Reforçar o propósito que nos une. None of us is better than all of us.

1. A VdA desenvolveu internamente um mecanismo de reporte e gestão de denúncias para eventuais situações de incumprimento em matéria de assédio e discriminação, que se encontra disponível para todos os Colaboradores nas plataformas digitais da Firma.

A criação de canais adequados de denúncia permite mitigar riscos associados a condutas antiéticas ou ilegais, incluindo as que são configuráveis como assédio moral e sexual, que se deixadas sem controlo ou resposta podem levar à perda de valor da empresa. Canais de denúncia eficazes podem também ajudar a detetar e resolver questões sistémicas, como suborno ou corrupção e trazer à luz questões de evasão fiscal ou branqueamento de capitais.

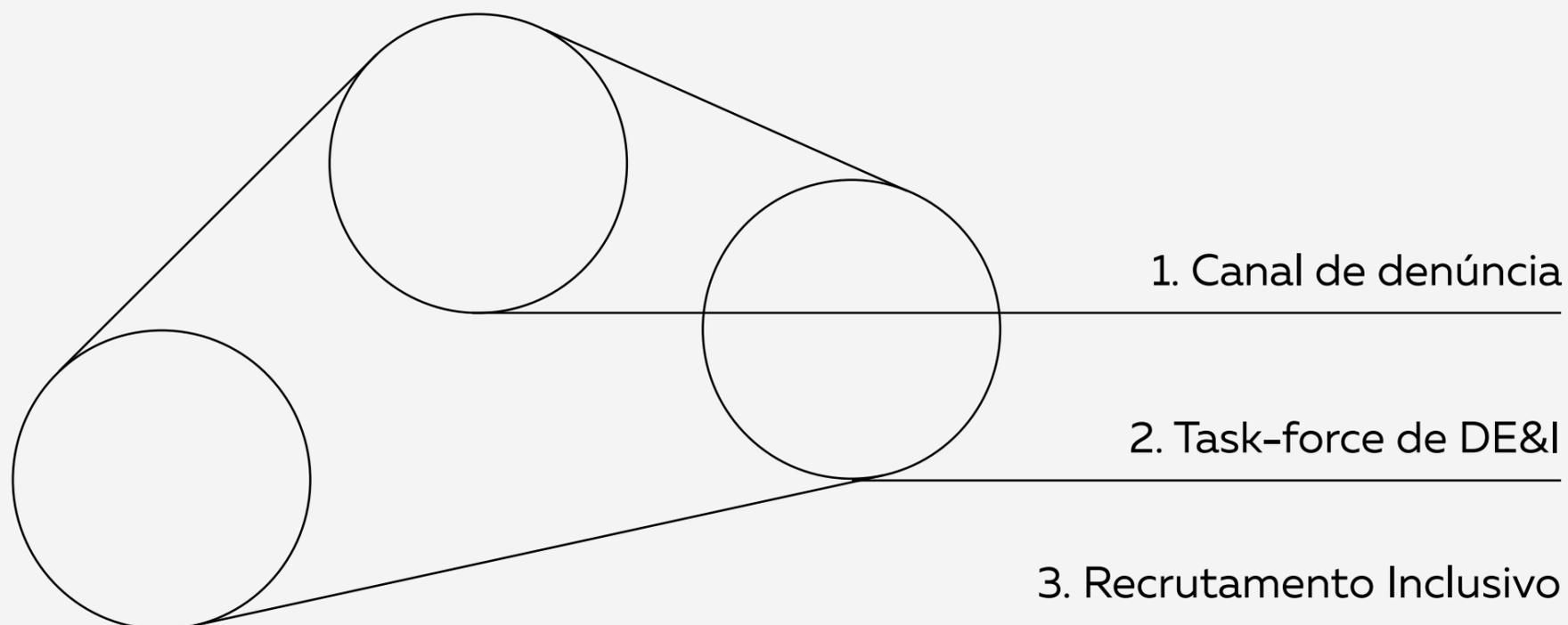
2. A equipa focada nos temas DE&I tem como objetivo alavancar a Diversidade, Equidade & Inclusão na VdA, através da auscultação, desenho de estratégias e iniciativas, acompanhamento contínuo de parcerias, compromissos e monitorização dos principais indicadores de diversidade, como a representatividade de género, pessoas com deficiência ou com necessidades específicas, intervalos geracionais e culturais nas diversas jurisdições em que estamos presentes.

Este grupo de trabalho assumiu o compromisso com várias iniciativas que promovem a diversidade, como é o caso do TGE – Target Gender Equality, do ICF – Inclusive Community Forum e do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, muitas alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Neste âmbito, participa frequentemente em grupos de trabalho, fóruns e debates sobre DE&I.

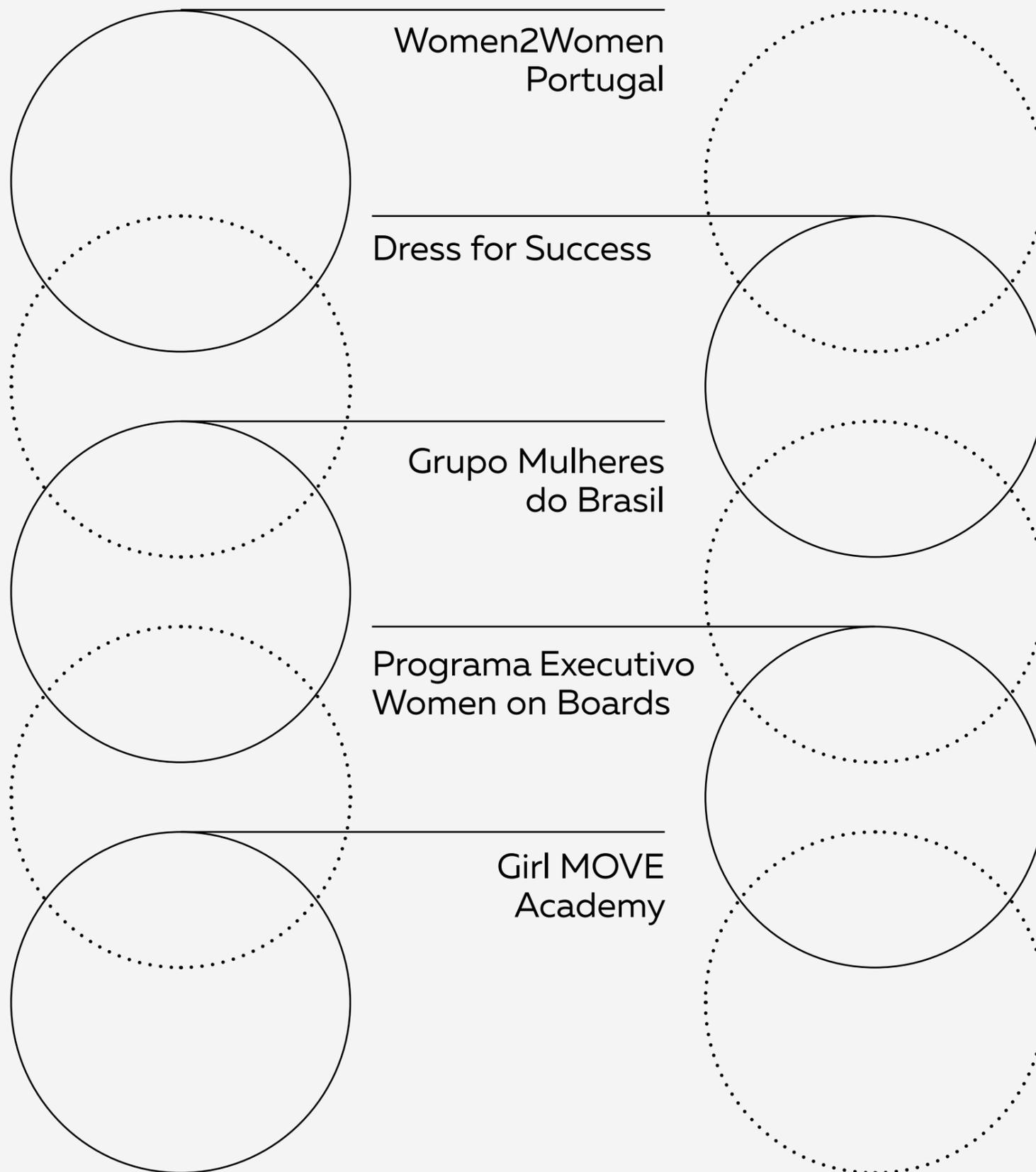
3. Na VdA estamos atentos e acompanhamos o processo de atratividade e recrutamento, de forma a promover igualdade de oportunidades para pessoas com diferentes características. Considerando as nossas metas de representatividade, temos a preocupação de incluir profissionais com deficiência e estamos a reforçar

a sensibilização junto da equipa de recrutamento interno e dos parceiros, e da liderança para a importância de desconstruir estereótipos e promover práticas de recrutamento e seleção inclusivas.

Temos como objetivo alavancar o recrutamento inclusivo na VdA, designada mas não exclusivamente a Inclusão de Pessoas com Deficiência, assegurando que os candidatos têm as mesmas oportunidades ao longo do processo de recrutamento e seleção e promovendo a construção de um local de trabalho não só mais diverso como inclusivo e capaz de proporcionar o conforto e bem-estar dos Colaboradores.



PARCERIAS DE PROMOÇÃO DA LIDERANÇA FEMININA



| Women2Women Portugal

A VdA apoia o desenvolvimento de iniciativas da Women2Women Portugal, uma associação juvenil sem fins lucrativos para a igualdade de género, com foco nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A sua atividade assenta num programa de liderança anual, com o objetivo de inspirar, capacitar e empoderar jovens mulheres dos 16 aos 21 anos que residam em Portugal através de planos de ação de impacto social a serem desenvolvidos no decorrer do programa.

| Dress for Success

A Dress for Success pretende apoiar Mulheres carenciadas, dotando-as das ferramentas necessárias para conseguirem um futuro melhor e mais seguro. O projeto surge da necessidade de investir em programas de apoio à procura e retenção no emprego, com vista a melhorar as condições de vida e situação financeira destas mulheres. Com sede em Nova Iorque, a Dress for Success está atualmente presente em 156 cidades espalhadas por 30 países, tendo ajudado mais de 1.000.000 mulheres no mundo inteiro. A Fundação Vasco Vieira de Almeida, com a colaboração da VdA, promove pontualmente campanhas de recolha de roupas, sapatos, carteiras e acessórios de mulher para doar a esta organização.

| Grupo Mulheres do Brasil- Núcleo de Lisboa Portugal

A VdA tem apoiado o Grupo Mulheres do Brasil – Núcleo de Lisboa Portugal sobretudo na cedência do auditório e salas de reuniões para os diversos eventos e reuniões periódicas. O Grupo Mulheres do Brasil foi criado em outubro de 2013 por 40 mulheres executivas de diferentes segmentos, com o intuito de envolver a sociedade civil na conquista de melhorias para o país. A essência do trabalho deste Grupo é promover o protagonismo feminino, fazer parcerias e elaborar planos de ação.

| Programa Executivo Women on Board

Após a publicação da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, a qual estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização, surge o Programa Executivo Women on Boards o qual visa preparar quadros femininos de empresas do setor privado, do setor público e da Administração Pública com potencial para integrarem órgãos de administração e de fiscalização, ou que pertençam já a estes órgãos e pretendam desenvolver competências, num contexto de Fit-and-Proper. Este Programa é desenvolvido pela VdA Academia em parceria com a Porto Business School, ISEG, PWN Lisbon e SHL Portugal.

| Girl Move Academy

A Girl MOVE Academy é uma academia de liderança que, desde 2013, promove a educação e mentoria de jovens mulheres moçambicanas disruptivas e changemakers focadas na transformação positiva do Mundo. Sediada em Nampula, no norte de Moçambique, implementa um modelo inovador de mentoria em cascata através de 3 programas de intervenção, contribuindo para um impacto positivo no desenvolvimento de Moçambique e potenciando os projetos de vida e carreira destas jovens através de um Programa Avançado de Liderança, Inovação, Empreendedorismo e Sustentabilidade. Este programa tem a duração de um ano decorrendo maioritariamente em Moçambique e terminando com um período de 3 meses de Estágio e Experiência Internacional em Portugal. A VdA e a Fundação Vasco Vieira de Almeida são parceiras desta Academia desde o início e acolhem estagiárias todos os anos.

3.2

NA COMU- NIDADE



O impacto social da VdA concretiza-se através do investimento na transformação das Organizações da Economia Social e do envolvimento direto da equipa com as comunidades mais vulneráveis através das ações de voluntariado corporativo e voluntariado de competências, programas de capacitação, mentoria e iniciativas de angariação de fundos.

Assente em 4 Eixos Estratégicos – **Educação, Justiça & Direitos Humanos, Conhecimento & Ciência e Cultura**, - a Fundação Vasco Vieira de Almeida tem como propósito contribuir para a construção de uma sociedade mais informada, integrada e inclusiva e para o incremento da responsabilidade cívica através da educação, do conhecimento e da cultura, enquanto veículos fundamentais de promoção dos Direitos Humanos e do Estado de Direito.

Nas palavras de Vasco Vieira de Almeida:

“Se não formos cidadãos, se não combatermos pelos princípios que fazem parte do programa da Fundação – Cultura, Cidadania, Justiça, Liberdade no sentido político, de tomada de posição em relação a tudo aquilo que se passa à nossa volta –, se não fizermos isso não somos dignos de ser advogados. Ora, eu creio que a criação da Fundação traduz o longo caminho que nós fizemos desde o dia em que a sociedade de advogados foi criada, isto é, nós fomos criando uma consciência em todos nós, e esse é o mérito desta iniciativa: é que ela não foi imposta, surgiu de uma consciência que havia em todos, de que fazia sentido criar uma Fundação que se batesse por estes princípios, e isso revela uma mudança qualitativa na forma como exercemos a profissão. Esse facto para nós deve constituir um marco, fundamental, na evolução daquilo que é a firma”.

IMPACT TOGETHER

A Fundação Vasco Vieira de Almeida pretende reforçar o investimento em projetos de inovação social cujo propósito esteja alinhado com os Eixos Estratégicos, fazendo-o lado a lado com atores dos setores público e privado que pretendam ser agentes de mudança sistémica.

A Fundação Vasco Vieira de Almeida privilegia uma atuação em rede, conscientes de que só através da prossecução do ODS 17 – Parcerias para a Implementação dos Objetivos –, será possível promover parcerias sustentáveis. E é seguramente em rede que continuaremos a trabalhar, dentro e fora de Portugal, explorando novos modelos colaborativos.

A Fundação Vasco Vieira de Almeida faz valer este

princípio através do desenvolvimento de projetos cocriados pelos colaboradores da VdA (como o “VdA Got Social Talent”), da criação de oportunidades de participação ativa com vista ao apoio a várias entidades e projetos sociais (como as ações de voluntariado corporativo, os programas de mentoria e as iniciativas no âmbito da capacitação) ou mediante a criação de respostas organizadas face a emergências humanitárias (como o “VdA Ambassadors4Ukraine”).

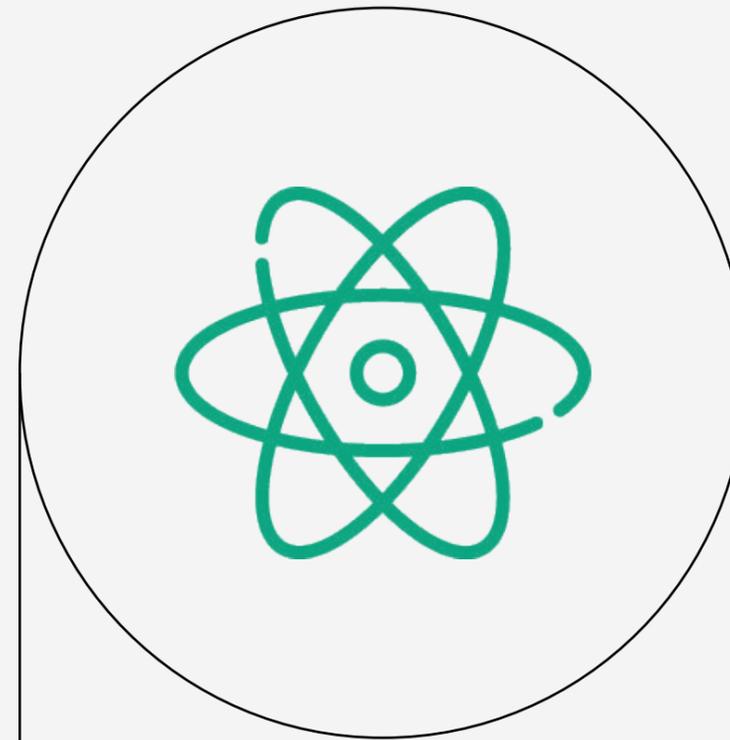
A Fundação Vasco Vieira de Almeida pretende chegar mais longe e aumentar a sua pegada social a nível internacional, fortalecendo a sua presença nas jurisdições da rede VdA Legal Partners, intervindo e gerando impacto social positivo.



Educação



Justiça &
Direitos Humanos



Conhecimento
& Ciência



Cultura

“O que mais me entusiasma no trabalho diário na Fundação é testemunhar o impacto positivo e transformador que a participação nestes projetos traz aos colaboradores. O contato com a fragilidade humaniza-nos mais, tanto a nível pessoal quanto profissional, e tenho observado que, sobretudo nas pessoas que se arriscam a se inscrever como voluntárias pela primeira vez, a experiência é avaliada pelas próprias como surpreendentemente positiva, reforçando a vontade pessoal de uma maior participação cívica.”

Inês Azeredo Caeiro

Vice-Diretora Executiva Fundação Vasco Vieira de Almeida

2024 EM NÚMEROS:

+10000

Horas de voluntariado

+150

Participações de voluntários

+20

Ações de Capacitação

+100

Horas de Capacitação

+10

Ações de voluntariado corporativo

+30

Organizações da Economia Social apoiadas

+100.000,00€

de Investimento direto em projetos sociais

Damos a conhecer alguns dos projetos mais relevantes apoiados em 2024 pela Fundação Vasco Vieira de Almeida:

EDUCAÇÃO:

Teach for Portugal

Em 2024, a Fundação Vasco Vieira de Almeida renovou a parceria com a Teach for Portugal através de um investimento via “Parcerias para a Inovação Social”, desta vez na região do Algarve. Esta parceria reforça o nosso compromisso com a educação enquanto motor de inclusão social, oferecendo oportunidades a todas as crianças, especialmente aquelas que enfrentam maiores desafios. Atendendo a este lema, vários colaboradores da VdA participaram em iniciativas como o Pitch Day, Centros de Avaliação de Candidatos, Dia da Mulher e Dia do Direito. Este envolvimento traduziu-se em mais de 40 horas de voluntariado que impactaram significativamente a vida de muitas crianças e jovens, proporcionando-lhes novas perspetivas e oportunidades para que alcancem o seu máximo potencial.

“Este projeto foi um enorme desafio pois tive de ajudar a decidir o recrutamento de futuros mentores da Teach for Portugal. Candidatos muito especiais que querem fazer parte de um projeto cheio de valor. Senti uma responsabilidade imensa, mas também um sentido de missão cumprida e muito feliz por a minha experiência poder ajudar. Adorei conhecer os mentores que trabalham para a organização e aprendi imenso com eles.”

Patrícia Pereira Gomes
Coordenadora Office Services VdA

Em 2024:

43 horas de voluntariado

11 voluntários

4 semanas de estágio

1 mentora

Stan4Good

A Stand4Good apoia jovens universitários em situação de carência económica, acompanhando-os ao longo de todo o seu percurso académico, bem como no primeiro ano após a conclusão do ensino superior. O objetivo é desenvolver as competências-chave de forma a promover a empregabilidade jovem, visando a quebra do ciclo de pobreza e exclusão social. Em 2024, Salomé Corte-Real, Associada Coordenadora da VdA, aceitou o desafio de ser mentora, ao longo do ano letivo, de uma estudante da licenciatura em Direito na Universidade do Porto.

“Ser mentora da Ana foi, e tem sido, uma experiência extremamente positiva e enriquecedora. Através das nossas interações, pude observar o crescimento e a evolução da Ana, o que me trouxe uma enorme satisfação e orgulho. Esta experiência não só me permitiu contribuir para o futuro de uma jovem promissora, mas também me proporcionou um enriquecimento pessoal, ao aprender com as suas perspetivas e desafios. A parceria com a Stand4Good revelou-se fundamental para criar um ambiente de apoio e incentivo, onde tanto mentores como mentorados podem crescer e aprender mutuamente. Recomendo vivamente esta experiência a todos os que desejam fazer a diferença na vida de um estudante e, simultaneamente, enriquecer a sua própria jornada.”

Salomé Corte-Real
Associada Coordenadora VdA

Em 2024:

21 horas de voluntariado

1 mentor VdA

1 mentorado Stan4Good

2 Participação em 2 eventos

Girl Move Academy

A Girl Move Academy é uma academia de liderança sediada em Nampula (Moçambique) que promove o desenvolvimento de competências de liderança e empreendedorismo em jovens mulheres moçambicanas. No âmbito da colaboração com a Gil Move, ao longo de três semanas recebemos Hiris Jamal e Shelsia Ricotso, que acompanharam de perto o trabalho de colaboradores de várias Áreas de Prática e Áreas de Gestão, nos escritórios da VdA em Lisboa e no Porto. Este estágio permitiu que Hiris e Shelsia conhecessem projetos de inovação social como a OIKOS – Cooperação e Desenvolvimento, a Fundação Cuerama, a Kêlê, a Stand4Good, a Junior Achievement Portugal, a Class of Wonders, a Teach for Portugal, o Café Joyeux e o Espaço T. No final do estágio, as Girl Movers apresentaram as suas “Impact Talks” no Auditório António de Magalhães Cardoso, num evento único que gerou muitos aplausos e emoções.

“A minha experiência na VdA e na Fundação foi desbloqueadora e ajudou-me a expandir novas possibilidades na minha carreira. Ter uma equipa dedicada e disponível para me apoiar reforçou a minha paixão por causas sociais e desafiou-me a pensar criticamente no impacto que gera mudança.”

Hiris Jamal
Girl Mover

Em 2024:

15 dias de estágio

2 Girl Movers

9 mentoras

Junior Achievement Portugal

A Junior Achievement Worldwide, da qual a Junior Achievement Portugal (JAP) é membro, foi nomeada pela terceira vez para o Prémio Nobel da Paz, o que destaca o impacto significativo dos vários programas e metodologias da JAP na vida das crianças e jovens! Ao longo do ano de 2024, foram 53 os voluntários da VdA a participar nos Programas para o Ensino Básico (“A Família”, “A Comunidade”, “A Comunidade Digital”, “Europa e Eu”, “É o Meu Negócio” e “Desenha o Teu Futuro”) e Ensino Secundário (“Braço Direito” e “A Empresa”). Estes programas centram-se na promoção da cidadania e da literacia financeira e no desenvolvimento de competências para a empregabilidade e empreendedorismo, utilizando a metodologia de “aprender fazendo”.

“É, sem dúvida, uma experiência espetacular. As crianças surpreendem-nos todos os dias com a sua espontaneidade e conhecimento. Têm uma visão única do (seu) mundo e é um privilégio contribuirmos para a sua formação.”

Rita Rocha

Associada VdA – Voluntária no Programa “A Família

Em 2024:

686 horas de voluntariado

53 voluntários

2.232 semanas de estágio

467 alunos do Ensino Básico (“A Família”, “A Comunidade”, “A Comunidade Digital”, “Europa e Eu”, “É o Meu Negócio” e “Desenha o Teu Futuro”)

1.665 alunos do Ensino Secundário (“A Empresa” e “Braço Direito”)

100 alunos do Ensino Superior

JUSTIÇA & DIREITOS HUMANOS:

Serve the City

Associámo-nos à Serve the City na dinamização de dois Jantares Comunitários, em Lisboa e no Porto, para pessoas em situação de fragilidade social. Participaram 70 colaboradores, Familiares e Alunni que se juntaram para preparar mais de 300 refeições e ajudar em toda a dinâmica durante o jantar, criando um ambiente de partilha, inclusão e solidariedade.

“Por vezes queremos ajudar e não sabemos como. A Serve the City faz com que ajudar seja tão simples como comparecer, abrir o coração e colocar mãos à obra. A experiência de proporcionar uma refeição digna e saborosa acompanhada de conversa amiga, num ambiente de colaboração e entreatajuda, compensa a intensidade física que o trabalho exige. Saímos de corpo cansado, mas de coração cheio.”

Marta Rocha

Brand & Design Specialist VdA

Entreatajuda

No âmbito colaboração com a Entrajuda, participámos nas “Manhãs Formativas” e no Programa de Formação em Gestão de IPSS. Contámos com o envolvimento de 13 advogados que dinamizaram 8 sessões sobre temas jurídicos direcionadas a organizações sociais. Impactámos 270 técnicos provenientes de 164 organizações da Economia Social de norte a sul do país!

Associação BIPP- Semear

No mês de janeiro oferecemos aos colaboradores um mini kit do Semear composto por produtos hortícolas de agricultura biológica, cultivados e cuidados por jovens e adultos com dificuldades intelectuais e do desenvolvimento. Em outubro promovemos uma ação de voluntariado, na horta da Fundação Vasco Vieira de Almeida, na qual participaram 31 voluntários. Graças a este esforço conjunto plantámos, numa manhã, 4726 pés de legumes, correspondendo a quatro dias de trabalho da equipa do Semear.

“Desde 2018, a Fundação Vasco Vieira de Almeida tem desempenhado um papel essencial no sucesso e na sustentabilidade do Semear, através de um contributo ativo e contínuo na atividade diária do projeto. Este envolvimento tem sido determinante para a formação, capacitação e inclusão no mercado de trabalho de jovens com dificuldades intelectual, promovendo a sua inclusão plena na sociedade. Mais de 150 jovens beneficiaram de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e 68 já tem emprego digno e autonomia. O impacto da Fundação Vasco Vieira de Almeida ultrapassa a transformação individual, refletindo um compromisso genuíno com a responsabilidade social e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.”

Joana Santiago

Presidente do Semear

Kêlê Mbê

A Fundação Vasco Vieira de Almeida assinou, em 2024, o primeiro protocolo com a Kêlê, uma associação que atua em São Tomé e Príncipe. A Kêlê é uma associação sem fins lucrativos que se destina a promover a melhoria da qualidade de vida da população são-tomense, procurando garantir o acesso à educação inclusiva e de qualidade, diminuir o abandono escolar precoce, reduzir as desigualdades através de projetos e atividades de caráter social, educativo e cultural, e facilitar o acesso a bens de primeira necessidade como alimentos e vestuário. Esta parceria representa um marco importante para a Fundação Vasco Vieira de Almeida que expande, assim, a sua atuação para São Tomé e Príncipe.

“O apoio da Fundação Vasco Vieira de Almeida permitiu aos nossos alunos conhecerem lugares emblemáticos do seu país e fazerem atividades culturais e de lazer que de outra forma não teriam oportunidade. Foi uma ajuda fundamental que nos permitiu cobrir despesas fixas da associação e colmatar necessidades para melhorar o espaço e condições de estudo dos nossos alunos. Obrigada por acreditarem connosco!”

Inês Calderón e Madalena Nogueira

Vice-Presidente e Presidente da Associação Kêlê (respetivamente)

Em 2024:	8	jantares comunitários	Em 2024:	1	iniciativa de voluntariado corporativo
2	jantares comunitários	29	voluntários	31	colaboradores
70	voluntários	270	pessoas em situação de fragilidade social	4.726	pés de legumes plantados
+170	pessoas em situação de fragilidade social	164	IPSS abrangidas	2.100kg	de legumes entregues a colaboradores da VdA e a projetos sociais (Crescer e SOUMA)

CONHECIMENTO E CIÊNCIA

A disseminação do Conhecimento e da Ciência são uma dimensão essencial para a construção de uma sociedade mais aberta, interventiva e inclusiva.

Prémio Professor Francisco Vieira de Almeida

Instituído pela Fundação Vasco Vieira de Almeida, em parceria com a Universidade de Lisboa e com a Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, este Prémio tem o intuito de celebrar a memória do Professor Francisco Vieira de Almeida e destina-se à revelação de novos valores e trabalhos científicos em diversas áreas de investigação das Humanidades, a definir em cada edição, tendo carácter bienal. Na 3.ª edição do Prémio foram submetidas vinte e quatro obras, tendo o Júri distinguido o trabalho A Case for Virtue. Ethics, Modern Life, and the Arts, da autoria de Pedro Franco.

Prémio Ana Maria Vieira de Almeida

A Fundação aposta numa contínua promoção da educação baseada em arquétipos inovadores e inclusivos promovendo, neste âmbito, o Prémio Ana Maria Vieira de Almeida com o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian, em homenagem a Ana Maria Vieira de Almeida, humanista e pedagoga. Este Prémio, de carácter bienal e no montante de €20.000, pretende distinguir o melhor trabalho de investigação em modelos inovadores na área da educação infantil, pré-primária e primária.

CULTURA

Zambujal 360

O Zambujal 360 é um projeto inovador que pretende tornar o Bairro do Zambujal, situado no concelho da Amadora, no primeiro bairro social do mundo embaixador dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

O projeto é promovido pela ONGD Ad Gentes e pela associação CAZambujal e tem como foco principal a criação de uma galeria de arte urbana sobre os 17 ODS, que pretende atuar como agente de mudança social e promover a sustentabilidade.

A Fundação Vasco Vieira de Almeida é uma das 17 entidades que apoia o projeto e, nesse âmbito, está a colaborar de diversas formas, incluindo o apoio financeiro que permitirá a pintura do mural do ODS 16, a formação aos jovens que serão os futuros guias do projeto e a participação em reuniões de parceiros. Irão ser dinamizar ações de voluntariado corporativo e visitas ao projeto abertas aos colaboradores da VdA.

APOIO PRO-BONO

Em 2024, a VdA manteve a sua colaboração com a Nova SBE, com foco na dinamização e fortalecimento do ecossistema de inovação e empreendedorismo social.

Neste contexto, continuámos a contribuir para a fase de diagnóstico (legal) do programa de capacitação de longo prazo Social Leapfrog, resultante de uma parceria entre a Fundação “la Caixa”, o BPI e a Nova SBE.

Participámos em mais uma edição do programa executivo Liderança Social para Gestores, através de uma sessão de esclarecimento sobre o papel, competências e funcionamento dos Conselhos Consultivos nas organizações sociais e em mais uma edição da Pós-Graduação em Gestão de Organizações da Economia Social, assegurando os módulos jurídicos da mesma.

9.487

Apoio jurídico pro bono em 2024

Inovação e Empreendedorismo. Educação e literacia

Em 2022, a VdA manteve a sua colaboração com o Leadership for Impact (LFI) Knowledge Center da Nova SBE, focado na dinamização e fortalecimento do ecossistema de inovação e empreendedorismo social, no âmbito da Iniciativa para a Equidade Social, uma parceria entre a Fundação “la Caixa”, o BPI e a Nova SBE. Neste contexto, participámos em mais uma edição do programa executivo Liderança Social para Gestores, através da apresentação do módulo “Quadro Jurídico Fundamental” e através de uma sessão de esclarecimentos sobre o papel, competências e funcionamento dos Conselhos Consultivos nas organizações sociais, e voltámos a contribuir para a fase de diagnóstico (legal) do programa de capacitação de longo prazo Social Leapfrog.

Participámos em mais uma edição da Pós-Graduação em Gestão de Organizações da Economia Social, assegurando o ensino dos módulos jurídicos desta pós-graduação destinada a dirigentes de organizações da Economia Social.

Em parceria com a JRS e a Associação PRO BONO promovemos duas sessões da pro bono Legal Clinic – em Lisboa e no Porto – com o objetivo de informar e esclarecer migrantes, contribuindo para a sua integração na nossa sociedade.

Consulta Jurídica Pro Bono

Em 2024, a VdA assessorou a constituição de diversas Associações, designadamente, da Brainstorm- Associação Portuguesa de PHDA (focada na doença PHDA) e a Associação Ser Milage – Para o desenvolvimento social, educacional e cultural (focada no acesso equitativo e de qualidade à educação das crianças/jovens).

Apoiámos a Upfarming (AbundantQuotidian-

Associação) uma associação cuja missão é promover a literacia alimentar, o desenvolvimento comunitário, a ecologia participativa e o bem-estar nas cidades através da implementação de projetos holísticos de agricultura urbana, em matérias transversais e em diversos projetos.

Assessorámos a Decilo Bailando & Tango Terapia Portugal (Decilo Bailando & TTP – Associação Artístico-Social com a Arte ao Serviço da Saúde) uma associação que trabalha com a arte ao serviço da saúde para contribuir como terapia complementar para a saúde física mental e emocional das pessoas, num apoio jurídico transversal a toda a sua atividade.

Continuámos a assegurar a assessoria jurídica de continuidade ao setor associativo português, incluindo a alguns dos principais projetos de Inovação Social em Portugal através do apoio a projetos como a Wave by Wave, Vencer Autismo, BCSD, GRACE, TESE, Help Images, Speak, Associação Pão a Pão e Girls for Girls, não só através de serviços de consultoria jurídica customizados, mas também através do exercício de cargos nos órgãos sociais de algumas destas organizações.

Consultoria Jurídica pro bono

Apoiámos a Associação Ser Milage – Para o desenvolvimento social, educacional e cultural, a qual desenvolveu uma plataforma digital educativa centrada no aluno que incentiva uma aprendizagem mais autónoma de forma a promover o acesso equitativo e de qualidade à educação de todas as crianças e jovens.

Continuámos a assegurar a assessoria jurídica de projetos inovadores na área educacional como a Stand4good, a Academia Ten, a Girls4Girls e a Class of Wonders.

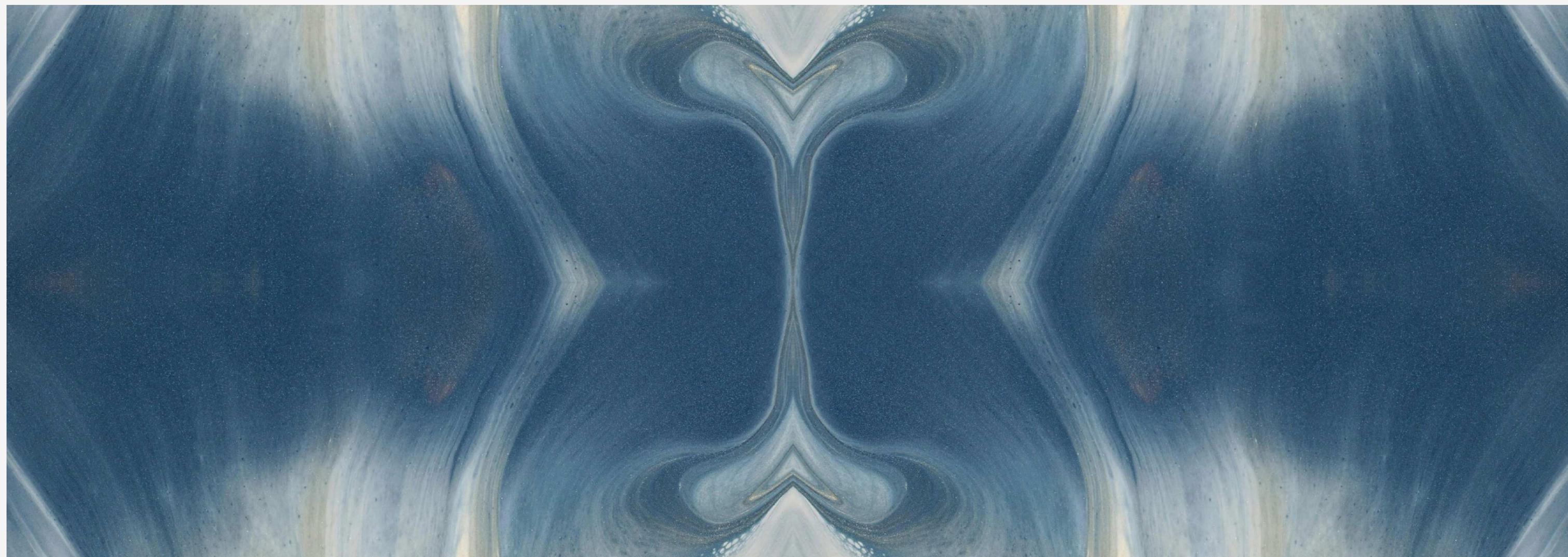
IMPACTO: CAPACITADOR SOCIAL, AGENTE DE MUDANÇA E DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL

A VdA está comprometida em partilhar o seu saber fazer com as organizações de economia social, capacitando os seus agentes e ajudando na construção dos seus projetos. Acreditamos que o trabalho em parceria é alavancador de impacto e que o estabelecimento de redes colaborativas são uma ferramenta essencial na construção de uma sociedade mais justa e mais inclusiva.

“Cada caso pro bono que assumimos é uma oportunidade única de fazer a diferença, de transformar desafios complexos em soluções inovadoras e de promover a justiça social de maneira efetiva. A ambição de causar um impacto cada dia mais significativo é a força motriz que nos motiva e inspira a continuar este trabalho essencial. Na VdA, o trabalho jurídico pro bono não é apenas uma responsabilidade profissional que assumimos com seriedade, mas uma verdadeira missão, que abraçamos com compromisso e entusiasmo.”

Ana Festas Henriques

Associada Coordenadora e Pro Bono Manager



3.3 NA PROTEÇÃO DO AMBIENTE

ESTRATÉGIA E OBJETIVOS

A redução do impacto ambiental associado à atividade da Firma é central ao pilar Cidadania da estratégia Responsible Business VdA e motiva, desde há mais de uma década, a implementação de medidas de eco-eficiência na operação própria e na cadeia de valor.

Desde 2011, a VdA monitoriza, de forma sistemática,

os Key Performance Indicators relevantes do seu desempenho ambiental. Em 2012, foi pioneira no setor legal em Portugal com a publicação do primeiro relatório detalhado da sua pegada de carbono, elaborado de acordo com metodologias de referência internacionais e com as recomendações da Legal Sustainability Alliance, organização da qual faz parte.

Barómetro Verde VdA: monitorizar e sensibilizar

Através do Barómetro Verde, uma ferramenta interna desenvolvida à medida, a VdA monitoriza, numa base trimestral, os seus KPIs ambientais: consumo de energia, de materiais e de água; mobilidade em serviço; e produção e valorização de resíduos.

Os resultados são comunicados regulamente a todos os Colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da Firma.

Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os Colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.

Após um primeiro ciclo de avaliação e melhoria que abrangeu o período 2018-2022, a Firma adotou metas de desempenho ambiental intermédias para o biénio 2023-2024, cujos resultados detalhados são apresentados nas secções seguintes.



Lançamento do Projeto Verde

2009

Publicação do 1º Relatório da Pegada de Carbono

2012

Adesão à Legal Sustainability Alliance e ao BCSD Portugal

Lançamento do Barómetro Verde

2013

Protocolo com a Tapada Nacional de Mafra

Nova Sede energeticamente eficiente

Eliminação de plásticos descartáveis

Reforço da recolha seletiva de resíduos

2018

Eletricidade 100% Renovável

Racionalização do consumo de papel

2020

Auto-produção solar fotovoltaica

Contabilização integral da pegada de carbono da cadeia de valor

2023

Compromissos Lisboa Capital Verde 2030 e Act4Nature

Política de Green Procurement

2024

Para 2025-2026, a VdA assumiu as seguintes opções:

Manter a utilização de objetivos de intensidade, por colaborador, para consumos e emissões. Assumir uma trajetória de melhoria em linha com as metas anteriores (-2.5% em 2 anos).

Monitorizar o desempenho em relação à baseline 2024, que já reflete o impacto operacional da crescente utilização do edifício sede para a realização de eventos.

Aguardar pela estabilização das regras internacionais sobre objetivos climáticos empresariais - em particular a revisão do Corporate NetZero Standard (SBTi) e a publicação do novo ISO Net-Zero Standard - e definir, até ao final de 2026, um objetivo climático com uma nova ambição, alinhado com a ciência e com as melhores práticas.

Centrar os esforços de monitorização e redução da pegada de carbono nas principais categorias de emissões de âmbito 3: produção de bens e serviços adquiridos e mobilidade.

Definir metas ambientais de curto prazo e processos de monitorização associados que apoiem os objetivos e o plano de ação 2030 assumidos para cada um dos pilares da estratégia Responsible Business VdA.

OBJETIVOS AMBIENTAIS VdA 2025-2026

Ano-base: 2024

Consolidação de processos e resultados. Preparação de novo ciclo, orientado por um objetivo climático de nova geração.



Energia

-2,5 kWh/col.



2026



Eletricidade renovável

100% eletricidade renovável



2025-2026



Deslocações em serviço

-2,5 kWh/col.



2026



Papel certificado

100% certificação FSC



2026



Água

-2,5% m³/col.



2026



Envolvimento fornecedores

Recolha de informação de fornecedores que representem 2/3 das emissões dos P&S adquiridos



2026



Papel

-2,5% kg/col.



2026



Mobilidade

Definição de uma Política de Mobilidade Sustentável



2026



Pegada de Carbono

-2,5t CO2e/col.



2026



Objetivo Climático

Decisão e compromisso público sobre objetivo climático de nova geração



2026

AÇÕES E DESEMPENHO: ENERGIA E CLIMA

Energia

O edifício sede da VdA em Lisboa, onde trabalham mais de 75% dos Colaboradores, possui elevados padrões de eficiência energética e sistemas de aproveitamento de energia solar para aquecimento de água e produção de eletricidade.

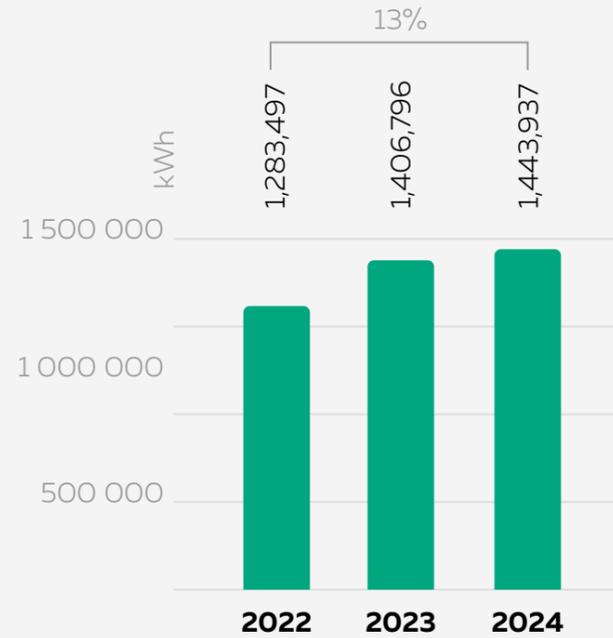
100% da eletricidade consumida nas instalações geridas pela firma é de origem renovável: 90% eletricidade com certificação renovável adquirida a comercializadores; e 10% auto-produção no sistema solar fotovoltaico instalado no edifício sede, que em 2024 teve o primeiro ano de pleno funcionamento. Entre 2022 e 2024, o consumo absoluto de energia aumentou 13%, uma evolução impulsionada pelo aumento do consumo no edifício sede, cuja utilização para a realização de eventos – conferências, encontros, ações de formação – aumentou significativamente neste período. Entre 2022 e 2024, o número de eventos realizados na sede aumentou 34%, trazendo às instalações um número crescente de utilizadores externos, em linha com a estratégia da Firma de maior proximidade com os seus stakeholders.

O consumo por colaborador aumentou acima do consumo absoluto devido à alteração na metodologia de cálculo do indicador, determinada pela utilização, a partir de 2023, de um novo escritório arrendado, cuja gestão operacional não é assegurada pela Firma. O efeito conjugado de aumento do consumo absoluto e ajuste no cálculo do indicador determinaram que o objetivo definido para 2024 não fosse atingido.

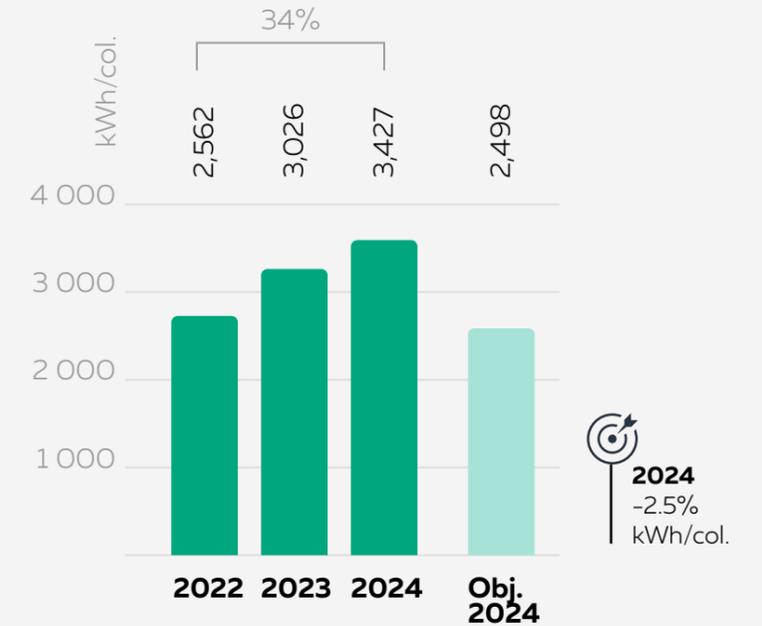
ENERGIA

2022-2024:

Consumo total:



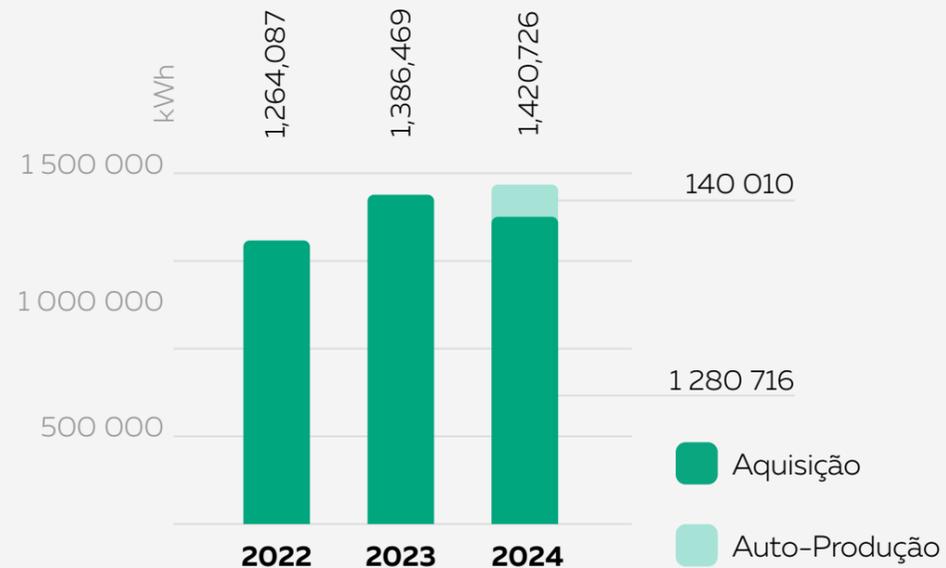
Consumo por colaborador:



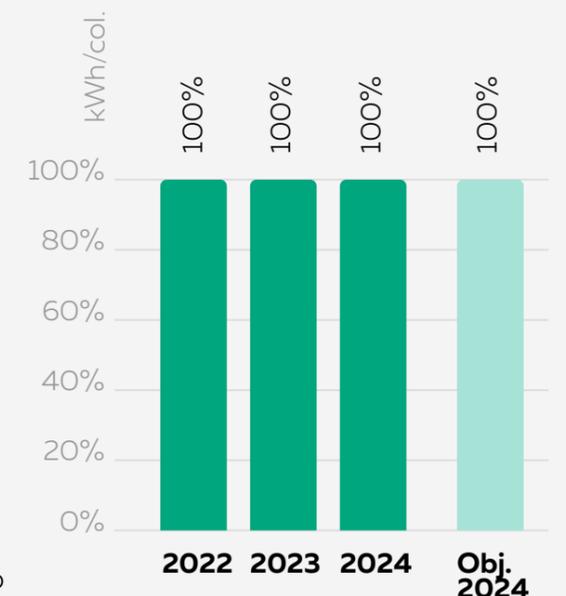
ELETRICIDADE RENOVÁVEL

2022-2024:

Consumo total:



% Renovável:



Mobilidade

Apesar de um ligeiro aumento em relação ao ano anterior, a distância total percorrida pelos Colaboradores VdA em deslocações em serviço em 2024 diminuiu 28% em relação à baseline 2022, mantendo-se significativamente abaixo dos valores pré-pandemia de COVID-19.

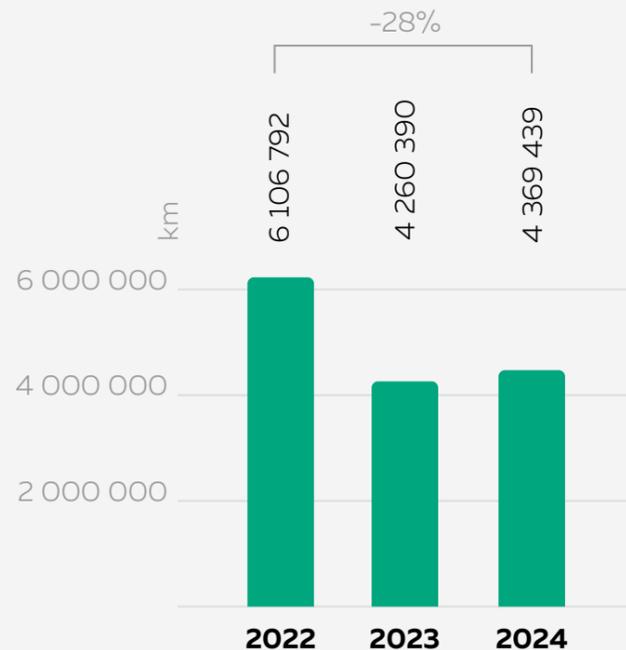
O crescente recurso a soluções tecnológicas de colaboração e conferência, em paralelo com uma ligeira descida nas deslocações de avião, contribuíram para que o objetivo de distância percorrida por colaborador para 2024 tenha sido largamente suplantado.

A definição e implementação de uma Política de Mobilidade Sustentável aprofundará estas e outras medidas e apoiará a redução das emissões de carbono associadas às deslocações em serviço, uma das fontes relevantes da pegada de carbono da Firma.

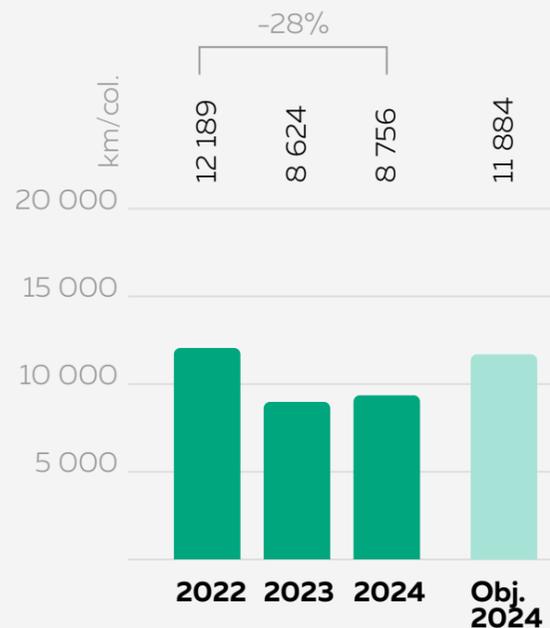
MOBILIDADE EM SERVIÇO

2022-2024:

Distância total:



Distância por colaborador:



2024
-2.5% km/col.

Pegada de Carbono

A VdA quantifica e reporta publicamente a sua pegada de carbono desde 2011. A contabilização segue a metodologia The Greenhouse Gas Protocol e a sua abrangência foi sendo progressivamente ampliada passando a incluir, a partir de 2023, todas as categorias de emissões aplicáveis à operação à cadeia de valor, em linha com as melhores práticas.

As emissões absolutas (total âmbito 1, 2 e 3) aumentaram 6% em 2024, em relação ao ano anterior. A evolução foi determinada pelo aumento de 5% nas emissões de âmbito 3, resultante essencialmente da atualização dos fatores de emissão utilizados no cálculo das emissões associadas aos bens e serviços adquiridos, que são ainda contabilizados com recurso a proxies financeiros. O aumento em relação à baseline 2022, foi de 7%, numa base comparável que exclui as emissões das categorias 1 e 2 de âmbito 3, contabilizadas apenas a partir de 2023.

O rácio de emissões por colaborador – também numa base comparável – aumentou igualmente 7% em relação a 2022, inviabilizando o cumprimento do objetivo 2024.

Gases com efeito de estufa:



Fontes de emissão:



Expansão do âmbito de contabilização

2011

Âmbito 1 e 2
(exc. gases fluorados)
Âmbito 3: C5 e C6

2016

Âmbito 3: C3

2018

Âmbito 1: gases fluorados

2022

Âmbito 3: C7

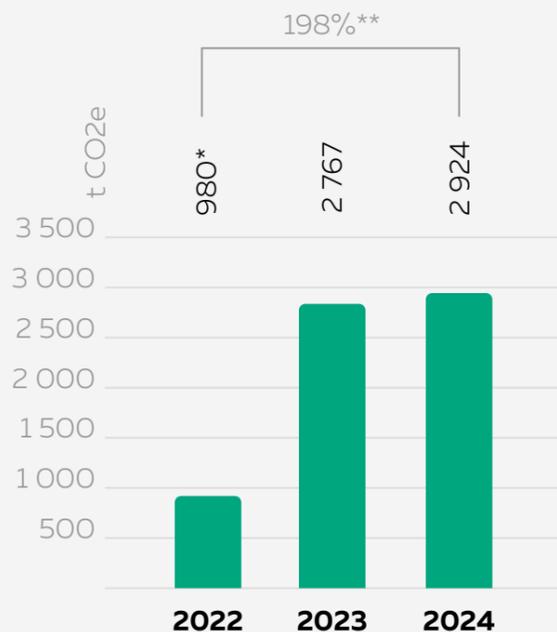
2023

Âmbito 3: C1, C2 e C8

PEGADA DE CARBONO

2022-2024:

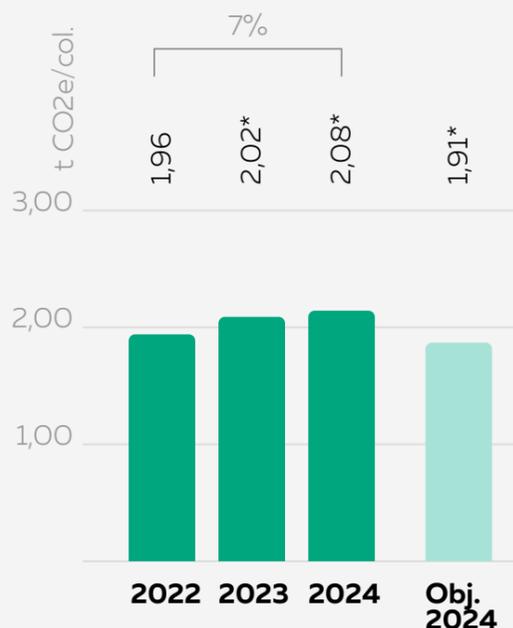
Total âmbito 1, 2 e 3:



*Não inclui âmbito 3- C1 e C2; produção de bens e serviços e imobilizado, contabilizado a partir de 2023.

**7% like-for-like, excluindo âmbito 3- C1 e C2

Âmbito 1, 2 e 3 por colaborador:



*Excluindo âmbito 3- C1 e C2; produção de bens e serviços e imobilizado, contabilizado a partir de 2023.



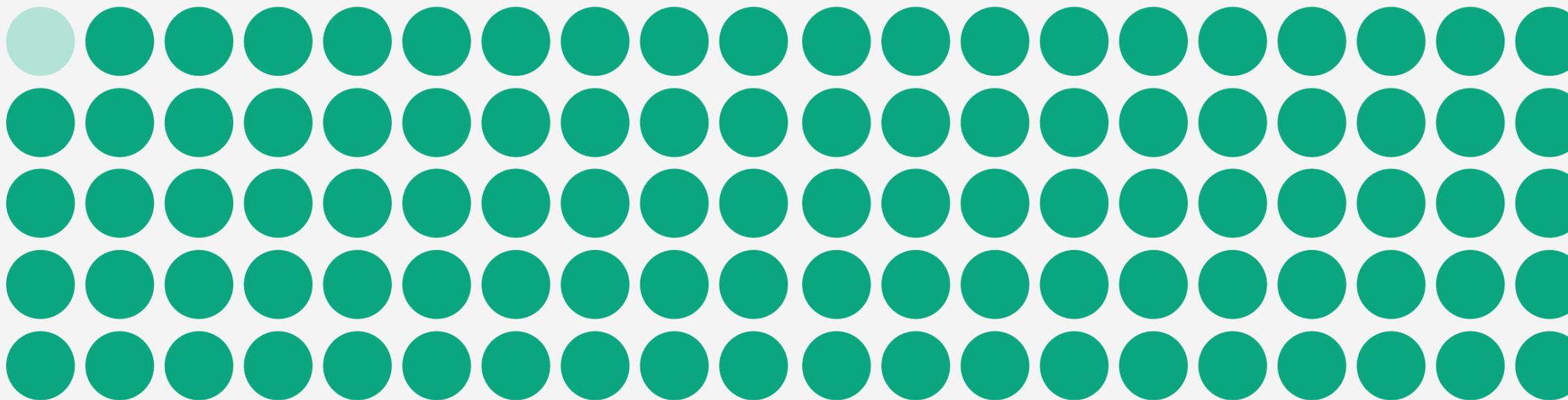
2024
-2.5% tCO2e/col.

A pegada de carbono VdA é quase integralmente constituída por emissões de âmbito 3, um padrão comum ao setor legal. O consumo de 100% da eletricidade renovável faz com que as emissões de âmbito 2 – uma fonte tipicamente relevante no setor dos serviços – sejam nulas.

O âmbito 1 tem uma expressão reduzida, atendendo a que a frota própria se resume a motorizadas para serviço de estafeta e que o consumo de gás natural para aquecimento é limitado. O aumento registado em 2024 neste âmbito deveu-se a intervenções pontuais de manutenção que obrigaram à substituição de combustível utilizado em geradores e revelaram fugas de gases de refrigeração em equipamentos de climatização.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Emissões âmbito 1	11	10	7	14	32	5	21
Emissões âmbito 2- Location-based method	397	485	414	331	278	240	169
Emissões âmbito 2- Market-based method	467	339	105	0	0	0	0
Categoria 1- Bens e serviços adquiridos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 511	1 801
Categoria 2- Imobilizado	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	256	83
Categoria 3- Perdas T&D eletricidade	39	47	40	30	27	23	16
Categoria 5- Tratamento de resíduos e águas residuais	31	28	15	13	14	18	24
Categoria 6- Deslocações em serviço	601	593	147	94	515	562	578
Categoria 7- Mobilidade pendular	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	392	386	390
Categoria 8- Instalações alugadas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7	12
Emissões âmbito 3	671	668	201	137	948	2 762	2 903
Total de emissões- Market-based method	1 149	1 016	313	151	980	2 767	2 924
Total de emissões por colaborador	2,80	2,32	0,73	0,33	1,96	5,60	5,86
Total de emissões por colaborador (exc. âmbito 3-C1/C2)	2,80	2,32	0,73	0,33	1,96	2,02	2,08

O âmbito 3 é dominado pelas emissões associadas à produção dos bens, serviços e imobilizado adquiridos (categorias 1 e 2) que representam c. 65% do total. As duas outras categorias relevantes estão relacionadas com mobilidade: deslocações em serviço (categoria 6) e mobilidade pendular dos colaboradores (categoria 7) que, em conjunto, representam c. 33%.



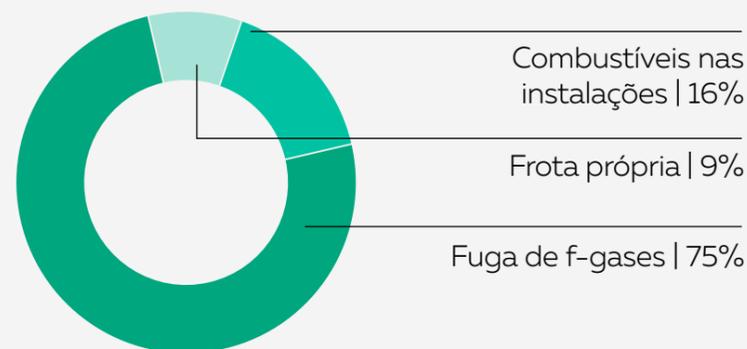
Por âmbito:
Total: 2 924 t CO2e

Âmbito 1 | 0,7%

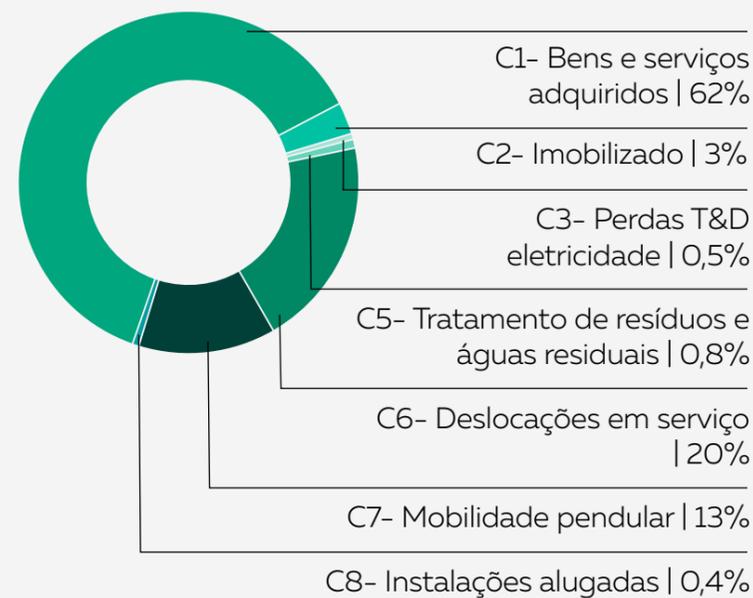
Âmbito 2 | 0%

Âmbito 3 | 99,3%

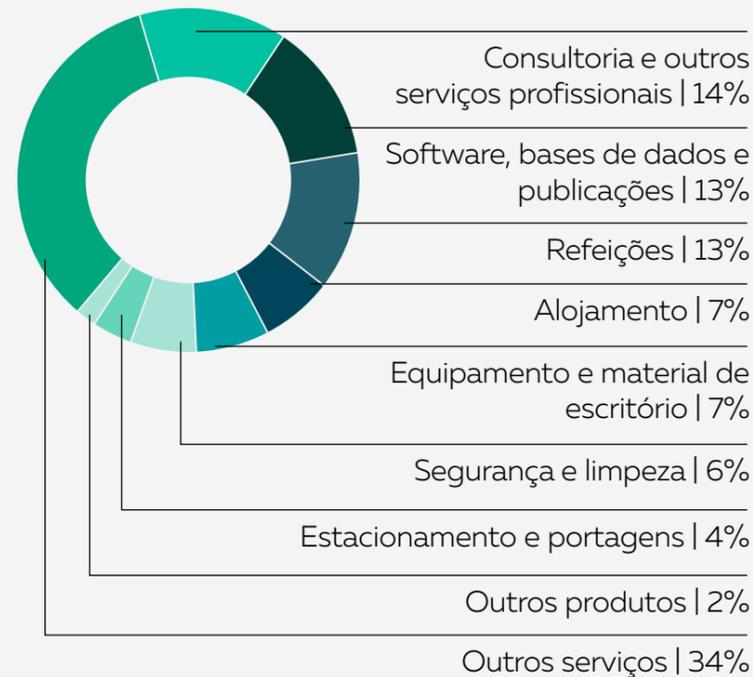
Âmbito 1 por fonte de emissão
Total: 21 t CO2e



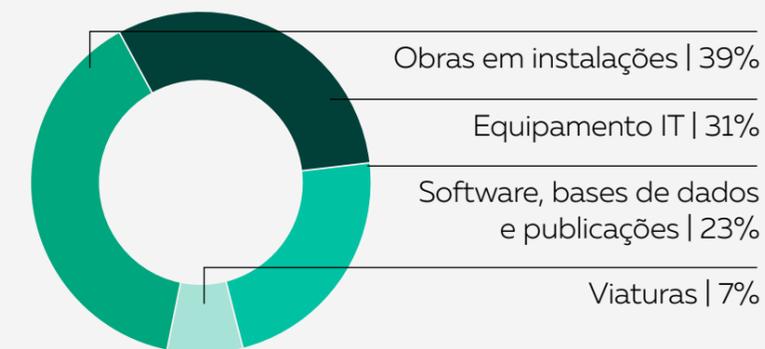
Âmbito 3 por fonte de emissão
Total: 2 903 t CO2e



Âmbito 3: Bens e serviços adquiridos
Total: 1 801 t CO2e



Âmbito 3: Imobilizado (C2)
Total: 83 t CO2e



A contabilização de emissões de âmbito 3 é um exercício exigente que, ao contrário do que acontece com as emissões da atividade própria (âmbitos 1 e 2), depende de informação de terceiros, em especial de fornecedores.

Em 2024, a VdA definiu e começou a implementar um roadmap para aumentar o rigor na contabilização destas emissões. O foco são as categorias 1 e 2, que representam cerca de dois terços do total, e onde o desafio de obter informação é maior. Para reforçar este processo, a Firma definiu como objetivo para 2026 recolher dados específicos de fornecedores que representem dois terços das emissões dos produtos e serviços adquiridos, refletindo assim a real intensidade carbónica das suas compras. Esta informação é essencial para a aplicação da Política de Green Procurement recentemente adotada e para a definição de um objetivo climático alinhado com a ciência.

No âmbito de um Protocolo com a Tapada Nacional de Mafra, a VdA apoia a gestão de uma área de 31 ha (Zona de Carbono Zero VdA), ocupada por povoamentos mistos de folhosas e resinosas, no qual são realizadas operações de silvicultura (desramação e plantação) e de defesa da floresta contra incêndios. Esta área foi objeto de um projeto de investigação, desenvolvido pelo Instituto Superior de Agronomia em 2022, que testou uma nova metodologia para determinação da capacidade de remoção de CO2 daquela área.

De acordo com os resultados obtidos, a área remove da atmosfera um total de 76 t CO2/ano, que a VdA contabiliza como forma de compensação voluntária de parte da sua pegada de carbono.

Roadmap para a contabilização de emissões de cadeia de fornecimento

2023

1ª contabilização completa de emissões de âmbito 3

2024

Aplicação harmonizada de proxies financeiros para categorias de materialidade reduzida

2025

Identificação de fornecedores relevantes em cada categoria de materialidade elevada

Envolvimento de fornecedores relevantes para recolha de dados primários

Aplicação de metodologias híbridas para preenchimento de data points

Rebaseline com nova metodologia

AÇÕES E DESEMPENHO: RECURSOS E CIRCULARIDADE

Água

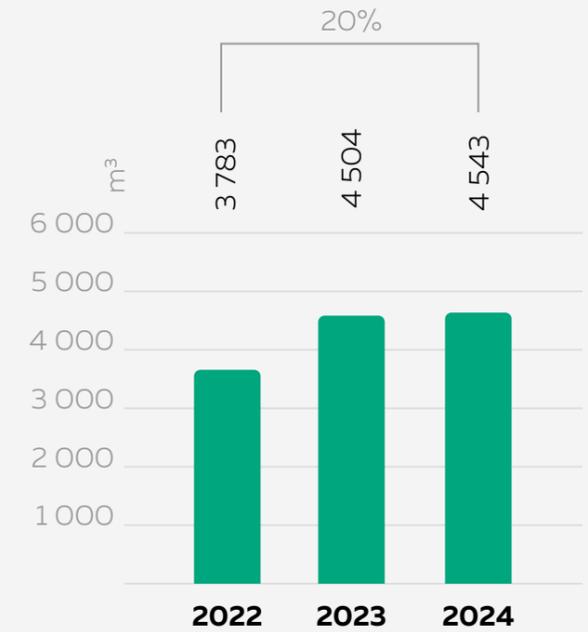
A água utilizada nos escritórios VdA é proveniente exclusivamente de sistemas e abastecimento municipais. A Firma instalou redutores de caudal e reforça regulamente as mensagens de sensibilização aos Colaboradores, para promover uma utilização racional.

Em 2024, o consumo absoluto situou-se 20% acima da baseline 2022, impulsionado, tal como o consumo de energia, pela crescente utilização do edifício sede por um público externo que participa em eventos. Também em linha com o verificado para a energia, o rácio de consumo por colaborador sofreu um agravamento superior ao do consumo absoluto, devido à necessidade de ajustar a metodologia de cálculo para refletir a utilização de um novo escritório arrendado, cuja gestão operacional é assegurada pelo proprietário. Estas circunstâncias determinaram que o objetivo definido para 2024 não tivesse sido atingido.

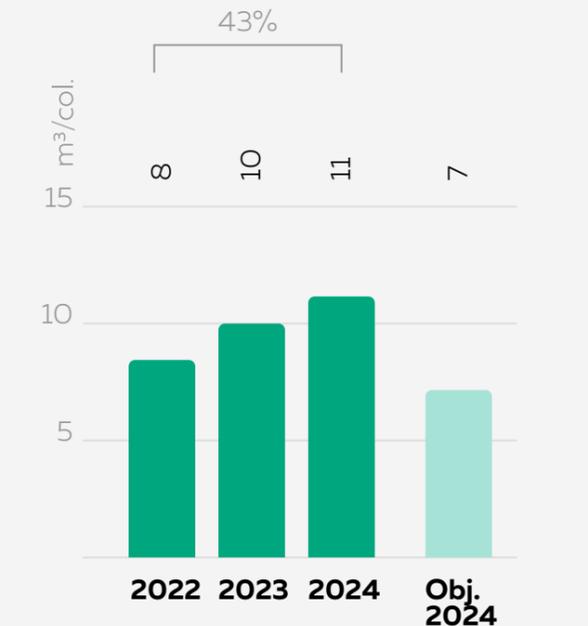
ÁGUA

2022-2024:

Consumo total:



Consumo por colaborador:



2024
-2.5% m³/col.

Papel

Papel e cartão – em particular papel de escrita e impressão – são os materiais com consumo mais relevante na operação da VdA. A Firma implementou medidas de racionalização de volumes de impressão e instituiu mecanismos de responsabilização e sensibilização, incluindo a produção de um relatório mensal (User Environmental Impact) que quantifica o impacto ambiental associado às impressões de cada Colaborador.

Apesar do aumento em relação ao ano anterior, o consumo total de papel em 2024 ficou mais de 3 toneladas abaixo da baseline 2022, refletindo a eficácia das medidas implementadas. O consumo por colaborador diminuiu 22%, suplantando o objetivo definido para o biénio.

Para o período 2025 – 2030, a Firma definiu um conjunto de medidas, metas e métricas de monitorização orientadas para a desmaterialização de processos, o que se prevê tenha um impacto positivo no consumo de papel.

Em 2023, a Firma começou a monitorizar a utilização de papel com certificação FSC®, que atesta a proveniência de florestas geridas de forma sustentável. Em 2024, todo o papel e cartão de estacionário era certificado. No último trimestre do ano, os copos descartáveis para água passaram a ser de cartão reciclado com certificação FSC® e a Firma está a procurar soluções equivalentes também para copos de café. A utilização destes consumíveis é limitada às situações em que não é ainda viável a utilização de copos reutilizáveis e a VdA definiu objetivos ambiciosos para a sua redução.

Em 2024 a % de consumo total de papel e cartão com certificação FSC® aumentou em relação ao ano anterior, situando-se nos 89%, ligeiramente aquém do objetivo de 100% definido para este período.

CONSUMO PAPEL 2024



1 Colaborador



1 Ano

20 Kg
3500 folhas A4



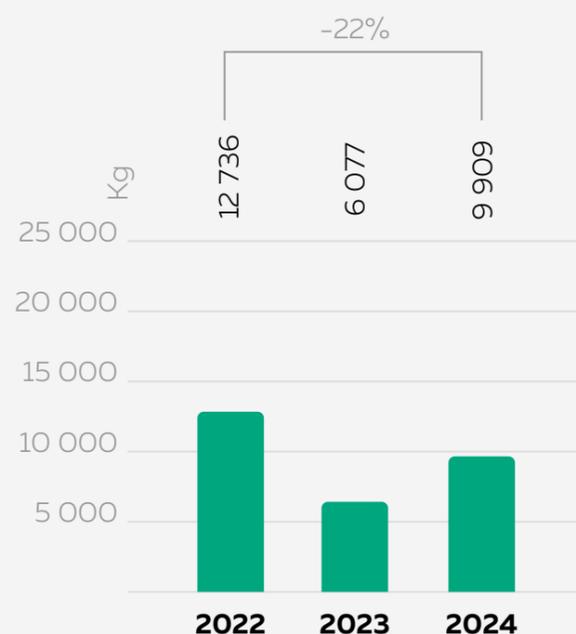
1 Dia

15 folhas A4

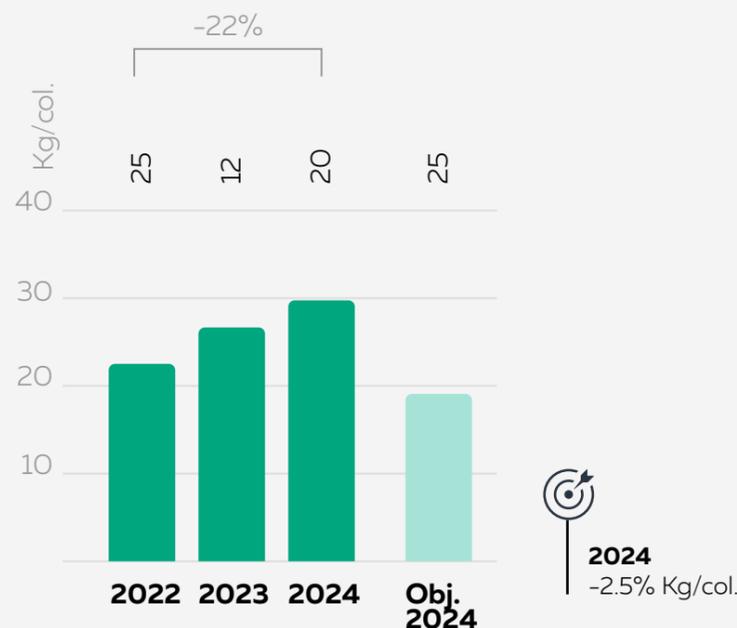
PAPEL

2022-2024:

Consumo total:



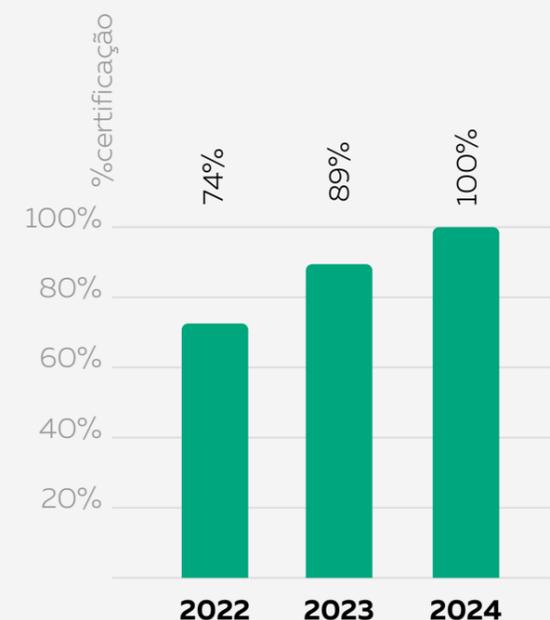
Consumo por colaborador:



PAPEL CERTIFICADO

2022-2024:

% de certificação:



Resíduos

A VdA implementou nos seus escritórios circuitos de recolha seletiva e encaminhamento para valorização dos principais resíduos da sua operação: papel/cartão, embalagens de plástico e vidro são enviados para reciclagem multimaterial, através dos sistemas de recolha municipal ou de operadores licenciados de gestão de resíduos; e os resíduos orgânicos produzidos na cafetaria do escritório de Lisboa são valorizados por digestão anaeróbia, com a produção de energia elétrica e composto para fertilização de solos.

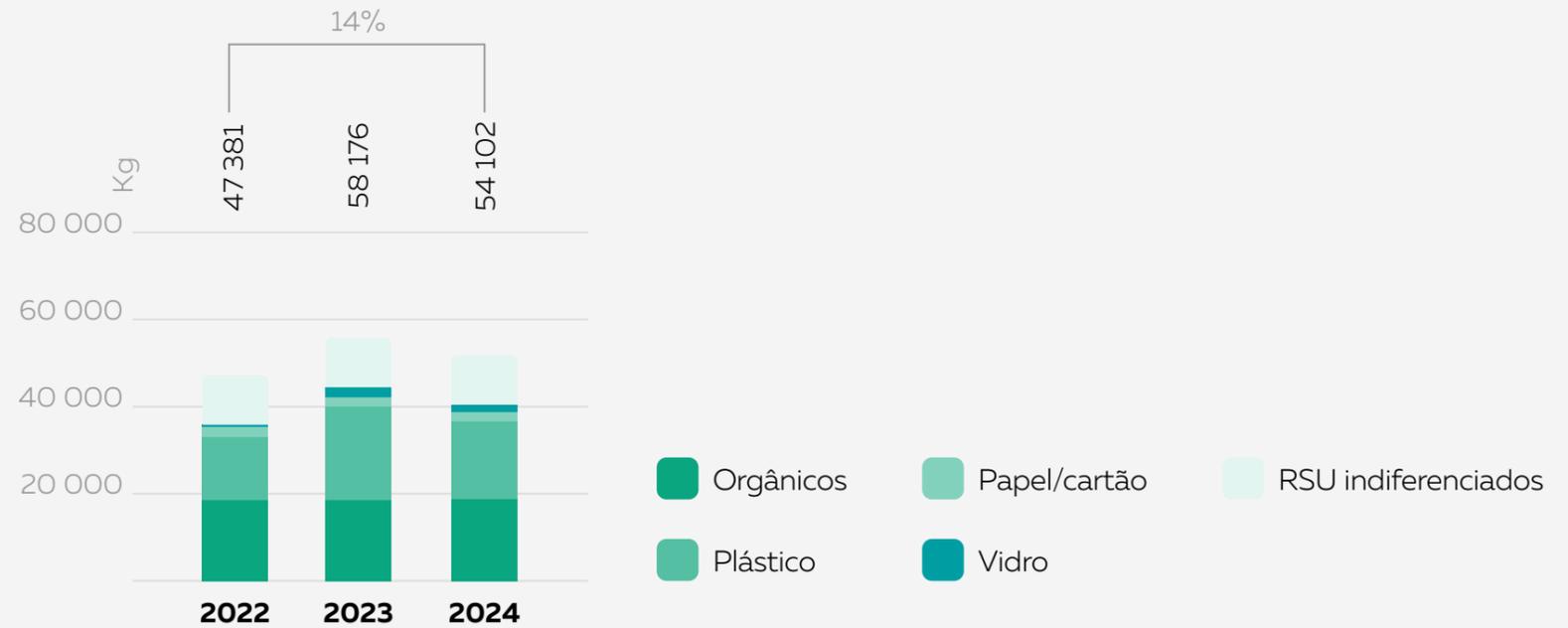
A Firma promove também regularmente ações de sensibilização interna sobre o tema, e eliminou o uso de plásticos de utilização única como copos e colheres descartáveis.

Em 2024, a produção total de resíduos registou uma ligeira descida, mantendo-se, no entanto, acima do valor de 2022. A taxa global de valorização aumentou 1% em relação à baseline 2022, atingindo os 74%, um valor marginalmente aquém do objetivo para o biénio. Em 2024, a Firma definiu um conjunto de medidas e objetivos para aumentar a taxa de valorização dos resíduos da sua atividade que incluem o encaminhamento de borras de café para compostagem e a garantia de reutilização, recuperação ou reciclagem de equipamento de IT em fim de vida.

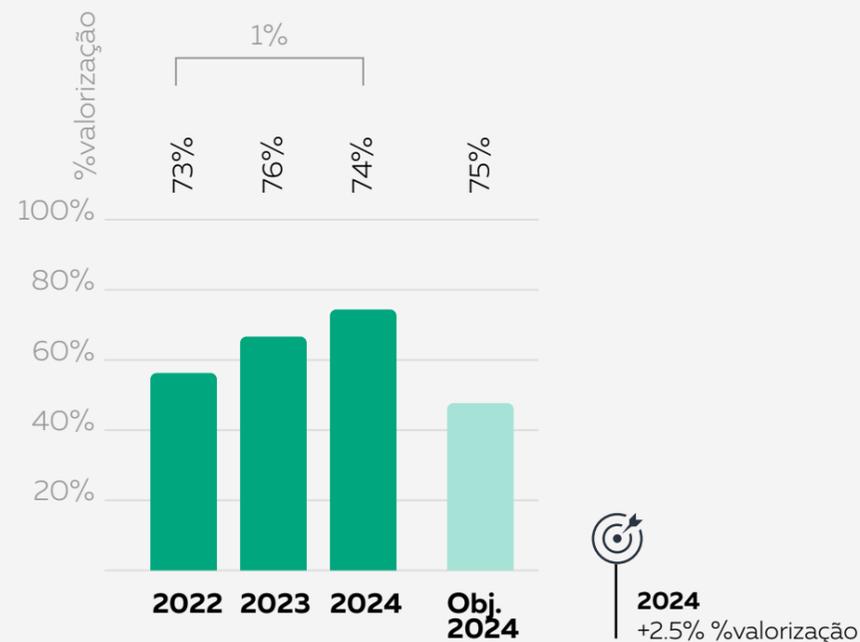
RESÍDUOS

2022-2024:

Produção total:



Taxa de valorização:



3.4 NA SOCIEDADE

A nossa inquietude leva-nos a querer contribuir. Para tal, fazer parte do coletivo, envolvermo-nos ativamente na reflexão e contribuir para soluções faz parte do nosso modus operandi. A nossa capacidade de influenciar é exponenciada pelo nível do envolvimento a que nos dispomos.

SOMOS PARTE ATIVA

Estamos presentes em diversas associações e grupos de trabalho, com responsabilidade de liderar as temáticas ESG e de as levar mais longe, nomeadamente:

GRACE: Empresas Responsáveis

Fundado em 2000 por um conjunto de empresas interessadas em aprofundar o papel do setor empresarial no desenvolvimento social, o GRACE é uma associação pioneira sem fins lucrativos que reúne mais de 250 empresas. Promove a responsabilidade e a sustentabilidade das organizações com vista ao fortalecimento de um movimento global de empresas responsáveis, comprometidas com os princípios da sustentabilidade nas suas diversas dimensões e com o exercício de uma cidadania empresarial ativa. A VdA, entre 2021 e 2023 foi mandada para a Presidência do GRACE, tendo sido representada por Margarida Couto.

Junior Achievement Portugal

Organização sem fins lucrativos, criada em novembro de 2005. Trata-se de uma congénere portuguesa da Junior Achievement, a maior e mais antiga organização mundial de educação para o empreendedorismo. Inspira e prepara crianças e jovens para terem sucesso numa economia global através de experiências transformadoras com base em três pilares fundamentais: Cidadania e Literacia Financeira, Educação para o Empreendedorismo e Competências para a empregabilidade. A VdA é representada por Alexandra Resina da Silva, como Presidente da Mesa de Assembleia Geral.

UN Global Compact

O United Nations Global Compact (UN Global Compact) assenta em 10 princípios fundamentais,

sobre as áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção e visa promover o compromisso público e voluntário das empresas em cumpri-los. Como subscritora, a VdA publica anualmente a sua Communication on Progress (COP), um relatório onde são divulgadas as atividades relacionadas com os princípios em 4 áreas.

BCSD Portugal

O Business Council for Sustainable Development é uma associação empresarial que agrega empresas que se comprometem com a aceleração da transição para um mundo mais sustentável.

Statement from business leader for renewed global cooperation:

Em 2020, a VdA assinou o Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation, um apelo aos CEOs de todo o mundo, para que demonstrassem o seu apoio à cooperação e ao multilateralismo e reconhecendo que a paz, a justiça e a manutenção de instituições fortes como fundamentais na construção de um mundo melhor.

GESI's Digital with purpose movement - Global enabling sustainability initiative (GESI):

Em 2021, a VdA aderiu ao compromisso DWP. O DWP compromete-se a catalisar ações coletivas em todo o setor da Informação, Comunicação e Tecnologia (ICT) para a concretização rápida dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e do Acordo de Paris de 2030.

“Passados os primeiros 5 anos de exercício da sua missão de promover a educação para a cidadania, durante os quais acreditamos que a Fundação contribuiu para reduzir desigualdades em Portugal, entrámos num novo e ainda mais exigente patamar. Um patamar em que tencionamos elevar, cada vez mais, o grau de compromisso que todos na VdA sentimos de contribuir para a resolução dos problemas sociais relacionados com os nossos eixos de intervenção. Um patamar em que estaremos crescentemente envolvidos com todas as comunidades em que nos inserimos. Neste novo ciclo, chegou a hora de estender o nosso impacto a todas as jurisdições onde operamos, sem nunca descurar a nossa ação, já tão impactante, no território português!”

Margarida Couto

Sócia Fundadora da VdA e CEO
Fundação Vasco Vieira de Almeida

Participamos também em órgãos sociais de Projetos de Inovação Social. A título de exemplo: Tese, Mundo a Sorrir – Associação de Médicos Dentistas Solidários e Fórum Oceano.

OIKOS- Cooperação e desenvolvimento

É uma organização não governamental para o desenvolvimento, que trabalha com as comunidades e regiões de países mais pobres, independentemente da sua localização geográfica. Desde a Emergência ao Desenvolvimento, até à Educação, Mobilização Social e Influência Pública, o trabalho da Oikos estende-se atualmente por Portugal, África, América Central, Cuba e Colômbia. Desde junho de 2012, a VdA apoia a Oikos com serviços jurídicos pro bono.

TESE

Organização Não Governamental para o Desenvolvimento que desenvolve e implementa soluções inovadoras para o combate à pobreza e para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e comunidades, nomeadamente, através de projetos relativos ao abastecimento de água, saneamento, energia, saúde e educação, cuja execução é financiada pelo Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento e pela Comissão Europeia, os quais são implementados em Portugal e em diversos países africanos. A VdA presta apoio jurídico no desenvolvimento da atividade da ONGD através da participação em inúmeros projetos.



INTECÓN NIAO O O NO O O O

CAPÍTULO 4

// O NOSSO ROADMAP

ESTAMOS COMPROMETIDOS

COMPROMISSOS PÚBLICOS

Saúde e Bem-estar

A VdA integra os seguintes compromissos e grupos de trabalho no âmbito da saúde e bem-estar.



The global business collaboration for better workplace mental health

A VdA é, desde 2021, signatária do The Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health, a primeira iniciativa global liderada por empresas, concebida para defender e acelerar as mudanças positivas na saúde mental no local de trabalho. Os signatários da iniciativa comprometem-se a dar prioridade a uma melhor saúde mental no local de trabalho, aumentando a sensibilização e permitindo o apoio às pessoas nas suas organizações. A VdA foi a primeira Firma de advogados portuguesa a aderir a este compromisso.

Mental health in the workplace pact

Em 2022, a VdA aderiu ao pacto lançado pelo Center for Responsible Business & Leadership da Católica Lisbon School of Business & Economics, o primeiro pacto global desenhado para promover e acelerar a melhoria da saúde mental nos locais de trabalho.

Mindalliance Portugal

Esta iniciativa contou com a parceria da MindForward Alliance, sob a marca MindAlliance Portugal, uma organização sem fins lucrativos que procura transformar a cultura existente em ambientes de trabalho no sentido de promover a saúde mental dos seus Colaboradores. A missão da MindAlliance é promover uma cultura corporativa que coloca a saúde mental dos colaboradores como prioridade estratégica das empresas em Portugal, através da sensibilização e capacitação dos seus líderes.

Direito Mental

A Direito Mental fundamenta-se na criação de uma cultura positiva e de apoio à saúde mental na comunidade jurídica. Nasce com a ambição de ser um espaço de reflexão e diálogo, para promover a desconstrução de barreiras e a abertura no tema da saúde mental.

Diversidade e igualdade de oportunidades

A VdA considera que a diversidade e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um fator crítico para a sustentabilidade e equilíbrio das organizações, integrando por isso os seguintes compromissos.

Carta Portuguesa para a diversidade

Em 2016, a VdA assinou a Carta Portuguesa para a Diversidade, uma iniciativa da Comissão Europeia, sendo um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

Esta descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião.

Inclusive community forum

Em 2019, a VdA tornou-se membro do Inclusive Community Forum (ICF), uma iniciativa da Nova SBE dedicada à vida das pessoas com deficiência que tem como objetivo promover uma comunidade mais inclusiva. A VdA assinou o Compromisso com a Inclusão com o objetivo de (i) promover o cumprimento da Lei n. 4/2019, relativa às quotas de emprego para pessoas com deficiência e (ii) reconhecer a importância – valor social e valor económico – desta realidade quer para a Firma quer para os Colaboradores, quer para a comunidade em geral.

IGEN- Fórum empresas para a igualdade

Em 2018, a VdA assinou o compromisso para a Igualdade, iniciativa promovida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, organismo nacional que promove a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, tendo ao longo dos últimos anos definido compromissos concretos.

Women's empowerment principles

Em 2020, a VdA passou a ser membro da lista de signatários dos Women's Empowerment Principles (WEPs). Os WEPs são um conjunto de Princípios que oferecem orientação às empresas sobre como promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, mercado e comunidade. Estabelecido pelo Pacto Global da ONU e pela ONU Mulheres, os WEPs são pautados padrões internacionais de trabalho e direitos humanos e fundamentados no reconhecimento de que as empresas têm interesse e responsabilidade nos temas da igualdade de género e empoderamento das mulheres. A VdA faz parte da lista de empresas signatárias do WEPs.

Target gender equality, UN Global compact principles

A VdA foi uma das empresas que participou na 1ª edição deste programa, através da rede Global Compact, em Portugal, um programa acelerador que apoia as empresas na definição de metas ambiciosas para a representação e liderança das mulheres na gestão de topo, que inclui análises de desempenho, workshops de capacitação, aprendizagem entre pares e diálogo com as partes interessadas através de iniciativas nacionais e internacionais.

SOBRE O RELATÓRIO

Este relatório de impacto da VdA reporta ao ano de 2024 (1 de janeiro a 31 de dezembro).

Este exercício ocorre durante o Ciclo de Sustentabilidade da VdA - 2023-2025, estando a definição de conteúdos e indicadores deste Relatório assente na Matriz de Dupla Materialidade trabalhada em 2022. Adicionalmente, o desempenho e os compromissos futuros alicerçados na Estratégia de Responsible Business, que assenta diretamente sobre o Propósito da VdA, será apresentada neste documento.

O desempenho de sustentabilidade, é elaborado de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI Standards), prevendo-se, entretanto, a transição para os European Sustainability Reporting Standards, framework que será aprovado para o reporting futuro na União Europeia, no âmbito da Corporate Sustainability Reporting Directive. Considerando a análise de materialidade realizada, a organização reporta apenas os indicadores que considera relevantes e com aplicabilidade à sua atividade, em particular, nos escritórios de Lisboa e do Porto. Embora a informação apresentada não seja verificada por uma entidade externa, está prevista a integração desta prática num próximo exercício.

UM AGRADECIMENTO

Uma palavra de agradecimento também aos nossos stakeholders, em particular os que foram envolvidos interna e externamente na consulta, cujos contributos enriqueceram a nossa reflexão e definição do novo ciclo estratégico.

ESTRUTURA

Este relatório está estruturado em quatro blocos distintos:

| Parte I – Apresentação da VdA

Inclui o Manifesto do Propósito da VdA e a visão e valores que orientam a sua atividade.

| Parte II – Apresentação da Abordagem Responsible Business

Inclui referência ao processo que esteve na base da Estratégia, incluindo os resultados-chave da consulta aos stakeholders, a Matriz de Dupla Materialidade, Roadmap 2023-2025, e o exercício estratégico Road to 2030, que tornarão tangíveis os compromissos assumidos.

| Parte III – Desempenho da VdA nos eixos materiais

Inclui quatro capítulos, relativos à Equipa, à Comunidade, à Proteção do Ambiente e à Sociedade.

| Parte IV – Anexos

Inclui notas metodológicas e mapa de indicadores de acordo com o referencial da Global Reporting Initiative.

LIGAÇÃO COM OUTROS RELATÓRIOS

Complementarmente, a VdA publica ainda o Relatório da Fundação Vasco Vieira de Almeida, que constitui informação adicional à apresentada neste relatório, e disponibiliza também conteúdos no(s) seu(s) website(s): <https://www.vda.pt/pt/> & <https://www.fundacaovva.org/>.

ANEXOS

NOTAS METODOLÓGICAS - PEGADA DE CARBONO

Metodologia de contabilização

O cálculo da pegada de carbono VdA é efetuado de acordo com a metodologia The Greenhouse Gas Protocol, considerando também orientações para o setor da advocacia definidas pela Legal Sustainability Alliance. Foram ainda seguidas as orientações The Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance, relativamente à contabilização das emissões associadas ao consumo de eletricidade, e The Greenhouse Gas Protocol Scope 3 Standard, relativamente à contabilização de emissões de âmbito 3. A pegada de carbono é apresentada considerando o total de emissões de âmbito 1, 2 e 3, e utilizando o valor de emissões de âmbito 2 calculado de acordo com o market-based method, que reflete o conteúdo carbónico específico da eletricidade adquirida.

Elementos de Cálculo

Foram contabilizados os seis gases com efeito de estufa do Protocolo de Quioto, sendo os resultados apresentados em CO2 equivalente, utilizando os valores de Potencial de Aquecimento Global (PAG) publicados pelo IPPC (Intergovernmental Panel on Climate Change) – Fifth Assessment Report. As emissões foram calculadas com base em dados de atividade representativos da operação da Firma ao longo do ano, aos quais foram aplicados fatores de emissão definidos de acordo com o IPCC e ajustados à realidade portuguesa com base em dados publicados por entidades oficiais.

Foram aplicados os seguintes critérios específicos:

| Eletricidade

Market-based method: fator de emissão anual mais recente publicado pelo fornecedor de eletricidade. A partir do segundo semestre de 2020, 100% da eletricidade consumida tem certificação renovável, sendo contabilizada com fator de emissão zero; Location-based method: fator de emissão médio da

rede elétrica em Portugal (dados mais recentes da European Environmental Agency).

| Produção de bens, serviços e imobilizado adquiridos

Rácios financeiros setoriais constantes de tabelas Environmentally Extended Input-Output (EEIO) publicadas anualmente pela UK Defra, ajustados à inflação.

| Viagens de avião

Fatores de emissão por passageiro.km para cada tipologia de percurso. As emissões não foram afetadas do Índice de Força Radiativa (acrónimo inglês RFI), em linha com as orientações do Protocolo LSA.

| Viagens de comboio

Fator de emissão representativo do transporte ferroviário de passageiros em Portugal.

| Viagens em viaturas de aluguer e viaturas pessoais

Fator de emissão representativo de veículo ligeiro de passageiros (gasolina e gasóleo) em circulação em Portugal.

| Tratamento de resíduos

Fator de emissão para a totalidade do período de degradação dos resíduos em aterro (30 anos). As emissões associadas à reciclagem e valorização energética são consideradas nulas, por serem alocadas aos setores de atividade respetivos.

| Tratamento de água consumida e águas residuais descarregadas

Fatores de emissão representativos dos respetivos processos.

| Perdas T&D eletricidade consumida

Fator de emissão representativo das perdas na rede elétrica em Portugal (% de perdas publicada pela DGED e fator de emissão médio da rede nacional).

| Mobilidade pendular

Fatores de emissão representativos do transporte

individual e coletivo em Portugal, aplicados ao padrão de mobilidade pendular da Firma, determinado por inquérito aos Colaboradores.

| Consumo de energia em instalações alugadas

Estimativa de consumo baseada em rácio (kWh/m²) calculado para o edifício-sede, aplicado à área ocupada. Fator de emissão location-based.

Recolha de dados: Procedimentos e pressupostos

Os dados relativos à operação da VdA foram obtidos da seguinte forma:

| Consumo de combustíveis nas instalações

Informação retirada de faturas de fornecedor (gás natural) e registos de manutenção (gasóleo geradores de emergência e moto-bomba).

| Consumo de combustíveis na frota da Firma

Calculado a partir de movimentos de contabilidade e do preço médio anual de gasolinas no ano (fonte: Direção Geral de Energia e Geologia). Apenas consumo de combustível em motos da Firma (entregas). Não foram considerados os abastecimentos de viaturas de sócios.

| Consumo de eletricidade nas instalações

Informação retirada de faturas de fornecedor.

| Produção de bens, serviços e imobilizado adquiridos

Valores consolidados de despesas operacionais (OPEX) e despesas capitalizadas (CAPEX), classificadas de acordo com a natureza do fornecimento e excluindo despesas não relacionadas com aquisições de produtos e serviços ou associadas a emissões já contabilizadas em âmbito 1, âmbito 2 ou outra categoria de âmbito 3.

| Deslocações de avião

Registos de deslocações. Distâncias calculadas a partir de pares origem-destino, acrescidas de fator de ajustamento (rotas não diretas e espera para aterragem).

| Deslocações de comboio

Calculado a partir de movimentos de contabilidade, identificando pares origem destino com base no custo-tipo de viagens entre as principais estações (Lisboa, Porto, Coimbra, Faro e Aveiro).

| Deslocações de táxi

Calculado a partir de movimentos de contabilidade e de preço médio por km para deslocação de táxi representativa da utilização VdA, segundo tarifário em vigor no ano e assumindo tarifa urbana em período diurno, em viatura para 4 passageiros, sem suplementos. Inclui também deslocações em veículos de plataformas TVDE (transporte individual de passageiros em veículo descaracterizado), com base nas distâncias registadas nas respetivas faturas.

| Deslocações em viaturas de aluguer

Obtido a partir de movimentos de contabilidade e registo de km constante de faturas do fornecedor do serviço. Não foram considerados os abastecimentos de combustível, para evitar dupla contabilização.

| Mobilidade pendular

Contabilizado a partir de 2022. Calculado com base no rácio médio CO₂por Colaborador.ano obtido a partir do padrão de mobilidade casa-trabalho-casa aferido por inquérito aos Colaboradores realizado em 2022 (taxa de resposta 92%).

| Consumo de energia em instalações alugadas

Estimativa de consumo baseada em rácio (kWh/m²) calculado para o edifício-sede, aplicado à área ocupada pela Firma.

| Consumo de energia em instalações alugadas

Estimativa de consumo baseada em rácio (kWh/m²) calculado para o edifício-sede, aplicado à área ocupada pela Firma.

Fonte dos fatores de emissão utilizados

| Gasóleo

Agência Portuguesa do Ambiente. National Inventory Report Portugal (edição mais recente, dados ano n-2).

| Gás natural

Agência Portuguesa do Ambiente. National Inventory Report Portugal Portugal (edição mais recente, dados ano n-2).

| Eletricidade (Market-based method)

Contabilizado com fator de emissão zero. 100% eletricidade com certificação renovável, atestada por Garantias de Origem canceladas em nome da VdA no sistema de registo da Entidade Emissora de Garantias de Origem - REN.

| Eletricidade (Location-based method)

European Environmental Agency. Greenhouse Gas Emission Intensity of Electricity Generation in Europe (edição mais recente, dados preliminares ano n-1).

| Produção de bens, serviços e imobilizado adquiridos

UK Defra. UK Consumption Based Accounts (edição mais recente, dados ano n-3).

| Deslocações de avião

UK Defra. Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting (edição mais recente, dados ano n-2).

| Deslocações de comboio

CP. Relatório de Sustentabilidade (edição mais recente).

| Deslocações de automóvel

Agência Portuguesa do Ambiente. National Inventory Report Portugal Portugal (edição mais recente, dados ano n-2).

| Deslocações de metropolitano

Metropolitano de Lisboa. Relatório Consolidado 2021. Metro do Porto. Relatório de Sustentabilidade 2019-2021.

| Deslocações de autocarro e elétrico

Carris. Relatório de Sustentabilidade 2021.

| Tratamento de resíduos

Agência Portuguesa do Ambiente. National Inventory Report Portugal Portugal (edição mais recente, dados ano n-2).

| Tratamento de água consumida

UK Defra. Government Greenhouse Gas Conversion Factors for Company Reporting (edição mais recente, dados ano n-2).

| Tratamento de águas residuais descarregadas

Agência Portuguesa do Ambiente. National Inventory Report Portugal Portugal (edição mais recente, dados ano n-2).

GRI UNIVERSAL STANDARTS

GRI 1 – Fundamentos 2021		Localização/Resposta																																																																																																																																		
GRI 1	Reporte em conformidade com as Normas GRI Requisito 8: Fornecer uma declaração de uso	A Vieira de Almeida reporta de acordo com o referencial da Global Reporting Initiative. Este relatório refere-se ao período entre 1 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023.																																																																																																																																		
GRI 1	Reporte em conformidade com as Normas GRI Requisito 7: Publicar um índice de conteúdos GRI	A presente tabela.																																																																																																																																		
GRI 2 – Conteúdos Gerais 2021		Localização/Resposta																																																																																																																																		
A organização e as suas práticas de reporte																																																																																																																																				
GRI 2-1	Detalhes da organização	Nome legal: Vieira de Almeida & Associados, Sociedade de Advogados SP R.L. Estrutura societária e forma legal: A Sociedade é constituída pelos sócios, que participam na mesma em partes iguais, e adota o regime da responsabilidade limitada. Localização da sede: Rua D. Luís I, 28, 1200-151 Lisboa, Portugal País de operação: Portugal																																																																																																																																		
GRI 2-2	Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização	Vieira de Almeida & Associados, Sociedade de Advogados SP R.L.; Fundação Vasco Vieira da Almeida; Associação VdA Academia; Vas Valor Serviços, Lda.																																																																																																																																		
GRI 2-3	Período do reporte, frequência e ponto de contacto	Período de reporte de 1 janeiro de 2024 a 31 dezembro de 2024, de frequência anual. Ponto de contacto: msml@vda.pt																																																																																																																																		
GRI 2-4	Reformulação de informações	Não ocorreram.																																																																																																																																		
GRI 2-5	Verificação externa	O relatório não teve verificação externa.																																																																																																																																		
Atividades e trabalhadores																																																																																																																																				
GRI 2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio	Capítulo '1. O que nos distingue' > '1.2 Onde estamos' e '1.3. O que fazemos'.																																																																																																																																		
GRI 2-7	Empregados	<table border="1"> <thead> <tr> <th>EMPREGADOS (ESCRITÓRIO)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número total de empregados</td> <td>451</td> <td>497</td> <td>499</td> <td>495</td> <td>Número total sem garantia de carga horária</td> <td>294</td> <td>322</td> <td>324</td> <td>318</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>164</td> <td>183</td> <td>178</td> <td>173</td> <td>Homens</td> <td>125</td> <td>143</td> <td>132</td> <td>126</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>287</td> <td>314</td> <td>321</td> <td>322</td> <td>Mulheres</td> <td>169</td> <td>179</td> <td>192</td> <td>192</td> </tr> <tr> <td>Número total de empregados permanentes</td> <td>129</td> <td>135</td> <td>130</td> <td>136</td> <td>Número total de empregados a tempo inteiro</td> <td>446</td> <td>514</td> <td>173</td> <td>175</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>29</td> <td>32</td> <td>26</td> <td>32</td> <td>Homens</td> <td>163</td> <td>194</td> <td>46</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>100</td> <td>103</td> <td>104</td> <td>104</td> <td>Mulheres</td> <td>283</td> <td>320</td> <td>127</td> <td>128</td> </tr> <tr> <td>Número total de empregados temporários</td> <td>14</td> <td>17</td> <td>44</td> <td>41</td> <td>Número total de empregados em part-time</td> <td>8</td> <td>10</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Discriminado por género</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Homens</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>20</td> <td>15</td> <td>Homens</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Mulheres</td> <td>7</td> <td>12</td> <td>24</td> <td>26</td> <td>Mulheres</td> <td>3</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	EMPREGADOS (ESCRITÓRIO)	2021	2022	2023	2024		2021	2022	2023	2024	Número total de empregados	451	497	499	495	Número total sem garantia de carga horária	294	322	324	318	Discriminado por género					Discriminado por género					Homens	164	183	178	173	Homens	125	143	132	126	Mulheres	287	314	321	322	Mulheres	169	179	192	192	Número total de empregados permanentes	129	135	130	136	Número total de empregados a tempo inteiro	446	514	173	175	Discriminado por género					Discriminado por género					Homens	29	32	26	32	Homens	163	194	46	47	Mulheres	100	103	104	104	Mulheres	283	320	127	128	Número total de empregados temporários	14	17	44	41	Número total de empregados em part-time	8	10	2	0	Discriminado por género					Discriminado por género					Homens	7	5	20	15	Homens	5	2	0	0	Mulheres	7	12	24	26	Mulheres	3	8	2	2
EMPREGADOS (ESCRITÓRIO)	2021	2022	2023	2024		2021	2022	2023	2024																																																																																																																											
Número total de empregados	451	497	499	495	Número total sem garantia de carga horária	294	322	324	318																																																																																																																											
Discriminado por género					Discriminado por género																																																																																																																															
Homens	164	183	178	173	Homens	125	143	132	126																																																																																																																											
Mulheres	287	314	321	322	Mulheres	169	179	192	192																																																																																																																											
Número total de empregados permanentes	129	135	130	136	Número total de empregados a tempo inteiro	446	514	173	175																																																																																																																											
Discriminado por género					Discriminado por género																																																																																																																															
Homens	29	32	26	32	Homens	163	194	46	47																																																																																																																											
Mulheres	100	103	104	104	Mulheres	283	320	127	128																																																																																																																											
Número total de empregados temporários	14	17	44	41	Número total de empregados em part-time	8	10	2	0																																																																																																																											
Discriminado por género					Discriminado por género																																																																																																																															
Homens	7	5	20	15	Homens	5	2	0	0																																																																																																																											
Mulheres	7	12	24	26	Mulheres	3	8	2	2																																																																																																																											

Nota: o âmbito cinge-se à VdA Portugal, i.e., escritórios de Lisboa e Porto.

GRI 2-8	Trabalhadores que não são empregados	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS E CUJO TRABALHO É CONTROLADO PELA ORGANIZAÇÃO	2021	2022	2023	2024	Número total de empregados, em equivalentes em tempo inteiro, ou usando outra metodologia	Não consta no headcount de colaboradores reportados
		Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela entidade	44	51	55	55	Ao término do período de reporte, como uma média ao longo do período de relato, ou usando outra metodologia	Término do período de reporte
		Tipologia de funções: Profissionais de Limpeza, Profissionais de IT, Técnicos de manutenção, Vigilantes						
		Profissionais de limpeza:	assegurar a limpeza regular das instalações da VdA					
		Profissionais de IT:	dar suporte ao utilizador, resolver ou escalar problemas informáticos, dar suporte de software, hardware e aplicações, registar os incidentes no sistema de gestão de IT					
		Técnicos de manutenção:	gerir equipamentos críticos, estruturas, salas técnicas e instalações elétricas					
		Vigilantes:	prestar vigilância nas instalações da VdA					

Governança

GRI 2-9	Estrutura de governança e sua composição	A VdA é composta por:	A composição do mais alto órgão de governança e dos seus comités é a seguinte:
		<p>Conselho de Administração – O Conselho de Administração da VdA é composto por todos os Group Executive Partners e pela Managing Partner e é presidido pelo Senior Partner. O Conselho de Administração é responsável pela execução do plano estratégico aprovado pelo partnership, pela elaboração e acompanhamento do orçamento anual, pela supervisão da atividade da firma e pela gestão da relação com os stakeholders.</p>	<p>Função executiva ou não executiva: Todos os membros são membros executivos.</p>
		<p>Comissão Executiva – A Comissão Executiva é composta pelos Diretores dos departamentos das áreas de gestão e é presidida pela Managing Partner. A Comissão Executiva é responsável pela gestão corrente da VdA, pela gestão orçamental e pela implementação dos objetivos estratégicos, prioridades e política de investimentos definidos pelo Conselho de Administração.</p>	<p>Independência: Todos os membros são independentes.</p>
		<p>Departamento de Gestão de Risco – O Departamento de Gestão de Risco é composto pela Diretora Jurídica, que é responsável pela representação da VdA em todas as matérias de natureza regulatória, societária, de compliance e de gestão de risco, prestando aconselhamento em todas as questões de conduta profissional, ética, anticorrupção e prevenção do branqueamento de capitais que envolvam a firma, incluindo os escritórios VdA Legal Partners.</p>	<p>Mandato dos membros do mais alto órgão de governança: Os membros da comissão executiva pertencem à mesma enquanto estiverem no cargo que desempenham (diretores funcionais); no caso do Conselho de Administração, o mandato é de: Senior Partner 2022 a 2026 (4 anos); Managing Partner 2022–2025 (3 anos); restantes membros CA 2022–2025 (3 anos).</p>
			<p>Número de outros cargos e compromissos importantes de cada membro, bem como a natureza desses compromissos: NA</p>
			<p>Género: 5 mulheres e 9 homens</p>
			<p>Grupos sociais sub-representados: NA</p>
			<p>Competências relevantes para os impactos da organização:</p>
			<p>Representação de stakeholders: NA</p>

GRI 2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	<p>A nomeação dos membros do Conselho de Administração ocorre por inerência de funções, sendo presidido pelo Senior Partner e composto pela Managing Partner e cinco Group Executive Partners (GEPs).</p> <p>Os critérios adotados para nomear e selecionar os membros do mais alto órgão de governança são os seguintes: O Senior Partner, eleito pela Assembleia Geral, tem a responsabilidade pelo desenvolvimento estratégico, pela coordenação e gestão dos temas relacionados com o colégio de sócios, a política de sustentabilidade e a defesa e promoção da cultura e alinhamento estratégico da firma. O Managing Partner, igualmente nomeado pela Assembleia Geral, preside à Comissão Executiva e tem responsabilidade pela implementação estratégica e pela gestão executiva, promovendo a adequada integração da administração global com a produção, com particular foco no negócio, na equipa e nos resultados. Os GEPs são nomeados pela Assembleia Geral sob proposta conjunta dos Senior Partner e Managing Partner, e têm funções de coordenação e gestão executiva dos cinco Grupos que, de acordo com a estrutura orgânica da firma, comportam as Áreas de Prática, unidades em que se concentra a produção jurídica. A composição final do Conselho de Administração é ainda votada</p>	<p>por todos os sócios e auscultados alguns stakeholders, nomeadamente key clients. A Comissão Executiva é presidida pela Managing Partner e composta pelos seis Diretores dos Departamentos de Gestão da firma, que representam os Corporate Affairs, os Serviços Financeiro, o Negócio & Conhecimento, o Talento, a Tecnologia e a Rede VdA Legal Partners. Este é o órgão responsável pela gestão corrente, promovendo a execução orçamental e implementação dos objetivos estratégicos, prioridades e política de investimentos definidos pelo Conselho de Administração. A diversidade no Conselho de Administração está refletida atualmente no facto do Senior Partner ser um homem e a Managing Partner uma mulher, sendo que na Comissão Executiva as mulheres encontram-se em maioria (4/3). O Conselho Consultivo reúne os Group Senior Partners (GSPs) – sócios com funções de natureza estratégica, controlo de qualidade sobre a produção jurídica e doutrina – para aconselhamento do, e alinhamento com o Senior Partner sobre matérias que este entenda submeter-lhe ou outras de natureza estruturante para a firma. O Comité de Avaliação de Partners é liderado pelo Senior Partner e composto por mais quatro sócios (que não GEPs) ou que pertençam ao Comité há mais de 2 anos).</p>
GRI 2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	<p>A assembleia geral elege um Senior Partner, de entre os sócios, para um mandato de cinco anos. O Senior Partner (CEO) preside o Conselho de Administração. É responsável pelo desenvolvimento estratégico da VdA, pela gestão de todos os assuntos relacionados com a sociedade e pela defesa e promoção da cultura, sustentabilidade e alinhamento estratégico da firma em torno da preservação do modelo VdA, que defende a importância do coletivo e a abordagem One Firm Firm, expressa na colaboração e partilha de informação entre todos os departamentos. Exerce ainda funções de representação institucional.</p>	
GRI 2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	<p>O papel do Conselho de Administração, enquanto principal órgão de governança, é fundamental no desenvolvimento, aprovação e atualização do Propósito da organização, e a sua densificação em estratégias, políticas e objetivos relacionados com o desenvolvimento sustentável. Esta responsabilidade, liderada pelo Presidente do Conselho de Administração e Senior Partner, tem como ponto de partida a conceptualização e formulação destas dimensões da organização, com base num entendimento comum e profundo sobre as principais competências, necessidades e ambições da firma nestas matérias. O Conselho de Administração trabalha em estreita colaboração com a Comissão Executiva para</p>	<p>traduzir essa visão na gestão da firma, por forma assegurar o cumprimento dos objetivos traçados, incorporando contributos dos stakeholders, desenvolvimentos regulatórios e o contexto socioeconómico em evolução. O Presidente do Conselho de Administração e Senior Partner desempenha um papel fundamental na supervisão da efetiva incorporação dos outcomes destes processos na organização e acompanhar os seus impactos, por forma a manter alinhamento com os objetivos gerais de desenvolvimento sustentável que foram estabelecidos para a firma.</p>
GRI 2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<p>O Conselho de Administração dispõe de uma Comissão Executiva, composta pelos Diretores das áreas de negócio da firma e presidida pela Managing Partner. A Comissão Executiva é responsável pela gestão corrente da VdA, pela gestão orçamental e pela implementação dos objetivos estratégicos, prioridades e política de investimentos definidos pelo Conselho de Administração. Esta Comissão Executiva é composta por várias áreas/departamentos, nomeadamente Recursos Humanos, Business & Knowledge, Tecnologia, Corporate Affairs, Rede VdA Legal Partners e Serviços Financeiros. No primeiro trimestre de 2022, o Senior Partner – João Vieira de</p>	<p>Almeida – passou a liderar o ESG internamente, para poder dar força às preocupações neste campo, assumindo de forma direta os temas de sustentabilidade e ESG da VdA. Paralelamente foi criado um grupo de trabalho multidisciplinar, para o acompanhamento dos vários temas e mais recentemente foi nomeado um gestor do tema, de modo a garantir uma visão agregadora das várias dimensões em curso.</p>

GRI 2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no reporte de sustentabilidade	O mais alto órgão de governança, o Senior Partner, é responsável pelos temas ESG. A elaboração do relatório de sustentabilidade é acompanhada pelo Comité de Sustentabilidade, que se articula com todas as áreas da organização. O documento é aprovado pelo Senior Partner e pela Managing Partner. Saiba mais em "2. A nossa estratégia de responsible business" >"2.3. Estratégia de responsible business".			
GRI 2-15	Conflitos de interesse	A VdA, enquanto sociedade de advogados, adota uma Política de Conflitos de Interesse e aplica procedimentos que visam a eliminação de eventuais situações de conflito de interesses, quer de natureza deontológica, quer de natureza comercial, através do Comité de Conflitos de Interesse. Para além disso, tem uma plataforma de cliente intake, que gera um email para a liderança da VdA, por cada assunto e/ou cliente novos, para garantir que não aceita assuntos /clientes onde possa estar conflituada. A firma adotou, designadamente, um conjunto de regras e procedimentos internos destinados a identificar e prevenir conflitos de interesses, nomeadamente na aceitação de novos	clientes ou de novos assuntos, bem como mecanismos para identificar e evitar conflitos entre os interesses privados de qualquer advogado e os interesses dos clientes ou da firma. Os cargos exercidos pelos advogados da VdA são tidos em consideração na avaliação e ponderação de situações suscetíveis de gerar conflitos de interesses para a firma. Todos os advogados estão obrigados a informar a Secretaria Geral dos seus cargos sociais ou equiparados, previamente à sua nomeação ou eleição, bem como à cessação das suas funções, devendo o respetivo exercício ser prévia e expressamente autorizado pelo Conselho de Administração.		
GRI 2-16	Comunicação de preocupações críticas	A VdA disponibiliza a todos os colaboradores um Canal de Denúncia Interno para a apresentação de denúncias de eventuais infrações cometidas. No prazo máximo de três meses após a receção de uma Denúncia, o Responsável pelo Canal de Denúncia Interno informa o Denunciante do seguimento dado à Denúncia e das ações e medidas implementadas para fazer face aos factos e informações nela relatados, assim como a respetiva fundamentação. No final, é elaborado um relatório detalhando o caso relatado, bem como as medidas adotadas para mitigar o risco identificado e prevenir a reincidência das Infrações relatadas. Está em curso o desenvolvimento do programa de Client Listening, para melhor incorporar o feedback dos clientes.			
GRI 2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Temos implementado várias medidas relevantes com este propósito, em parceria com entidades focadas em "sustainable development", como o caso da GRACE – Empresas Responsáveis –, que a VdA preside desde 2018, e que se dedica, enquanto uma associação de utilidade pública, a promover as áreas da Responsabilidade e da Sustentabilidade das organizações. A VdA é também membro da BCSD, associação empresarial que integra a rede mundial do World Business Council for Sustainable Development, que agrega empresas com visão de futuro, trabalhando em conjunto para acelerar a transição para um	mundo mais sustentável. O nosso forte compromisso com a sustentabilidade levou-nos ainda a subscrever o Pacto Global das Nações Unidas e a reger a nossa atividade de acordo com os seus 10 princípios, integrando também a iniciativa SDG Ambition com o compromisso de acelerar a incorporação dos ODS no nosso negócio. A VdA integra ainda o advisory board da iniciativa New Champions, do World Economic Forum, que visa contribuir para a concretização do papel das organizações em diversas matérias relacionadas com o desenvolvimento sustentável.		
GRI 2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO MAIS ALTO ÓRGÃO DE GOVERNANÇA	Reportar se essa avaliação é independente ou não e com que frequência ela é realizada	O reporte é anual e conta com a intervenção, nalgumas dimensões, incluindo a ambiental, de avaliações independentes.	
		Descrever os processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas	O mais alto órgão de governança – o Conselho de Administração – define e propõe à Assembleia Geral o plano estratégico e monitoriza a respetiva execução, reportando a sua implementação, incluindo no que respeita à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.	Descrever as medidas tomadas em resposta às avaliações, incluindo mudanças na composição do mais alto órgão de governança e em práticas organizacionais	As medidas tomadas em resposta às avaliações podem consistir em ajustes ao plano estratégico e/ou às medidas que integram os respetivos planos de ação.

GRI 2-19**Políticas de remuneração**

A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração está assente numa política de distribuição de lucros, prevista num acordo parassocial da competência da Assembleia de Sócios, onde os resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados seguindo as regras previstas num sistema de remuneração Lockstep. A distribuição de lucros tem em conta os resultados financeiros da Sociedade.

O pacote remuneratório dos membros da Comissão Executiva integra uma componente fixa e uma variável, baseando-se nas práticas presentes em estudos de mercado aplicáveis ao setor e à função. É da competência da Direção de Talento garantir, numa base regular, a análise das componentes fixa e variável que compõem a retribuição da Comissão Executiva e, propor ao Conselho de Administração as necessárias revisões no âmbito do quadro orçamental previsto. Compete ao Conselho de Administração a aprovação das medidas propostas. A remuneração fixa é paga numa base mensal e a componente variável é paga anualmente, estando dependente dos resultados financeiros e económicos da firma e dos objetivos alocados a cada Direção sob a responsabilidade de cada membro da Comissão Executiva.

As políticas de remuneração aplicáveis aos mais altos órgãos de gestão da firma, visam remunerar adequadamente o esforço e trabalho desenvolvido, pelos membros do Conselho de Administração e Comissão Executiva, com o objetivo de retribuir o desempenho, a produtividade e a criação de valor que a firma traz às suas pessoas, aos stakeholders e à sociedade, numa perspetiva de sustentabilidade ambiental, social e económica de longo prazo. Os objetivos do Conselho de Administração e da Comissão Executiva estão indexados aos valores fundamentais da firma, os quais abrangem o bem-estar dos seus colaboradores e o impacto social na comunidade onde opera, a sustentabilidade ambiental e a redução da pegada carbónica da sua operação, ao mesmo tempo, que promovem resultados financeiros e económicos sustentáveis.

Remuneração fixa e variável

A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração está assente numa política de distribuição de lucros, prevista num acordo parassocial da competência da Assembleia de Sócios, onde os resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados seguindo as regras previstas num sistema de remuneração Lockstep. A distribuição de lucros tem em conta os resultados financeiros da Sociedade.

O pacote remuneratório dos membros da Comissão Executiva integra uma componente fixa e uma variável, baseando-se nas práticas presentes em estudos de mercado aplicáveis ao setor e à função. É da competência da Direção de Talento garantir, numa base regular, a análise das componentes fixa e variável que compõem a retribuição da Comissão Executiva e, propor ao Conselho de Administração as necessárias revisões no âmbito do quadro orçamental previsto. Compete ao Conselho de Administração a aprovação das medidas propostas. A remuneração fixa é paga numa base mensal e a componente variável é paga anualmente, estando dependente dos resultados financeiros e económicos da firma e dos objetivos alocados a cada Direção sob a responsabilidade de cada membro da Comissão Executiva.

Descrever como as políticas de remuneração para membros do mais alto órgão de governança e para os altos executivos estão vinculadas aos seus objetivos e ao seu desempenho em relação à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas

As políticas de remuneração aplicáveis aos mais altos órgãos de gestão da firma, visam remunerar adequadamente o esforço e trabalho desenvolvido, pelos membros do Conselho de Administração e Comissão Executiva, com o objetivo de retribuir o desempenho, a produtividade e a criação de valor que a firma traz às suas pessoas, aos stakeholders e à sociedade, numa perspetiva de sustentabilidade ambiental, social e económica de longo prazo. Os objetivos do Conselho de Administração e da Comissão Executiva estão indexados aos valores fundamentais da firma, os quais abrangem o bem-estar dos seus colaboradores e o impacto social na comunidade onde opera, a sustentabilidade ambiental e a redução da pegada carbónica da sua operação, ao mesmo tempo, que promovem resultados financeiros e económicos sustentáveis.

GRI 2-20**Processo para determinar a remuneração**

A política de remuneração da Comissão Executiva, baseia-se numa análise das melhores práticas do mercado, com vista a garantir a competitividade da firma na atração e retenção de talento. Esta análise do mercado é da responsabilidade da Direção de Talento que para o efeito contrata consultores especializados em estudos salariais, multissetoriais e do sector. São, também, considerados nesta análise os resultados de instrumentos de auscultação dos colaboradores da firma que incluam elementos relevantes para a elaboração da política.

Na definição da política de remuneração, considera-se um conceito amplo que inclui a retribuição fixa, a variável, bem como outros benefícios complementares, entre os quais se incluem os promotores da saúde e bem-estar dos colaboradores. É da competência do Conselho de Administração avaliar e decidir sobre a política remuneratória da Comissão Executiva, onde se inclui a remuneração fixa e a variável.

A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração está assente numa política de distribuição de lucros, prevista num acordo parassocial da competência da Assembleia de Sócios, onde os resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados seguindo as regras previstas num sistema de remuneração Lockstep.

Se membros independentes do mais alto órgão de governança ou um comité de remuneração independente supervisiona o processo de determinação da remuneração

Como as opiniões dos stakeholders (incluindo acionistas) relacionadas a a. 20 GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 Conteúdo 2-21 Proporção da remuneração total anual remuneração são obtidas e consideradas

Se consultores de remuneração estão envolvidos na determinação da remuneração e, caso estejam, se eles são independentes da organização, do mais alto órgão de governança e de seus altos executivos

A política de remuneração da Comissão Executiva, baseia-se numa análise das melhores práticas do mercado, com vista a garantir a competitividade da firma na atração e retenção de talento. Esta análise do mercado é da responsabilidade da Direção de Talento que para o efeito contrata consultores especializados em estudos salariais, multissetoriais e do sector. São, também, considerados nesta análise os resultados de instrumentos de auscultação dos colaboradores da firma que incluam elementos relevantes para a elaboração da política.

Na definição da política de remuneração, considera-se um conceito amplo que inclui a retribuição fixa, a variável, bem como outros benefícios complementares, entre os quais se incluem os promotores da saúde e bem-estar dos colaboradores. É da competência do Conselho de Administração avaliar e decidir sobre a política remuneratória da Comissão Executiva, onde se inclui a remuneração fixa e a variável.

A determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração está assente numa política de distribuição de lucros, prevista num acordo parassocial da competência da Assembleia de Sócios, onde os resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados seguindo as regras previstas num sistema de remuneração Lockstep.

GRI 2-21	Proporção da remuneração total anual	PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL	2022	2023	2024
		Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	5,20	3,20	2,86
		Proporção entre o aumento percentagem na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentagem médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	0,70	0,70	0,40
		Informações contextuais necessárias à compreensão dos dados reportados e como foram compilados	Nos cálculos foram considerados todos os valores recebidos durante o ano de 2022, referentes às componentes de remuneração fixa e variável.	Nos cálculos foram considerados todos os valores recebidos durante o ano de 2023, referentes às componentes de remuneração fixa e variável.	Nos cálculos foram considerados todos os valores recebidos durante o ano de 2024, referentes às componentes de remuneração fixa e variável.
Estratégia, políticas e práticas					
GRI 2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem da Managing Partner no corpo do relatório: capítulo "2. A nossa estratégia de responsible business" > "2.3. Estratégia de responsible business".			
GRI 2-23	Compromissos de política	Capítulo "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos".			
GRI 2-24	Incorporação de compromissos de política	<ul style="list-style-type: none"> Implementado Código de Ética e Conduta, incluindo nas várias jurisdições. O programa de onboarding da VdA inclui os temas de anti-corrupção e integridade. Além disso, providencia de tempos a tempos sessões sobre estes tópicos. Criação e implementação de uma plataforma para Clientes em curso, com o objetivo de detetar e monitorizar possíveis incidentes de corrupção. Canal de denúncia lançado no final de 2022. Implementação de uma política de Direitos Humanos em curso. Realizado um diagnóstico e compilação de todas as práticas da VdA, para uma maior sistematização futura. 			
GRI 2-25	Processos para remediar impactos negativos	A VdA disponibiliza a todos os Colaboradores da VdA um Canal de Denúncia Interno para a apresentação de denúncias de eventuais infrações cometidas contra, por exemplo, o Código de Conduta, as Normas Internas e a Legislação em vigor. Fazemos parte do Legal Club, plataforma dedicada aos advogados in-house para troca de experiências e discussão de ideias, associada a um programa estruturado para acrescentar valor nas seguintes dimensões: Conhecimento e Inovação; Desenvolvimento profissional; Networking;		Estamos a desenvolver um programa de Client Listening, para melhor incorporar o feedback dos clientes na nossa atividade diária.	

GRI 2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Os princípios, políticas e boas práticas da nossa conduta empresarial estão descritas no nosso Código de Conduta interno; se algum colaborador pretender esclarecer alguma dúvida sobre o mesmo, pode dirigir-se ao seu responsável de área, ou ao departamento de RH se assim o preferir; se algum colaborador pretender denunciar alguma situação tem a possibilidade de o fazer anonimamente através do canal de denúncias.
GRI 2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Existe um processo judicial pendente que contesta um alegado incumprimento do Regulamento Geral do Ruído imputado (incorretamente) à VdA, uma vez que esta não explora o espaço nem os equipamentos em causa no processo. Para além deste processo, não existem situações de incumprimento de leis e regulamentos.
GRI 2-28	Participação em associações	Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.2. Na Comunidade" e "3.4. Na Sociedade"
Engajamento de stakeholders		
GRI 2-29	Abordagem para o envolvimento de stakeholders	O envolvimento dos stakeholders faz parte da forma como a VdA quer participar na sociedade. São várias as ferramentas de comunicação, diálogo e co-construção utilizadas pela firma para fomentar proximidade, transparência e cooperação com stakeholders internos e externos, como clientes, parceiros e outras organizações societárias.
GRI 2-30	Acordos de negociação coletiva	Não aplicável.
GRI 3 – Temas Materiais 2021		Localização/Resposta
Conteúdos sobre temas materiais		
GRI 3-1	Processo de definição de temas materiais	Em 2022, a VdA fez uma auscultação interna e externa complementar ao Statement of Purpose desenvolvido em 2021, onde foi abordado o desempenho da VdA nas várias dimensões ESG. A esta análise do património de práticas da VdA e às consultas internas e externas realizadas, juntaram-se uma análise de benchmark e de tendências setoriais que permitiram completar a identificação dos temas materiais da organização numa dupla perspetiva: avaliar o impacto dos temas materiais na sociedade; e avaliar o impacto dos temas materiais na sustentabilidade financeira da organização. Esta reflexão contribuiu para o desenho da nossa estratégia, cujos alicerces se encontram na Visão 2021-2025, definida pela VdA. Saiba mais em "2. A nossa estratégia de responsible business" > "2.1. Stakeholders" e "2.2. Impactos".
GRI 3-2	Lista de tópicos materiais	Matriz e tópicos materiais no corpo do Relatório: "2. A nossa estratégia de responsible business" > "2.2 Impactos".

GRI TOPIC STANDARTS

GRI 203 – Impactos económicos indirectos significativos

GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais

O impacto da VdA na comunidade corresponde ao investimento na transformação das entidades sociais e ao envolvimento da equipa com a comunidade através de apoio jurídico pro bono, voluntariado corporativo e iniciativas internas. A inovação e empreendedorismo, bem como a literacia e a educação, a integração, a igualdade e a inclusão são também temas-foco para a VdA. A Fundação Vasco Vieira de Almeida é um instrumento central desta vertente.

Saiba mais em: "3. O nosso impacto" > "3.2. Na comunidade".

GRI 203-1 Detalhes da organização

Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.2. Na Comunidade".

GRI 204 – Práticas de Compra 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais

Em 2022, a VdA trabalhou numa política de sustainable procurement que procura levar em consideração os impactos ambientais, sociais e económicos dos bens e serviços que adquire. Visa com o processo reduzir os impactos negativos sobre o meio ambiente e a sociedade, enquanto maximiza os benefícios económicos para a Firma e os seus múltiplos stakeholders. A política de sustainable procurement da VdA leva a Firma a considerar uma série de fatores ao selecionar fornecedores e produtos. Entrará em vigor em 2023.

Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.2. Na Comunidade" > "Sustainable Procurement".

GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL	2021	2022	2023	2024
Percentagem do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais (tais como percentagem de produtos e serviços adquiridos localmente)	89%	90%	90%	90%
Definição geográfica de 'local' adotada	Portugal			
Definição utilizada para 'unidades operacionais importantes'	Escritórios de Lisboa e Porto			

GRI 205 – Combate à corrupção 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais

Todos os Colaboradores recebem, aquando da sua integração, um Código de Ética e Conduta que inclui regras anti-corrupção. Quanto aos clientes e fornecedores, estas regras também são partilhadas, através do envio do Código de Ética e Conduta.

Saiba mais em: "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos"

GRI 205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não houve nenhuma.																							
GRI 205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	<p>Todos os Colaboradores recebem, aquando da sua integração, um Código de Conduta que inclui regras anticorrupção e na sua formação têm um módulo de Compliance e Gestão de Risco que aborda esta temática.</p> <p>Quanto aos clientes e fornecedores, estas regras também são partilhadas, enviando-lhes o nosso Código de Conduta e inseridas cláusulas anticorrupção nos contratos que celebramos.</p>																							
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve nenhum.																							
GRI 206 – Concorrência desleal																									
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais	"1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos"																							
GRI 206-1	Ações legais por comportamento anticoncorrencial, antitrust e práticas de monopólio	Não houve nenhuma.																							
GRI 301 – Materiais 2016																									
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais	<p>Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.</p> <p>Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5%</p>	<p>na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador, aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras tomadas de decisão.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de água, papel e valorização de resíduos".</p>																						
GRI 301-1	Materiais usados – por peso ou volume	<p>MATERIAIS USADOS-POR PESO OU VOLUME</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total de materiais usados – por peso ou volume</td> <td>15,20t</td> <td>12,74t</td> <td>6,08t</td> <td>9,91t</td> </tr> </tbody> </table>		2021	2022	2023	2024	Total de materiais usados – por peso ou volume	15,20t	12,74t	6,08t	9,91t	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Não renováveis</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Renováveis (matérias-primas: papel e cartão)</td> <td>15,20t</td> <td>12,74t</td> <td>6,08t</td> <td>6,08t</td> </tr> </tbody> </table>			Não renováveis	0	0	0	0	Renováveis (matérias-primas: papel e cartão)	15,20t	12,74t	6,08t	6,08t
	2021	2022	2023	2024																					
Total de materiais usados – por peso ou volume	15,20t	12,74t	6,08t	9,91t																					
Não renováveis	0	0	0	0																					
Renováveis (matérias-primas: papel e cartão)	15,20t	12,74t	6,08t	6,08t																					
GRI 302 – Energia 2016																									
GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais	<p>Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.</p> <p>Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos</p>	<p>ambientais até 2022, nomeadamente, a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Até à aprovação de um SBT, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos, nesse âmbito: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador e 100% da eletricidade renovável.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de energia e pegada de carbono".</p>																						

GRI 302-1	Consumo de energia dentro da organização	Un.	2021	2022	2023	2024	Un.	2021	2022	2023	2024	
	Consumo total de energia dentro da organização	GJ	4.766	4.621	5.064	5.198	Gás natural (caldeira escritório Sede Lisboa)	GJ	34	39	45	48
	Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes não renováveis	GJ	89	70	73	84	Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes renováveis	GJ	0	0	0	0
	Diesel de fontes estacionárias (unidades operacionais) (Geradores de emergência escritórios)	GJ	4	2	2	2	Consumo total de eletricidade, aquecimento, arrefecimento e vapor	GJ	4.677	4.551	4.977	4.977
	Gasolina (motas da firma)	GJ	51	29	27	27	Eletricidade adquirida	GJ	4.677	4.551	4.991	5.115
GRI 302-2	Consumo de energia fora da organização	Un.	2021	2022	2023	2024						
	Consumo total de energia fora da organização (perdas de eletricidade na rede de transporte e distribuição)	GJ	419	450	471	481						
GRI 302-3	Intensidade de energia	Un.	2021	2022	2023	2024						
	Por colaborador	Rácio (GJ/colaborador)	10,50	9,22	10,89	12,34						Nota: Calculada utilizando market-based method.
GRI 302-3	Redução do consumo de energia	Un.	2021	2022	2023	2024						
	Redução do consumo de energia em relação ao ano anterior	GJ	-134	-145	444	134						
	Redução do consumo de energia em relação ao ano -base (2022)	GJ	-134	-145	444	578						Nota: Base usada para calcular a redução do consumo de energia: em relação ao ano anterior.

GRI 303 – Água e Efluentes 2018

GRI 3 – Temas Materiais 2021

3-3- Gestão dos temas materiais

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regulamente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual.

Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador, aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado)

que suportarão futuras tomadas de decisão. Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.3. Na proteção do Ambiente" >"Consumo de água, papel e valorização de resíduos"

GRI 303-5	Consumo de água	Un.	2021	2022	2023	2024
	Consumo total de água de todas as áreas	Megalitros	3,52	3,78	4,50	4,54
	Consumo total de água de todas as áreas com stress hídrico	Megalitros	0	0	0	0

GRI 305 – Emissões 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais	
		<p>Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal "Sabia que..." cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. Com base nos resultados do Barómetro Verde, a VdA quantifica, desde 2011, a sua pegada de carbono, utilizando a metodologia The Greenhouse Gas Protocol, aplicada ao setor legal, em linha com as recomendações da Legal Sustainability Alliance. Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais quantificados de redução de consumos e emissões, até 2022, nomeadamente, a redução de 5% nas emissões de carbono por colaborador.</p> <p>Em 2023, a VdA irá incluir no cálculo da sua pegada de carbono a quantificação das emissões associadas à produção dos produtos, serviços e bens de imobilizado que adquire (categorias 1 e 2 de âmbito 3). Com base nos resultados obtidos, a firma pretende iniciar, em 2024, o processo de avaliação e adoção de um objetivo de redução de emissões mais ambicioso e alinhado com a ciência climática (SBT - Science-Based Target), a submeter à aprovação da Science-Based Targets initiative (SBTi). Até à aprovação de um SBT, a VdA decidiu adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos, nesse âmbito: redução de 2,5% de emissões de carbono. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (compensação voluntária de emissões) que suportarão futuras tomadas de decisão. Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.3. Na proteção do Ambiente" >"Consumo de energia e pegada de carbono"</p>

GRI 305-1	Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	2018-2022	Un.	2021	2022	2022-2024	Un.	2023	2024
		Total de emissões diretas (Âmbito 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	tCO ₂ e	14	32	Total de emissões diretas (Âmbito 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	tCO ₂ e	5	21
		Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo:	Nº		2018	Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo:	Nº		2022
		Justificação para sua escolha		ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA em 2019-2022		Justificação para sua escolha		ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA em 2023-2024	
		Emissões no ano-base	tCO ₂ e		11	Emissões no ano-base	tCO ₂ e		32

Nota: Caldeira a gás natural no escritório sede (Lisboa) e geradores de emergência, gasolina em motas da firma e reposição de fugas de f-gases com PAG em equipamentos de climatização de escritórios.

GRI 305-2	Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2)	2018-2022	Un.	2021	2022
		Total de emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base na localização	tCO ₂ e	331	278
		Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo:	Nº		2018
		Justificação para sua escolha		ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA em 2019-2022	
		Emissões no ano-base	tCO ₂ e		467

2022-2024	Un.	2023	2024
Total de emissões indiretas (Âmbito 2) de GEE provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base na localização	tCO ₂ e	240	169
Se aplicável, o total de emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia em toneladas métricas de CO2 equivalente calculadas com base no mercado	Nº	0	0

Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo:	Nº	2022
Justificação para sua escolha	ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA em 2023-2024	
Emissões no ano-base	tCO ₂ e	278

Nota: VdA utiliza market-based method para reportar total de emissões (âmbito 1, 2 e 3) e para definir e monitorizar objetivos de redução de GEE. A partir de julho 2020, 100% da eletricidade adquirida tem certificação de origem renovável.

GRI 305-3	Outras emissões indiretas de GEE (Âmbito 3)	2018-2022	Un.	2021	2022
		Total de outras emissões indiretas (Âmbito 3) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	tCO ₂ e	137	948
		Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo:	Nº		2018
		Justificação para sua escolha	ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA em 2019-2022		
		Emissões no ano-base	tCO ₂ e		671

2022-2024	Un.	2023	2024
Total de emissões diretas (Âmbito 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	tCO ₂ e	2762	2903
Ano-base para o cálculo (if applicable) incluindo:	Nº		2022
Justificação para sua escolha	ano-base dos atuais objetivos ambientais VdA em 2023-2024		
Emissões no ano-base	tCO ₂ e		948

Nota: Inclui todas as categorias de âmbito 3 aplicáveis à VdA - C1 - Produção de bens e serviços adquiridos (contabilizado a partir de 2023); C2 - Produção de imobilizado adquirido (contabilizado a partir de 2023); C3-Energia a montante: perdas no transporte e distribuição de eletricidade consumida; C5-Tratamento de resíduos: tratamento de resíduos, águas residuais e água consumida; C6- Deslocações em serviço: de avião, comboio, táxi/TVDE, viaturas de aluguer e pessoais ao serviço da firma);C7 - mobilidade casa-trabalho dos colaboradores(contabilizado a partir de 2022); C8 - sumo de energia em instalações alugadas.

GRI 305-4	Intensidade das emissões de GEE	Un.	2021	2022	2023	2024	
		Por colaborador	Rácio (GJ/ colaborador)	0,33	1,96	5,60	5,86

Nota: Emissões de âmbito 1,2 (market-based method) e 3. Âmbito 3 passou a incluir mobilidade pendular (C7) e partir de 2022 e produção de bens, serviços e imobilizado (C1 e C2) a partir de 2023.

GRI 305-5	Redução das emissões de GEE	Un.	2021	2022	2022-2024	Un.	2023	2024	
		Redução de emissões de GEE como resultado direto de iniciativas de redução	tCO ₂ e	-998,27	-169,19	Total de emissões diretas (Âmbito 1) de GEE em toneladas métricas de CO2 equivalente	tCO ₂ e	1787	1944
		Ano-base	Nº		2018	Ano-base	Nº		2022
		Âmbito em que as reduções ocorrem	Âmbito 1, 2 e 3			Âmbito em que as reduções ocorrem	Âmbito 1, 2 e 3		

Nota: Redução 2022 vs 2018 menor que 2021 vs 2018 devido à inclusão da mobilidade pendular (âmbito 3) em 2022. Aumento 2023 vs 2022 devido à inclusão da produção de bens, serviços e imobilizado (âmbito 3) em 2023.

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitoriza, numa base trimestral, os indicadores relevantes do desempenho ambiental da sua operação: consumo de energia; materiais e água; mobilidade em serviço; e resíduos. Os resultados são comunicados regularmente a todos os colaboradores, acompanhados de mensagens de informação e sensibilização, e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal “Sabia que...” cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. Tendo 2018 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2022, nomeadamente, o aumento de 5% na taxa de

reciclagem de resíduos e a redução de 5% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel), o que, efetivamente, se verificou. Neste âmbito, a VdA decidiu, ainda, adotar objetivos de desempenho intermédios para os próximos dois anos: redução de 2,5% do consumo de recursos por colaborador e aumento de 2,5% da taxa de valorização de resíduos e 100% de papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e passar a monitorizar indicadores adicionais (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras tomadas de decisão. Saiba mais em “3. O nosso impacto” > “3.3. Na proteção do Ambiente” > “Consumo de água, papel e valorização de resíduos”

GRI 306-3

Resíduos gerados

	Un.	2021	2022	2023	2024
Peso total dos resíduos gerados por composição dos resíduos	t	33,25	47,38	58,18	54,10
Orgânicos	t	19,06	18,32	18,47	18,47
Papel/cartão	t	0,80	14,24	20,80	20,80
Plástico	t	1,38	1,90	2,15	2,15
Vidro	t	0,59	0,20	2,58	2,58
Resíduos sólidos urbanos indiferenciados	t	11,42	12,73	14,17	14,17

Nota: Não são produzidos resíduos perigosos pelo que todos os resíduos produzidos são classificados como não perigosos.

GRI 306-4

Resíduos não destinados para disposição final

	Un.	2021	2022	2023	2024
Peso total dos resíduos não destinados para disposição por composição dos resíduos	t	21,83	34,65	44,00	40,15
Orgânicos (digestão anaeróbia)	t	19,06	18,32	18,47	18,54
Papel/cartão, plástico, vidro (reciclagem)	t	2,77	16,33	25,53	17,83
Peso total dos resíduos perigosos não destinados para disposição por operação de recuperação	t	0	0	0	0
Peso total dos resíduos não perigosos não destinados para disposição por operação de recuperação	t	21,83	34,65	44,00	40,15
Preparação para reutilização	t	0	0	0	0
Dentro da organização	t	0	0	0	0
Fora da organização	t	0	0	0	0

	Un.	2021	2022	2023	2024
Reciclagem	t	2,77	16,33	25,53	21,61
Dentro da organização	t	0	0	0	0
Fora da organização	t	0	0	0	0

GRI 306-5	Resíduos destinados para disposição final	Un.	2021	2022	2023	2024
	Peso total dos resíduos destinados para disposição por composição dos resíduos	t	11,42	12,73	14,17	13,95
	Resíduos sólidos urbanos indiferenciados	t	11,42	12,73	14,17	13,95
	Peso total dos resíduos perigosos t destinados para disposição por operação de disposição		0	0	0	0
	Peso total dos resíduos não perigosos destinados para disposição por operação de disposição	t	11,42	12,73	14,17	13,95

Nota: No "peso total dos resíduos não perigosos destinados para disposição por operação de disposição", o valor refere-se ao total de resíduos sem recolha seletiva e que são recolhidos pelos circuitos de indiferenciados dos sistemas multi-municipais. Uma vez que os locais de produção (i.e. escritórios VdA) são em Lisboa e no Porto, o seu destino são os circuitos de indiferenciados da Valorsul e da Lipor, respetivamente. Em ambos os casos, os resíduos indiferenciados são encaminhados para incineração ou para aterro, dependendo da disponibilidade dos respetivos equipamentos.

GRI 401 – Emprego 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021 3-3- Gestão dos temas materiais

A VdA destaca a importância da humanização das relações, do bem-estar das equipas e da construção de um ambiente de trabalho saudável. Neste sentido e em linha com o Plano Estratégico da firma – Visão 21|25 –, foram implementadas várias iniciativas que se focam no envolvimento dos colaboradores, promoção da igualdade e diversidade, saúde e bem-estar e qualidade de vida. Para as quatro dimensões chave (Envolvimento, Saúde e Bem-estar, Diversidade e Inclusão, Equilíbrio vida profissional-vida pessoal) foram definidos objetivos que devem nortear a estratégia de Talento para o horizonte 2022-2025, entre eles:

• Promover um ambiente familiarmente responsável, no contexto de trabalho da VdA;

• Identificar e promover ações de melhoria de processos/benefícios que possibilitem uma maior conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal;

• Adotar modelos de colaboração flexíveis, adaptados ao novo contexto e realidade do mundo do trabalho;

• Promover a atração, gestão e desenvolvimento de Talento jovem na VdA através da implementação de medidas baseadas no benchmark com as melhores práticas.

Neste contexto, é de referir no âmbito do Programa We4Wellness, a introdução de trabalho híbrido, o compromisso com a valorização de salários com combate à precariedade e a proteção na parentalidade através de vários benefícios, como licenças parentais, oferta de um kit bebé e serviços de babysitting. Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.1. Na equipa".

GRI 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados

	2021	2022	2023	2024		2021	2022	2023	2024
Número total de empregados	94	102	84	73	>= 50	1,6%	1,2%	0,4%	0%
Novas contratações de empregados por faixa etária	94	102	84	73	Número total de empregados	451	497	498	495
< 30	54	66	52	51	Taxa de novas contratações por género	NA	NA	NA	NA
>= 30 e <50	33	30	30	22	Mulheres	13,3%	12,75	10,65	4,6%
>= 50	7	6	2	-	Homens	7,5%	7,8%	6,2%	10,1%
Novas contratações de empregados por género	94	102	84	73	Total de rotatividade de empregados por faixa etária	71	57	80	79
Mulheres	60	63	53	23	< 30	25	15	23	36
Homens	34	39	31	50	>= 30 e <50	43	40	53	37
Taxa de novas contratações por faixa etária	NA	NA	NA	NA	>= 50	3	2	4	6
< 30	12%	13,3%	10,4%	10,3%	Total de rotatividade de empregados por género	69	57	80	79
>= 30 e <50	7,3%	6%	6%	4,4%					

Mulheres	45	38	44	51
Homens	24	19	36	28
Taxa de rotatividade de empregados por faixa etária	NA	NA	NA	NA
< 30	5,5%	3%	4,6%	7,3%
>= 30 e <50	9,5%	8%	10,6%	7,5%
>= 50	0,7%	0,4%	0,8%	1,2%
Taxa de rotatividade de empregados por género	NA	NA	NA	NA
Mulheres	10%	7,6%	8,8%	10,3%
Homens	5,3%	3,8%	7,2%	5,7%

GRI 401-3	Licença Parental	2021	2022	2023	2024					
	Total de colaboradores com direito a licença parental	35	27	36	13	Mulheres	6	11	21	10
	Mulheres	9	11	25	12	Homens	22	15	10	1
	Homens	26	16	11	1	Taxa de retenção	NA	NA	NA	NA
	Total de colaboradores que gozaram de licença parental	35	27	36	13	Mulheres	66,7%	100%	96%	85%
	Mulheres	9	11	25	12	Homens	84,6%	93,8%	91%	100%
	Homens	26	16	11	1					
	Número total de colaboradores que regressaram ao trabalho após o fim da licença parental e que foram ainda empregados 12 meses após o seu regresso ao trabalho	28	26	31	11					

GRI 403 – Saúde e Segurança no Trabalho 2018

GRI 3 – Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais		
		<p>A VdA assume a saúde e bem-estar como pilar estratégico e a responsabilidade de garantir as condições necessárias para proporcionar um ambiente de trabalho agradável face ao rigor e exigência subjacente ao trabalho na Firma.</p> <p>O Programa We4Wellness é um dos eixos do Plano Estratégico da firma, Visão 21 25. A nível social, inclui a introdução de trabalho híbrido, o compromisso com a valorização de salários com combate à precariedade e a proteção na parentalidade através de vários benefícios, como licenças parentais, oferta de um kit bebé e serviços de babysitting. A nível mental, inclui participação no acompanhamento psicológico e um plano de awareness para</p>	<p>questões relacionadas com a saúde mental. Em 2022, foi lançado o "Mês da Saúde Mental", em parceria com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, contado com workshops e iniciativas que envolvem a VdA Portugal e as Legal Partners. Por último, a nível físico inclui consultas e workshops de nutrição, o programa de cessação tabágica, aulas de fitness e yoga, e chair massages.</p> <p>Neste âmbito, a VdA integra ainda os seguintes compromissos e grupos de trabalho: The Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health e o Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho.</p> <p>Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.1. Na equipa".</p>
GRI 403-3	Serviços de saúde ocupacional	Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".	
GRI 403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".	

GRI 404 – Formação e Educação 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021

3-3- Gestão dos temas materiais

A abordagem da VdA visa criar um ambiente de trabalho que valoriza o crescimento e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores. Em 2022, e alinhado com os objetivos inseridos no plano estratégico da Firma, foi conduzida uma revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho, com especial foco na sinalização e acompanhamento de colaboradores com elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback contínuo ao longo do ano. No âmbito da experiência do colaborador, a VdA tem vindo a apostar particularmente no processo de onboarding e acompanhamento contínuo, e no programa de mentoring.

Adicionalmente, de acordo com a estratégia da VdA em matéria de gestão de Talento, a VdA desenvolveu, em 2022, um conjunto de projetos e iniciativas estruturantes com o objetivo de reforçar uma abordagem people-centric. A iniciativa "Under 30", direcionada a todos os colaboradores com menos de 30 anos de idade, tem como principal objetivo a criação de uma plataforma de auscultação e interação com as novas gerações, integrando a sua visão sobre os desafios atuais da Firma e a sua expectativa em relação ao futuro da mesma. Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.1. Na equipa"

GRI 404-1	Média de horas de formação por ano por empregado	2021	2022	2023	2024
	Média de horas de formação dos empregados por género	17	17	20	28
	Mulheres	14	11	16	30
	Homens	18	20	22	24
	Média de horas de formação dos empregados por categoria	17	17	20	28
	Área de Prática				
	Sócios	4	6	10	6
	Of Counsels	7	5	12	4
	Senior Counsels	0	23	12	35,3
	Associado Coordenador	20	19	20	21
	Associado Sénior	18	20	21	20
	Associado	18	21	24	29
	Estagiário	33	21	18	26

Área de Gestão				
Diretor	11	4	1	11
Coordenador	21	22	16	35
Técnico sénior	16	19	22	42
Técnico	10	11	21	47
Assistente	10	19	30	2
Assistente Operacional	12	9	8	2
Estagiário	30	30	8	11

GRI 404-2

Programas para atualizar as competências dos empregados e programas de assistência à transição

Em 2022, e alinhado com os objetivos inseridos no plano estratégico da Firma, foi conduzida uma revisão do sistema de gestão e avaliação de desempenho, com especial foco na sinalização e acompanhamento de colaboradores com elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e feedback contínuo ao longo do ano. No âmbito da experiência do colaborador, a VdA tem vindo a apostar particularmente no processo de onboarding e acompanhamento contínuo, e no programa de

mentoring. Adicionalmente, de acordo com a estratégia da VdA em matéria de gestão de Talento, a VdA desenvolveu, entre outras, a iniciativa "Under 30", direcionada a todos os colaboradores com menos de 30 anos de idade, tem como principal objetivo a criação de uma plataforma de auscultação e interação com as novas gerações, integrando a sua visão sobre os desafios atuais da Firma e a sua expectativa em relação ao futuro da mesma. Saiba mais em "3. O nosso impacto" >"3.1. Na equipa".

GRI 405 – Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016

GRI 3 – Temas Materiais 2021

3-3- Gestão dos temas materiais

A VdA tem uma longa tradição na promoção da igualdade de género e de diversidade, sendo parte dos valores que a definem como firma. Neste âmbito, foi criada uma task-force que assume os seguintes compromissos e iniciativas relativamente à igualdade de oportunidades e à promoção da diversidade: Carta Portuguesa para a Diversidade, IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade, Inclusive Community Forum (Nova SBE), Women's Empowerment Principles, TGE – Target Gender Equality e ICF – Inclusive Community Forum. Em particular, e em conjunto com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, a VdA estabelece parcerias com organizações e projetos relevantes na promoção da educação, empregabilidade e liderança feminina, entre eles: Women2Women Portugal, Dress for Success, Grupo Mulheres do Brasil – Núcleo de Lisboa, Women on Boards e Girl Move Academy. O recrutamento inclusivo é também área de foco da VdA, tendo como

objetivo, entre outros, alavancar a inclusão de pessoas com deficiência. A VdA desenvolveu, ainda, um mecanismo interno de reporte e gestão de denúncias para eventuais situações de incumprimento em matéria de assédio e discriminação, que se encontra disponível para todos os colaboradores nas plataformas digitais da firma. Saiba mais em: "3. O nosso impacto" >"3.1. Na equipa"

	2021	2022	2023	2024					
Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização	17	17	20	20	< 30	66,7%	68,4%	74,8%	74,3%
					>= 30 e <50	33,3%	31,6%	25,2%	25,7%
					>= 50	0%	0%	0%	0%
Género					Estagiário				
Mulheres	25%	30,8%	35,7%	35,7%	Mulheres	33,3%	65 %	58,9%	62,3%
Homens	75%	69,2%	64,3%	64,3%	Homens	18,8%	35%	41,1%	37,7%
Faixa Etária					< 30	52,1%	43,9%	52,3%	52,5%
< 30	0%	0%	0%	0%	>= 30 e <50	0%	0%	0%	0%
>= 30 e <50	25%	23,1%	14,3%	14,3%	>= 50	0%	0%	0%	0%
>= 50	75%	76,9%	85,7%	85,7%	Área de Gestão:				
Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias, deficiência ou grupos vulneráveis)	0,44%	0,4%	0,6%	0,61%	Diretor				
					Mulheres	3,1%	6,7%	7,1%	7,5%
					Homens	3,1%	5%	5,4%	5,7%
Percentagem de novos empregados por categoria					< 30	0%	0%	0%	0%
Área de Prática:					>= 30 e <50	2,1%	3,9%	3,6%	3,8%
Sócio					>= 50	4,2%	9,8%	8,9%	9,4%
Mulheres	31,4%	32,1%	36,2%	37,3%	Coordenador				
Homens	68,6%	67,9%	63,8%	62,7%	Mulheres	14,6%	26,7%	30,4%	35,8%
< 30	0%	0%	0%	0%	Homens	4,2%	5%	5,4%	7,5%
>= 30 e <50	37,3%	35,7%	36,2%	37,3%	< 30	0%	0%	0%	0%
>= 50	62,7%	64,3%	63,8%	62,7%	>= 30 e <50	16,7%	33,3%	28,6%	34%
Of Counsel					>= 50	2,1%	3,9%	3,6%	9,4%
Mulheres	60%	80%	66,7%	50%	Técnico sénior				
Homens	40%	20%	33,3%	50%	Mulheres	14,6%	36,7%	35,7%	43,4%
< 30	0%	0%	0%	0%	Homens	7,3%	10%	14,3%	13,2%
>= 30 e <50	60%	40%	50%	33,3%	< 30	1%	2%	1,8%	0%
>= 50	40%	60%	50%	66,7%	>= 30 e <50	16,7%	45,1%	41,1%	49,1%
Associado sénior					>= 50	4,2%	7,8%	7,1%	7,5%
Mulheres	61,8%	58,8%	61,1%	55,3%	Técnico				
Homens	38,2%	41,2%	38,9%	44,7%	Mulheres	37,5%	63,3%	82,1%	90,6%
< 30	0%	0%	0%	0%	Homens	15,6%	26,7%	33,9%	37,7%
>= 30 e <50	100%	91,2%	97,2%	100%	< 30	22,9%	49%	46,4%	49,1%
>= 50	0%	8,8%	2,8%	0%	>= 30 e <50	28,1%	52,9%	64,3%	73,6%
Associado coordenador					>= 50	2,1%	3,9%	5,4%	5,7%
Mulheres	65,5%	62,3%	67,4%	66,7%	Assistente				
Homens	34,5%	37,7%	32,6%	33,3%	Mulheres	45,8%	80%	76,8%	75,5%
< 30	0%	0%	0%	0%	Homens	2,1%	6,7%	12,5%	13,2%
>= 30 e <50	91,4%	90,6%	80,4%	87,2%	< 30	4,2%	7,8%	12,5%	13,2%
>= 50	8,6%	9,4%	19,6%	12,8%	>= 30 e <50	24%	51%	37,5%	39,6%
Associado					>= 50	19,8%	58,8%	39,3%	35,8%
Mulheres	61,5%	56,1%	64,5%	68,3%					
Homens	38,5%	43,9%	35,5%	31,7%					

Assistente Operacional

Mulheres	6,3%	10%	10,7%	9,4%
Homens	8,3%	10%	12,5%	15,1%
< 30	0%	0%	1,8%	5,7%
>= 30 e <50	10,4%	15,7%	16,1%	13,2%
>= 50	4,2%	7,8%	5,4%	5,7%

Estagiário

Mulheres	1%	1,7%	3,6%	5,7%
Homens	0%	3,3%	0%	0%
< 30	1%	5,9%	3,6%	5,7%
>= 30 e <50	0%	0%	0%	0%
>= 50	0%	0%	0%	0%

GRI 405-2	Rácio entre salário base e remuneração de mulheres para homens	2021	2022	2023	2024
Área de Prática					
	Rácio entre salário base	1	0,99	1,01	0,94
	Rácio entre a remuneração (salário base + outras compensações financeiras - comissões, bónus)	0,98	0,99	1	0,92
Área de Gestão					
	Rácio entre salário base	1,14	1,18	1,16	1,06
	Rácio entre a remuneração (salário base + outras compensações financeiras - comissões, bónus)	1,13	1,17	1,16	1,04

GRI 413: Comunidades Locais 2016

GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais	<p>O impacto da VdA na comunidade corresponde ao investimento na transformação das entidades sociais e ao envolvimento da equipa com a comunidade através de apoio jurídico pro bono, voluntariado corporativo e iniciativas internas. A inovação e empreendedorismo, bem como a literacia e a educação, a integração, a igualdade e a inclusão são também temas-foco para a VdA. A Fundação Vasco Vieira de Almeida é um instrumento central desta vertente. A Fundação, com a participação da VdA, iniciou o seu caminho enquanto</p>	<p>investidor social apoiando três projetos no âmbito das parcerias para o Impacto do Portugal Inovação Social: Teach for Portugal, Manicómio e Speak. Adicionalmente, a VdA participa e apoia várias iniciativas de envolvimento da comunidade local e programas de desenvolvimento das organizações Stand4Good, Junior Achievement Portugal, Parque Nacional da Gorongosa - Projeto de Apoio a Crianças Vulneáveis e Girl Move Academy.</p> <p>Saiba mais em: "3. O nosso impacto" > "3.2. Na comunidade"</p>
-------------------------------------	--	---	--

GRI 413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Capítulo '3. O nosso impacto' > '3.2. Na Comunidade'.
------------------	---	---

GRI 418: Privacidade do Cliente 2016

GRI 3 - Temas Materiais 2021	3-3- Gestão dos temas materiais	<p>A prática de Regulatório & Digital é responsável por "comunicações e proteção de dados".</p> <p>Saiba mais em: "1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos".</p>
-------------------------------------	--	--

GRI 418-1	Reclamações fundamentadas sobre violação de privacidade do cliente e perda de dados do cliente	Não houve nenhuma.
------------------	---	--------------------

FICHA TÉCNICA

Título | Relatório de Impacto 2024 | Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados

Propriedade | Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados

Direção | Corporate Affairs / Corporate Sustainability Officer

Consultores | Sair da Casca – Consultoria em Desenvolvimento Sustentável

Direção de Arte e Produção | TTouch

Data de publicação |

Contacto | Marta Lima (msml@vda.pt)

Vda VIEIRA DE ALMEIDA