

Vda VIEIRA DE ALMEIDA

QUANDO TOMAMOS CUIDADO COMO VOS

RESPONSIBLE BUSINESS REPORT 2026

**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
conquistámos 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.**

**Cuidar
do que
nos une.**

índice

BOAS-VINDAS	4
NÚMEROS & MARCOS	5
1. O QUE NOS DISTINGUE	6
1.1 QUEM SOMOS.....	7
1.2 ONDE ESTAMOS	10
1.3 O QUE FAZEMOS.....	12
1.4 COMO TRABALHAMOS	15
1.5 RECONHECIMENTOS.....	18
2. A NOSSA ESTRATÉGIA	19
2.1 STAKEHOLDERS.....	20
2.2 IMPACTOS	22
2.3 ESTRATÉGIA DE RESPONSIBLE BUSINESS	24
3. O NOSSO IMPACTO	26
3.1 NA EQUIPA	27
3.2 NA COMUNIDADE	38
3.3 NA PROTEÇÃO DO AMBIENTE.....	44
3.4 NA SOCIEDADE.....	55
4. O NOSSO ROADMAP	56
4.1 ESTAMOS COMPROMETIDOS.....	57
SOBRE O RELATÓRIO	58
ANEXOS	59



boas-vindas

João Vieira de Almeida

Senior Partner, Presidente do Conselho de Administração, VdA

O ano de **2025** trouxe consigo um contexto geopolítico de grande complexidade, que testou a capacidade e adaptação e resiliência das organizações e das próprias pessoas.

Momentos como este revelam-se cruciais: é nos períodos de maior instabilidade que a consistência dos princípios e a firmeza da estratégia assumem um papel determinante. Na VdA, mantemos intocável a nossa convicção de que a sustentabilidade é parte indissociável do nosso Propósito, da nossa história e do nosso futuro.

Esta edição do Relatório de Responsible Business traduz o esforço contínuo e o compromisso de todos os que integram a VdA e a VdA Legal Partners. Cada iniciativa *pro bono*, cada projeto de formação, cada medida de otimização de recursos ou de reforço da eficiência ambiental é resultado de uma dedicação muito séria e planeada. E é, sobretudo, expressão da ideia fundamental que permanece no centro da nossa identidade: "Ter presente o todo".

Em 2025, reforçámos o nosso compromisso através de mais horas de trabalho jurídico *pro bono*, novas iniciativas de formação e desenvolvimento, e metas ambientais ainda mais ambiciosas. Com o apoio da Fundação Vasco Vieira de Almeida, expandimos o alcance do voluntariado corporativo, dando resposta a desafios emergentes e contribuindo ativamente para a construção de um futuro mais sustentável e equilibrado, nas várias jurisdições em que estamos presentes.

Há orgulho no caminho feito, mas há desejo de fazer mais e melhor. Prosseguir o compromisso de Responsible Business é, para nós, um exercício permanente de cidadania empenhada. Nestes tempos de incerteza, é essa coesão e essa determinação que nos fortalecem. Porque aquilo que somos e aquilo que fazemos estão intrinsecamente ligados ao nosso Propósito: **servir, contribuir e transformar.**

números & marcos

A VdA é uma sociedade de advogados com cinco décadas de história de sucesso, com presença global em oito 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.

8

JURISDIÇÕES

+330

ADVOGADOS

50

ANOS DE EXPERIÊNCIA

+550

PESSOAS

+90

PRÉMIOS & NOMEAÇÕES
INTERNACIONAIS

+10.400

HORAS *PRO BONO*

1.

O que nos distingue

A NOSSA HISTÓRIA,
O CAMINHO PARA O FUTURO.

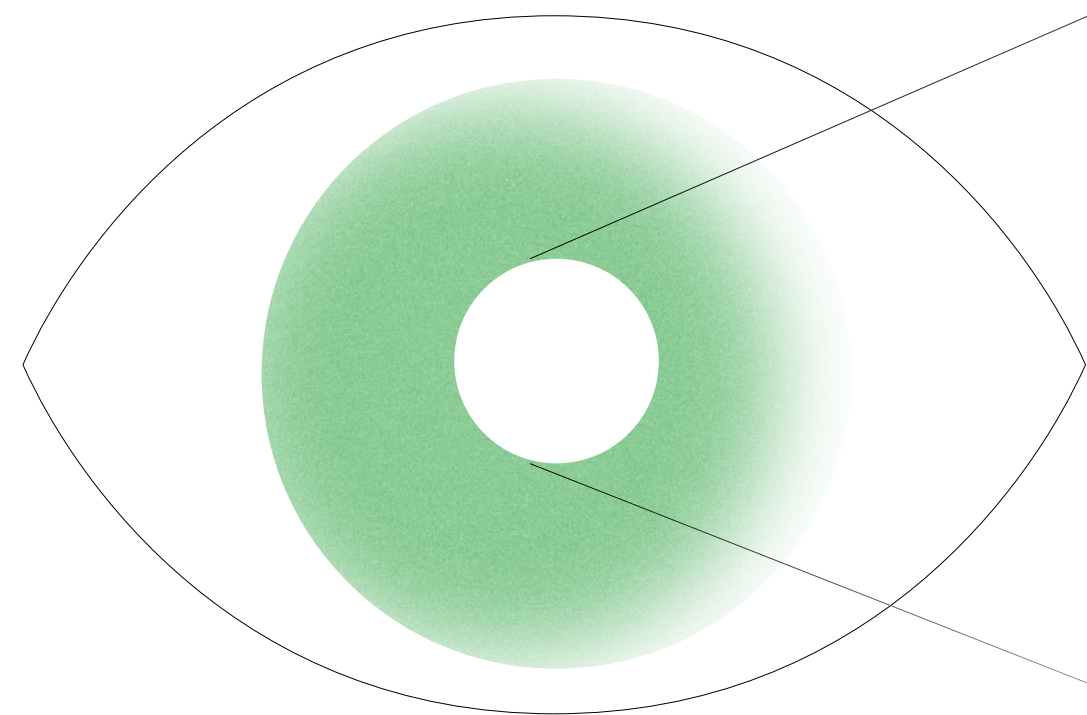
1.1 quem somos

“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, VdA

1.1 quem somos



VALORES

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.

SER ÉTICO

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

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.

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.

EXCEDER AS EXPECTATIVAS DO CLIENTE

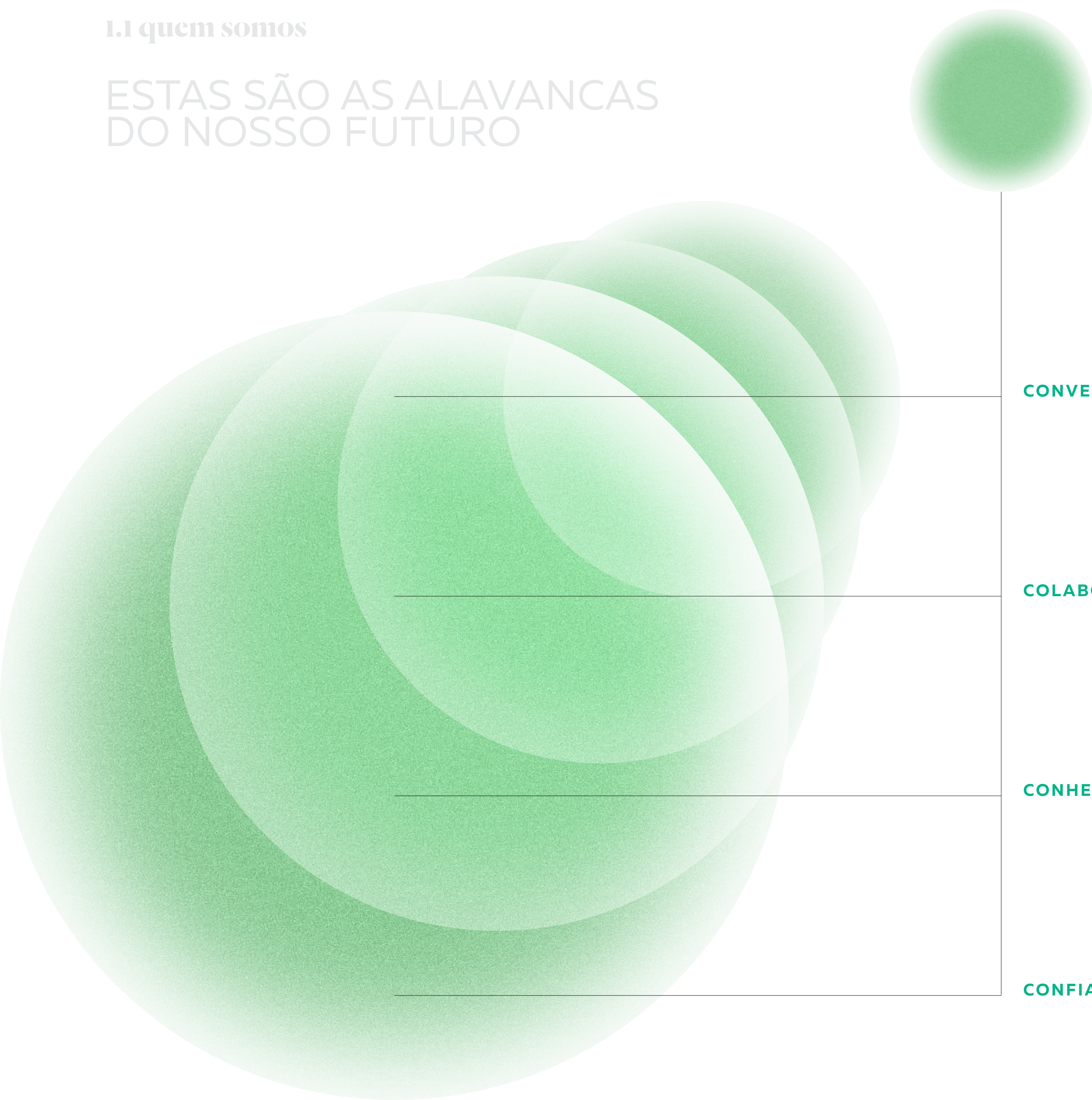
Somos verdadeiros parceiros dos nossos Clientes. Correspondemos à sua exigência tornando-nos os seus objetivos. Valorizamos as suas pessoas, o seu negócio, produto, serviço e bom nome com equipas feitas à medida, especializadas em cada setor.

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.

1.1 quem somos

ESTAS SÃO AS ALAVANCAS DO NOSSO FUTURO



CONVERGÊNCIA

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.

COLABORAÇÃO

CONHECIMENTO

CONFIANÇA

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.

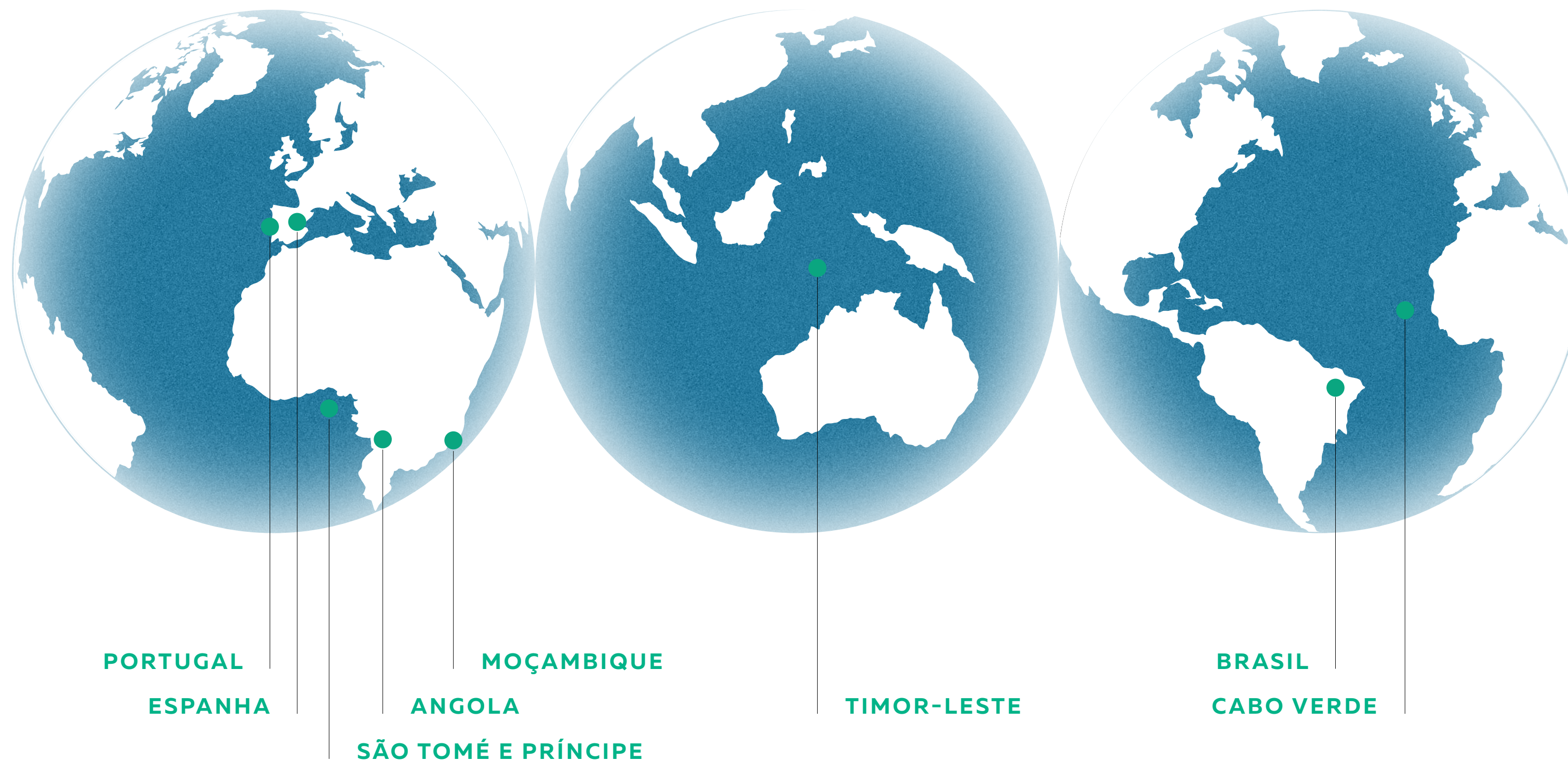
A VdA Legal Partners representa o conjunto de advogados e de sociedades de advogados independentes associados à Vieira de Almeida para a prestação de serviços jurídicos, de forma integrada.

Através da VdA Legal Partners, os Clientes têm acesso a uma equipa de cerca de 330 advogados presentes em 8 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 firmas de maior prestígio na Europa, América - especialmente, no Brasil -, Ásia e África.



VdA LEGAL PARTNERS

“A adoção de práticas ESG vem sendo cada vez mais reconhecida em vários países africanos, embora haja, como seria de esperar, variações significativas tanto no grau de implementação quanto na velocidade de progresso, dada a diversidade de nações do continente. Esse movimento em direção ao ESG é impulsionado, em grande parte, por empresas multinacionais, que adotam diretrizes globais para suas operações. No contexto da VdA, os desafios relacionados ao ESG na Rede se manifestam em duas frentes: internamente, ao implantar práticas ESG adequadas no funcionamento integrado de cada escritório da Rede; e externamente, ao fornecer assessoria jurídica sobre questões de ESG aos clientes. O desafio interno é considerado facilmente administrável, já que os escritórios da Rede permanecem alinhados com as políticas e procedimentos da VdA. Já o desafio externo depende, naturalmente, do grau de aceitação e implementação de ESG em cada país, além da necessidade de adaptar essas práticas à legislação nacional vigente.”

João Mayer Moreira

Diretor VdA Legal Partners, VdA

1.3 O que fazemos

Reconhecidos pelos inúmeros prémios 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.

INDÚSTRIAS

AVIAÇÃO, ESPAÇO & DEFESA

Aviação | Espaço | Defesa

BANCOS & INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

Bancos | Fundos | Private Equity & Venture Capital | Seguros

COMUNICAÇÕES E DIGITAL

Comunicações Eletrónicas | Comunicações Postais | Media, Entretenimento e Gaming | Tecnologias

DISTRIBUIÇÃO

Distribuição | Grande Consumo

ECONOMIA SOCIAL

Associações | Fundações | Cooperativas | IPSS, ONGDs e outras entidades de Utilidade Pública | Empresas e Negócios Sociais

ENERGIA & RECURSOS NATURAIS

Energia | Oil&Gas | Mining | Águas & Resíduos | Agronegócio

IMOBILIÁRIO & TURISMO

Imobiliário | Turismo

SAÚDE

Lifesciences | Healthcare

SECTOR PÚBLICO

Administração Pública | Entidades Reguladoras | Gestão Empresarial Pública

TRANSPORTES & INFRAESTRUTURAS

Infraestruturas Rodoviárias | Infraestruturas Ferroviárias | Portos & Aeroportos | Shipping

PRÁTICAS

CONTENCIOSO & REESTRUTURAÇÕES

Contencioso & Arbitragem | Penal, Contraordenacional & Compliance | PI Contencioso | Reestruturações & Insolvência

EMPRESARIAL & SOCIAL

Economia Social & Direitos Humanos | Fiscal | Governance | Laboral | Serviços Corporativos

FINANCEIRO & TRANSACIONAL

Bancário & Financeiro | Corporate e M&A | Imobiliário & Urbanismo | PI Transacional

INFRAESTRUTURAS, ENERGIA & RECURSOS

Ambiente & Clima | Energia & Recursos Naturais | Infraestruturas & Mobilidade | Oil&Gas

REGULATÓRIO & DIGITAL

Comunicações, Proteção de Dados & Tecnologia | Concorrência & UE | Digital Frontiers | Público | Saúde

1.3 o que fazemos

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.

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 |
Mercado do Carbono |
Contra-Ordenacional &
Penal Ambiental |
Fiscalidade Verde |
Regulação Ambiental |
Regulação de Resíduos |
Transição Energética &
Descarbonização



TÓPICOS SOCIAIS

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



TÓPICOS DE SUSTAINABLE FINANCE

Green & Blue Bonds |
Investimento Social |
Regulação do Financiamento Sustentável |
Social and Sustainability-Linked Bonds |
Sustainable Finance Disclosure

TÓPICOS DE GOVERNANCE

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

“Para além do calendário das obrigações legais, muitas empresas continuam a explorar e definir o seu posicionamento ESG, procurando desenvolver e consolidar o seu percurso diferenciador. A sustentabilidade move-se da obrigação para a ação e posicionamento estratégico, criando diferenciação e valor acrescentado. Aconselhamos os nossos Clientes a pisarem terreno seguro, prevenindo riscos de *greenwashing* e litigância climática, e posicionando-se para lá do estrito cumprimento das obrigações legais. O mundo apresenta-se diverso e a agenda da sustentabilidade continua ativa, porventura mais ativa até em várias partes do globo.”

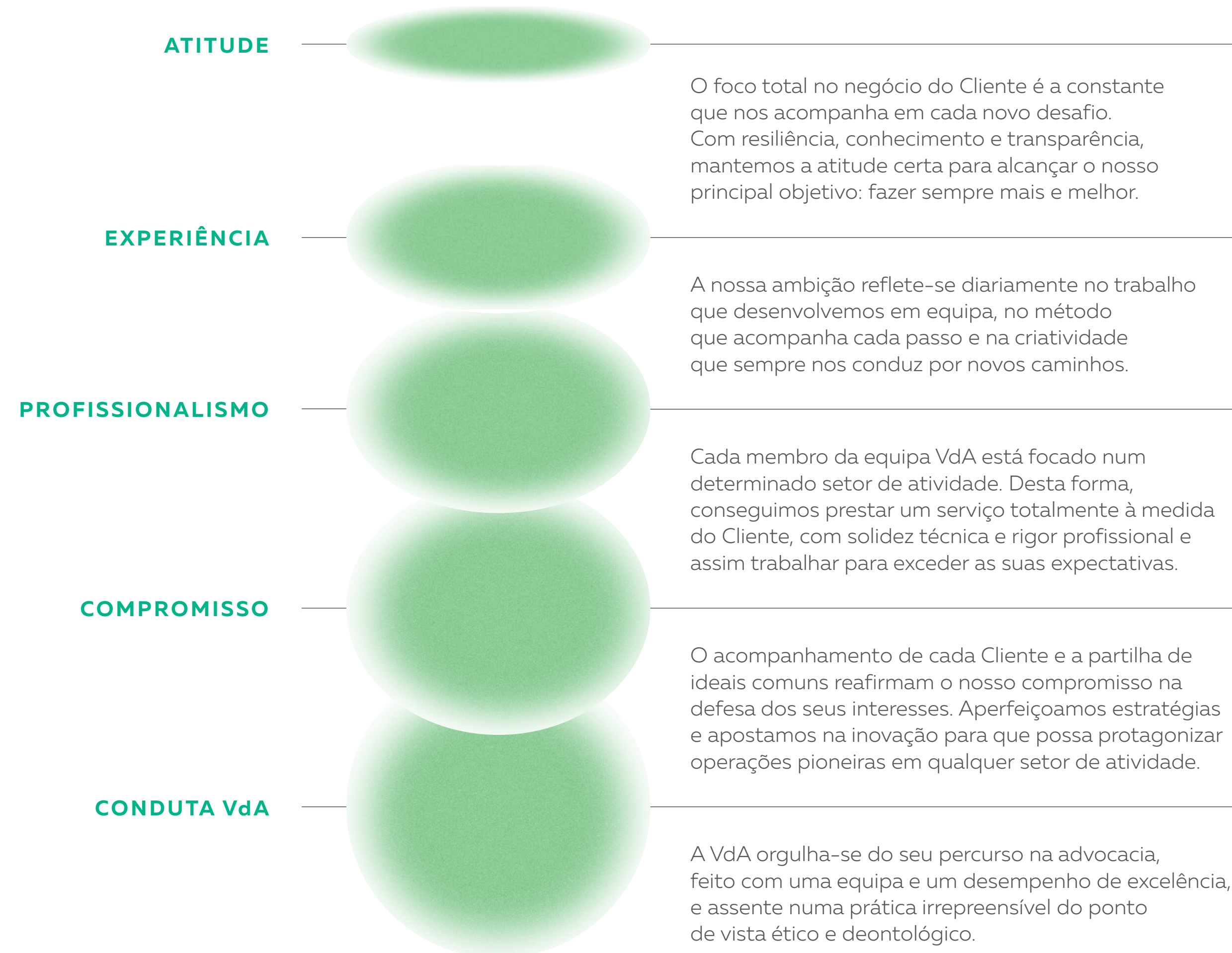
Assunção Cristas

Sócia Responsável pela Plataforma de Serviços Integrados ESG e Co-Responsável pela Área de Ambiente e Clima, VdA

1.4 Como trabalhamos

INSTRUMENTOS

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



O sucesso da VdA alicerça-se nas relações de confiança que estabelecemos entre os advogados, e com os nossos Colaboradores, Clientes e demais *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 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 Ética e Conduta.

PRINCÍPIOS

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.

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 colaboradores um comportamento consentâneo com os princípios da Firma, designadamente no que respeita ao cumprimento dos seus deveres cívicos e à condução dos negócios pessoais.

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.

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.



“Uma sociedade de advogados que seja responsável, encara a função de gestão de risco, não como um mero mecanismo de controlo, mas como um compromisso permanente com a Ética, a sustentabilidade e a confiança, ao serviço de todos os seus *stakeholders*.”

Alexandra Resina da Silva

General Counsel, VdA

1.5 reconhecimentos

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 **Responsible Business** 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.

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.

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.

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.

2. A nossa estratégia

2.1 *stakeholders*

“O envolvimento ativo das partes interessadas e a definição criteriosa das prioridades de atuação são elementos essenciais da abordagem de Responsible Business adotada pela nossa organização. Num contexto global caracterizado por relações interdependentes e uma crescente atenção às dimensões sociais e ambientais, existe uma exigência acentuada para que as empresas integrem práticas sólidas de ESG. Clientes, colaboradores, investidores, comunidades e reguladores têm influência direta na elaboração da agenda de sustentabilidade empresarial e no alcance de resultados impactantes, sendo este diálogo um dos alicerces fundamentais no percurso de Responsible Business desenvolvido pela VdA.”

Marta Lima

Corporate Sustainability Officer, VdA

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.

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.

18

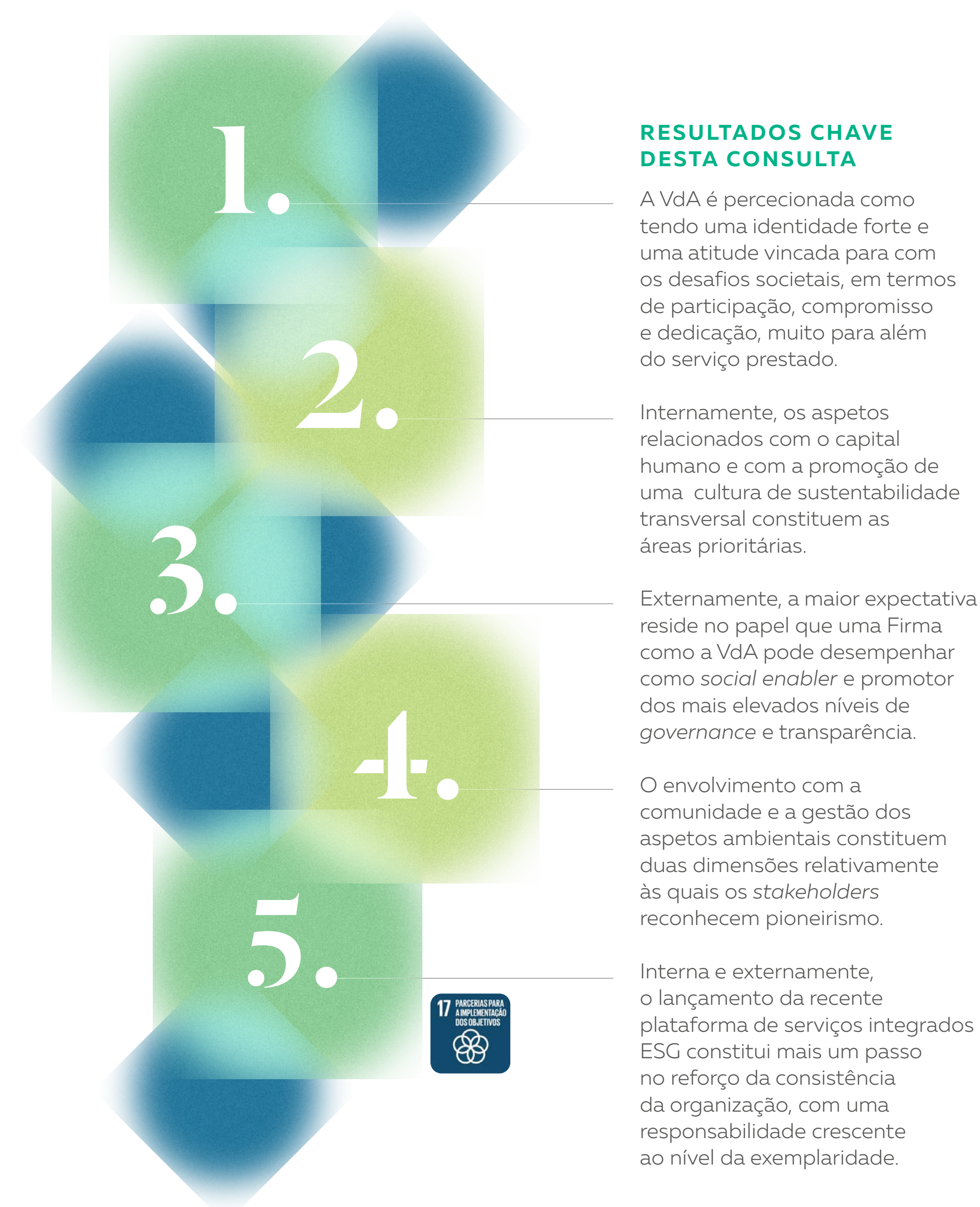
ENTREVISTAS INTERNAS, A ÁREAS DE PRÁTICA E ÁREAS DE GESTÃO, INCLUINDO AO MANAGEMENT DA VDA

4

FOCUS GROUPS, COM GRUPOS HETEROGÉNEOS NUM TOTAL DE 20 PARTICIPANTES

10

ENTREVISTAS EXTERNAS, ENTRE CLIENTES, PARCEIROS E ALUMNI



2.2 impactos

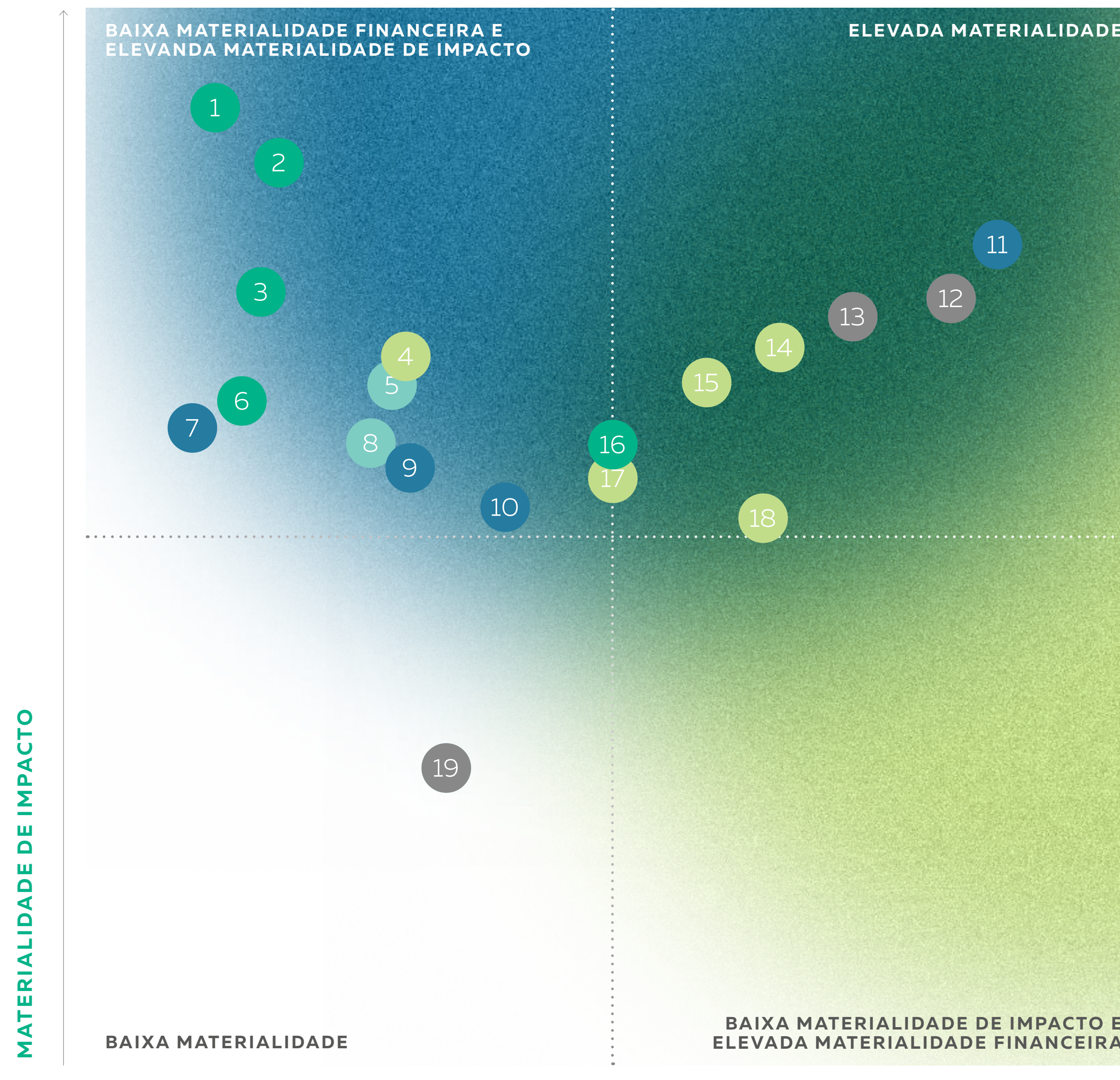
Alinhados com as melhores práticas, introduzimos a reflexão sobre a materialidade dos tópicos de sustentabilidade, numa dupla perspetiva: avaliar o impacto dos temas materiais na sociedade; e avaliar o impacto dos temas materiais na sustentabilidade financeira da organização.

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

Partilhamos o resultado deste exercício.

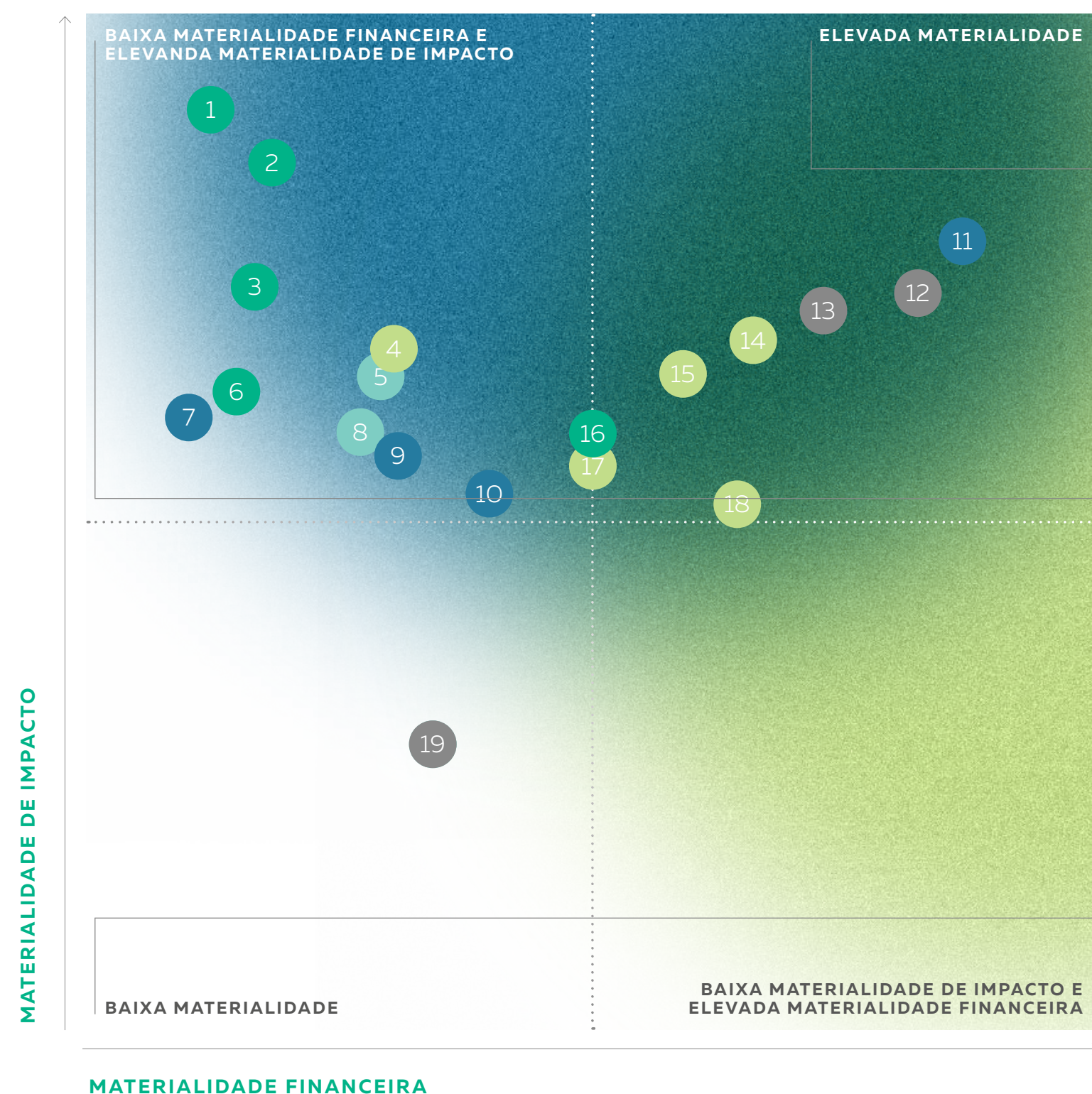
- | | |
|--|-------------------------------|
| 1 INVESTIMENTO DE IMPACTO NA COMUNIDADE | 10 CULTURA ESG |
| 2 PARTILHA DE CONHECIMENTO | 11 GESTÃO ÉTICA E RESPONSÁVEL |
| 3 ADVOCACY AND POLICY MAKING | 12 INOVAÇÃO |
| 4 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO | 13 SERVIÇOS JURÍDICOS ESG |
| 5 CONSUMO DE ÁGUA, PAPEL E VALORIZAÇÃO DE RESÍDUOS | 14 BEM ESTAR DA EQUIPA |
| 6 SOCIAL ENABLER | 15 INTERGERACIONALIDADE |
| 7 MEMBERSHIP E ASSOCIATIVISMO | 16 SUSTAINABLE PROCUREMENT |
| 8 CONSUMO DE ENERGIA E PEGADA DE CARBONO | 17 FORMAÇÃO E COMPETÊNCIAS |
| 9 IGUALDADE DE GÉNERO | 18 VALORIZAÇÃO E MERITOCRACIA |
| | 19 DIGITALIZAÇÃO DO SERVIÇO |

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



MATERIALIDADE FINANCEIRA

2.2 impactos



O EXERCÍCIO DA MATERIALIDADE PERMITE-NOS CONCLUIR:

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.

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1 INVESTIMENTO DE IMPACTO NA COMUNIDADE | 11 GESTÃO ÉTICA E RESPONSÁVEL |
| 2 PARTILHA DE CONHECIMENTO | 12 INOVAÇÃO |
| 3 ADVOCACY AND POLICY MAKING | 13 SERVIÇOS JURÍDICOS ESG |
| 4 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO | 14 BEM ESTAR DA EQUIPA |
| 5 CONSUMO DE ÁGUA, PAPEL E VALORIZAÇÃO DE RESÍDUOS | 15 INTERGERACIONALIDADE |
| 6 SOCIAL ENABLER | 16 SUSTAINABLE PROCUREMENT |
| 7 MEMBERSHIP E ASSOCIATIVISMO | 17 FORMAÇÃO E COMPETÊNCIAS |
| 8 CONSUMO DE ENERGIA E PEGADA DE CARBONO | 18 VALORIZAÇÃO E MERITOCRACIA |
| 9 IGUALDADE DE GÉNERO | 19 DIGITALIZAÇÃO DO SERVIÇO |
| 10 CULTURA ESG | |

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 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 estratégia de Responsible Business da VdA assenta diretamente no nosso propósito e traduz-se numa abordagem integrada, onde a excelência do serviço e o contributo para a sociedade se reforçam mutuamente.

Por um lado, procuramos garantir a excelência da nossa equipa e do serviço que prestamos. Acreditamos que a qualidade começa nas pessoas: promovemos o desenvolvimento contínuo num ambiente exigente, diverso e inclusivo, capaz de atrair e reter talento de referência. É essa base que nos permite oferecer um serviço jurídico inovador, atento à evolução do mercado e orientado para antecipar as necessidades dos nossos Clientes.

Por outro lado, assumimos um papel ativo na construção de uma sociedade mais resiliente, tanto do ponto de vista social como ambiental. Integramos práticas responsáveis que contribuem para uma utilização mais eficiente dos recursos

e para a redução do impacto ambiental, ao mesmo tempo que promovemos uma sociedade mais inclusiva e informada, através da partilha de conhecimento, do envolvimento cívico e do reforço do acesso ao direito.

Esta atuação é orientada por um conjunto de princípios estruturantes – transparência, *advocacy*, conhecimento e cultura – que enquadram a forma como trabalhamos e asseguram o alinhamento com a Agenda 2030.

Mais do que um conjunto de iniciativas, esta estratégia reflete a forma como procuramos estar à altura do legado de confiança, cidadania e decência que define a VdA, garantindo uma atuação consistente onde a excelência do serviço e o impacto positivo na sociedade caminham lado a lado.

ALCANÇAR A EXCELÊNCIA DA EQUIPA E DO SERVIÇO PRESTADO.

CONTRIBUIR PARA A RESILIÊNCIA SOCIAL E AMBIENTAL DA SOCIEDADE.

RESPONSIBLE BUSINESS

SOLIDARIEDADE E RESPONSABILIDADE.

ESTAR À ALTURA DO LEGADO DE CONFIANÇA, CIDADANIA E DECÊNCIA.

TER PRESENTE O TODO.



“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, VdA

3. O nosso impacto

QUESTÕES DO DIA-A-DIA,
O BEM MAIOR.

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 cerca de 542 Colaboradores, distribuídos por dois escritórios em Portugal e por oito 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

498

COLABORADORES
(Âmbito: VdA Portugal, i.e. escritórios de Lisboa e Porto)

66,1 % MULHERES
33,9 % HOMENS

ÁREAS DE PRÁTICA

22,9 %
SÓCIOS, SENIOR COUNSEL, COUNSEL

77,1 %
ASSOCIADOS COORDENADORES, ASSOCIADOS SÉNIOR, ASSOCIADOS, ESTAGIÁRIOS

ÁREAS DE GESTÃO

3,6 % DIRETORES
13,0 % COORDENADORES
21,4 % TÉCNICOS SÉNIOR
31,3 % TÉCNICOS
24,5 % ASSISTENTES
6,3 % ASSISTENTES OPERACIONAIS

56

NOVAS CONTRATAÇÕES

75,0 % MULHERES
25,0 % HOMENS
64,3 % MENOS DE 30 ANOS

32

MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO POR COLABORADOR

“A gestão de talento é um pilar essencial da estratégia de Responsible Business da VdA. É através das nossas pessoas — da sua competência, diversidade, sentido ético e compromisso com o impacto positivo — que transformamos princípios em prática e intenções em resultados mensuráveis. Investir no desenvolvimento, bem-estar e capacitação das equipas é, por isso, garantir que estamos preparados para responder, com responsabilidade e visão de longo prazo, aos desafios sociais, ambientais e de *governance* que moldam o futuro da advocacia e das organizações. Neste contexto, estamos focados em grandes objetivos, a saber: capacitação dos colaboradores em competências digitais, relacionais e estratégicas, dando resposta ao novo perfil do advogado; implementação de modelos de progressão de carreira alicerçados no mérito e no desenvolvimento de características de liderança de proximidade, baseada em práticas de *feedback* contínuo e apoio ao crescimento pessoal e profissional; e, fortalecimento da cultura assente em valores, confiança e sentido de pertença, complementada com políticas consistentes de bem-estar físico e emocional.”

Susana Miranda
Diretora de Talento, VdA

3.1 na equipa

TALENTO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS PESSOAS

Na Vieira de Almeida, o Talento é um pilar fundamental da estratégia de Responsible Business. Acreditamos que o desenvolvimento sustentável da Firma depende da forma como atraímos, acompanhamos e desenvolvemos as pessoas ao longo do seu percurso profissional, promovendo uma relação de confiança, envolvimento e alinhamento com os objetivos estratégicos da Firma.

A nossa estratégia assenta numa abordagem integrada à gestão do ciclo de vida do colaborador, colocando a experiência, o desenvolvimento contínuo e a valorização do contributo individual no centro das práticas de gestão de pessoas.

EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR AO LONGO DO PERCURSO PROFSSIONAL

A *employee experience* é um processo contínuo, que se constrói ao longo de diferentes momentos da relação com a Firma. Acompanhamos este percurso de forma estruturada, com especial foco nas fases críticas de integração, consolidação e desenvolvimento profissional.

O processo de *onboarding* proporciona uma integração progressiva e acolhedora, assegurando o alinhamento com a cultura, os valores e as expectativas associadas à função. Para além da formação inicial, é assegurado um acompanhamento contínuo ao longo dos primeiros 12 meses de integração, período considerado determinante para a experiência e o desempenho do Colaborador.

A realização de questionários no 1.º, 6.º e 12.º mês, permite-nos recolher perceções sobre o processo de integração, o suporte recebido, o alinhamento com as expectativas iniciais, as oportunidades de desenvolvimento e a satisfação global com a Firma. Esta informação permite identificar tendências, antecipar necessidades e promover melhorias contínuas nas práticas de acompanhamento.

Este acompanhamento é complementado por um programa de *mentoring*, que visa apoiar a integração, o desenvolvimento e a partilha de conhecimento entre Colaboradores. Através desta iniciativa, os novos Colaboradores beneficiam do acompanhamento de profissionais mais experientes, promovendo uma integração mais eficaz nas equipas, o alinhamento cultural e o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais. O *mentoring* assume, assim, um papel relevante na criação de relações de proximidade, no reforço do sentido de pertença e na transmissão do conhecimento da Firma.

GESTÃO DE DESEMPENHO, CARREIRAS E RECONHECIMENTO

A gestão de desempenho constitui um instrumento central da estratégia de desenvolvimento de pessoas na VdA. O modelo de avaliação e gestão de carreiras visa assegurar o alinhamento entre os objetivos individuais e os objetivos estratégicos da Firma, promovendo uma cultura de responsabilidade e desenvolvimento contínuo.

O nosso modelo permite mapear percursos de carreira, apoiar a gestão de talento e reconhecer o contributo individual e das equipas. Avalia o contributo dos Colaboradores, identifica necessidades de desenvolvimento, e apoia decisões relacionadas com progressão e evolução profissional. As reuniões de *feedback* entre Colaborador e Responsável assumem um papel estruturante, promovendo um diálogo construtivo sobre resultados alcançados, pontos fortes, áreas de melhoria e prioridades futuras.

DADOS DO SISTEMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO 2024

88,26%

DE COLABORADORES AVALIADOS, A NÍVEL GLOBAL

86,05%

DE COLABORADORES AVALIADOS, NAS ÁREAS DE GESTÃO

90,55%

DE COLABORADORES AVALIADOS, NAS ÁREAS DE PRÁTICA

3.1 na equipa

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E APRENDIZAGEM CONTÍNUA

O desenvolvimento de competências é visto como um investimento estratégico na sustentabilidade da Firma e na evolução profissional dos seus Colaboradores.

Após a identificação das necessidades de desenvolvimento, é definido um Plano de Desenvolvimento Individual de Competências, construído em conjunto pelo Colaborador e pelo respetivo Responsável. Este plano considera o percurso, o desempenho e o potencial de crescimento, reforçando a corresponsabilização pelo desenvolvimento profissional.

O modelo de desenvolvimento assenta na metodologia 70:20:10, privilegiando a aprendizagem pela experiência, pela partilha e pela formação formal.

O acompanhamento regular do plano, permite monitorizar o progresso, ajustar prioridades e assegurar o alinhamento entre os objetivos individuais e os objetivos estratégicos da Firma.

ALINHAMENTO COM OS DESAFIOS DA FIRMA

No âmbito da estratégia formativa definida para o triénio 2024-2026 pela VdA Academia, cada ciclo anual de formação privilegia um dos três fatores-chave que orientam um plano de desenvolvimento interno eficaz: necessidades individuais dos colaboradores, desafios da organização e exigências do mercado. Em 2025, o foco do plano de formação interna incidiu nos valores, objetivos e prioridades da VdA enquanto Firma, com iniciativas formativas alinhadas com as necessidades de desenvolvimento organizacional, promovendo o reforço do coletivo, em que cada indivíduo é uma peça fundamental para o todo. Com esta abordagem, a VdA assegura que o desenvolvimento individual dos seus colaboradores acompanha as exigências atuais da organização e do mercado, contribuindo para a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua e para a construção de uma organização mais sustentável.

SUSTENTABILIDADE COMO UM DOS FOCOS DE ATUAÇÃO FORMATIVA

Em alinhamento e como reforço da sua estratégia, a Vieira de Almeida e a VdA Academia promoveram internamente, para os seus colaboradores, um conjunto de ciclos formativos centrados nas temáticas da Sustentabilidade, ESG e Bem-estar, com vista ao desenvolvimento de competências cruciais à adaptação e resposta aos desafios do futuro, a nível individual e coletivo.

Com especial destaque:

| Ciclo de Formação sobre Responsible Business e Sustentabilidade no centro da Estratégia marcaram um forte momento de alinhamento, evidenciando o impacto positivo das práticas sustentáveis no negócio e na estratégia da Firma.

| Programa ESG @ VdA, com especialistas internos das várias áreas, promoveu e consolidou formação jurídica transversal em temas como: Taxonomia, Financiamento Sustentável, Direitos Humanos, Diversidade e Governance, promovendo a integração dos pilares ESG na estratégia transversal e nas operações da Firma. Este investimento consolida uma visão comum, preparando os colaboradores para identificar oportunidades e criar soluções que elevam a sustentabilidade como valor central da VdA.

| Ciclo de Formações dedicado ao Bem-Estar, em alinhamento com a estratégia de *Wellbeing* da Firma (Projeto We4wellness), com formações abertas a todos os colaboradores, dedicadas aos quatro pilares do bem-estar – mental, físico, social/parental e financeiro – abrangendo temas como gestão emocional, saúde mental, performance física, parentalidade, positividade e segurança psicológica. Esta abordagem holística ao talento reforça o equilíbrio pessoal e profissional, reconhecendo o bem-estar como uma componente-chave para cumprir o seu propósito e alcançar os objetivos estratégicos da Vieira de Almeida enquanto organização.

PERCURSOS ORIENTADOS: SOFT SKILLS E COMPETÊNCIAS TECNOLÓGICAS

Perante um contexto de transformação digital e de mudança contínua, a VdA Academia manteve o seu forte investimento no desenvolvimento de *soft skills* e competências tecnológicas, cruciais para assegurar resiliência, inovação e capacidade de resposta aos desafios emergentes. Formações em literacia digital, inteligência artificial, gestão de equipas, comunicação eficaz e liderança foram integradas e disponibilizadas nos planos de desenvolvimento individual, promovendo uma escolha autónoma, consciente e responsável, e favorecendo uma abordagem multifacetada ao crescimento pessoal e à sustentabilidade da organização. Foram ainda desenhados e promovidos Percursos Orientados, por categorias profissionais, que visam facilitar e orientar a escolha autónoma das formações, promovendo, não só uma consciencialização contínua do desenvolvimento e do alinhamento com aqueles que são os desafios atuais e da organização, como ainda uma perspetiva de desenvolvimento individual de carreira.

“Criar um programa de desenvolvimento de competências, que responda às necessidades de formação coletiva e individual dos nossos colaboradores, nomeadamente, com foco nas categorias profissionais e respetiva progressão na carreira e que faça valorizar o talento interno.”

Sandra Pedro Serrano
CEO VdA Academia

3.1 na equipa

ARTICULAÇÃO COM OUTRAS DIMENSÕES DE RESPONSIBLE BUSINESS

A estratégia de Talento da VdA é desenvolvida em articulação com outras áreas da Firma, contribuindo para uma abordagem integrada ao Responsible Business. Sempre que aplicável, os processos de desenvolvimento, avaliação e acompanhamento de Colaboradores refletem os princípios da Firma em matérias como ética, condições de trabalho e bem-estar, assegurando coerência entre as políticas internas e as práticas de gestão de pessoas, sem prejuízo das responsabilidades específicas de cada área.

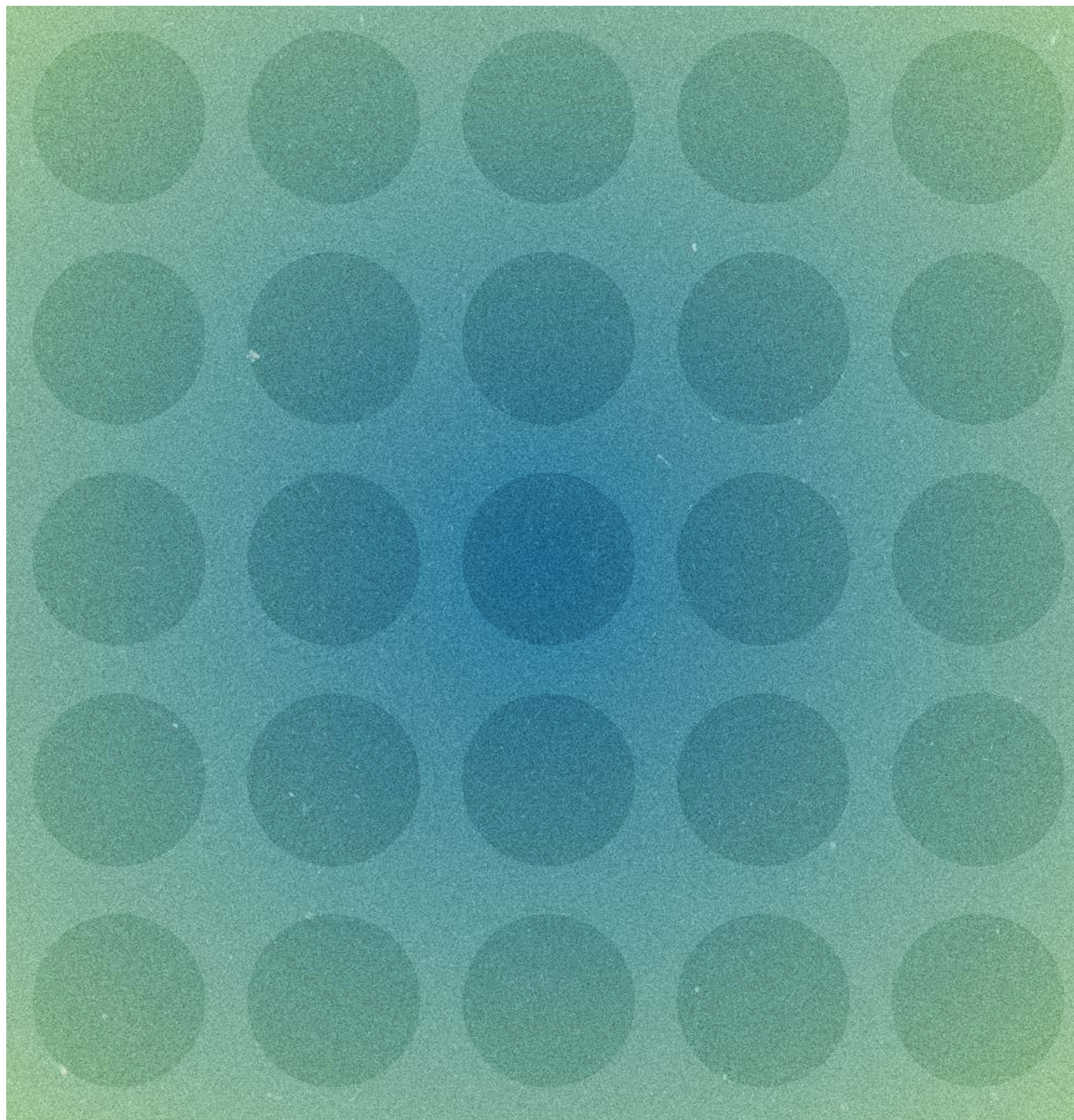
EVOLUÇÃO DAS PRÁTICAS DE TALENTO

Ao longo dos últimos anos, a Vieira de Almeida tem vindo a consolidar e a maturar os seus modelos de gestão de Talento, reforçando uma abordagem cada vez mais orientada para o desenvolvimento, a proximidade e o *feedback* contínuo. Esta evolução reflete a convicção de que modelos mais flexíveis, dialogantes e adaptados às pessoas são fundamentais para responder aos desafios de uma Firma em permanente transformação.

Neste contexto, a Firma tem vindo a reforçar práticas que promovem o acompanhamento ao longo do ano, a escuta ativa e a corresponsabilização pelo desenvolvimento profissional, valorizando momentos de *feedback* regular e construtivo entre Colaboradores e lideranças. Esta aposta contribui para uma maior clareza de expectativas, para o alinhamento entre objetivos individuais e da Firma e para o reforço da experiência do Colaborador.

Com vista ao futuro, a VdA encontra-se a trabalhar na evolução dos seus modelos de Carreira e Gestão de Desempenho, procurando torná-los mais ágeis, contínuos e alinhados com as melhores práticas de gestão de Talento. Esta evolução pretende reforçar o foco no desenvolvimento, no potencial e no crescimento dos Colaboradores, mantendo o alinhamento com os objetivos estratégicos da Firma.

A aposta na evolução dos modelos de gestão de Talento reflete um compromisso com a melhoria contínua, com a valorização das pessoas e com a construção de uma Firma.



3.1 na equipa

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.

DECLARAÇÃO DA MISSÃO DA ESTRATÉGIA DE TALENTO

Conseguir um ótimo envolvimento dos Colaboradores através de:

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 propósito 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 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

BEM-ESTAR

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 Responsible Business, 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

2.447

chair massages

2.966

aulas de Fitness, Yoga e Pilates

19

consultas de prevenção e otimização de saúde participadas

58

consultas de nutrição participadas

6

sessões de aconselhamento parental

14

formações de saúde mental dinamizadas através do **Ciclo de Formação We4Wellness que integra a Learning Journey:**

1) À Descoberta das Emoções, 2) Bem-estar Financeiro: Uma perspetiva comportamental, 3) Comportamento humano: porque sou como eu sou?, 4) Conhecimentos Gerais sobre Finanças Pessoais, 5) Estudo de Saúde e Bem-estar Organizacional, 6) Gestão de Equipas e Saúde Mental, 7) Papel da Liderança no Estudo de Saúde e Bem-Estar Organizacional, 8) Parentalidade: parece impossível mas há truques importantes!, 9) Physical Performance, 10) Psychological Safety and Performance, 11) The Science of Positivity: How a Positive Mindset Affects Your Brain, 12) Why Sleep Matters: The Role of Sleep in Health and Wellbeing.

3.1 na equipa

“O We4Wellness é um dos pilares fundamentais da nossa estratégia de Talento, refletindo o nosso compromisso com a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Por isso, olhamos para além do presente: queremos criar uma cultura de prevenção, acompanhamento e reintegração, onde cada um possa encontrar o apoio necessário em cada etapa da sua vida. O nosso objetivo é fortalecer a resiliência, expandir o suporte à saúde mental e adaptar as experiências de bem-estar às necessidades de cada um. Porque, afinal, a Firma será tão forte quanto o bem-estar das suas 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 descurando 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.

3.1 na equipa

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. 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, cada colaborador tem acesso a um *pack* de 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.

| 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

Durante a semana e em vários horários, os colaboradores podem participar em diferentes modalidades de *fitness*, yoga e pilates.

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.

OUTRAS INICIATIVAS DE BEM-ESTAR

| 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.

| 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

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

3.1 na equipa

CULTURA DE 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.*

COMO PROMOVEMOS UMA CULTURA DE INCLUSÃO EM 2025

1. AUSCULTAMOS

No âmbito do seu compromisso com a promoção de um local de trabalho cada vez mais inclusivo, a VdA realizou, em 2025, um Inquérito sobre Cultura de Inclusão.

Esta iniciativa enquadra-se no Plano Estratégico da Firma – Visão 21|25 – e dá continuidade às Políticas de Responsible Business publicadas em 2023. O principal objetivo deste diagnóstico foi caracterizar a VdA sob a perspetiva da Diversidade, Equidade e Inclusão.

Foi utilizada a metodologia Pulsely, composta por dois instrumentos complementares: o Inclusive Culture Survey e o Workplace Inclusion Diagnostic. A participação foi voluntária e anónima, não tendo sido recolhidos nem tratados dados pessoais ou conjuntos de dados que permitissem identificar qualquer pessoa singular. Todas as respostas foram totalmente confidenciais, assegurando um ambiente de confiança e liberdade na participação.

2. MEDIMOS

A taxa de participação superou de forma muito significativa a média habitualmente registada neste tipo de estudos, permitindo identificar padrões estatisticamente relevantes e retirar conclusões válidas, rigorosas e representativas para a VdA.

Para uma organização da dimensão da VdA, uma taxa de resposta de 73% – incluindo uma participação de 75% da liderança – traduz um nível muito elevado de *engagement* e torna as conclusões altamente acionáveis.

De forma global, foi possível confirmar, de forma estruturada e cientificamente validada, vários aspetos muito positivos já percecionados na experiência diária, com particular destaque para o forte Sentimento de Pertença e para o apoio ao Desenvolvimento Profissional – dois fatores com impacto direto na retenção de talento e no estímulo à inovação.

Os resultados demonstram que a VdA se encontra num percurso sólido de construção de uma cultura inclusiva, coexistindo com oportunidades concretas para reforçar e acelerar este progresso.

Assegurar que todos os colaboradores, independentemente da geração, género, idade, responsabilidades familiares, percursos e perfis individuais, possam prosperar, é fundamental para fortalecer a inovação, reforçar a retenção e sustentar a excelência da Firma a longo prazo.

3. DEFINIMOS E IMPLEMENTAMOS QUICK-WINS

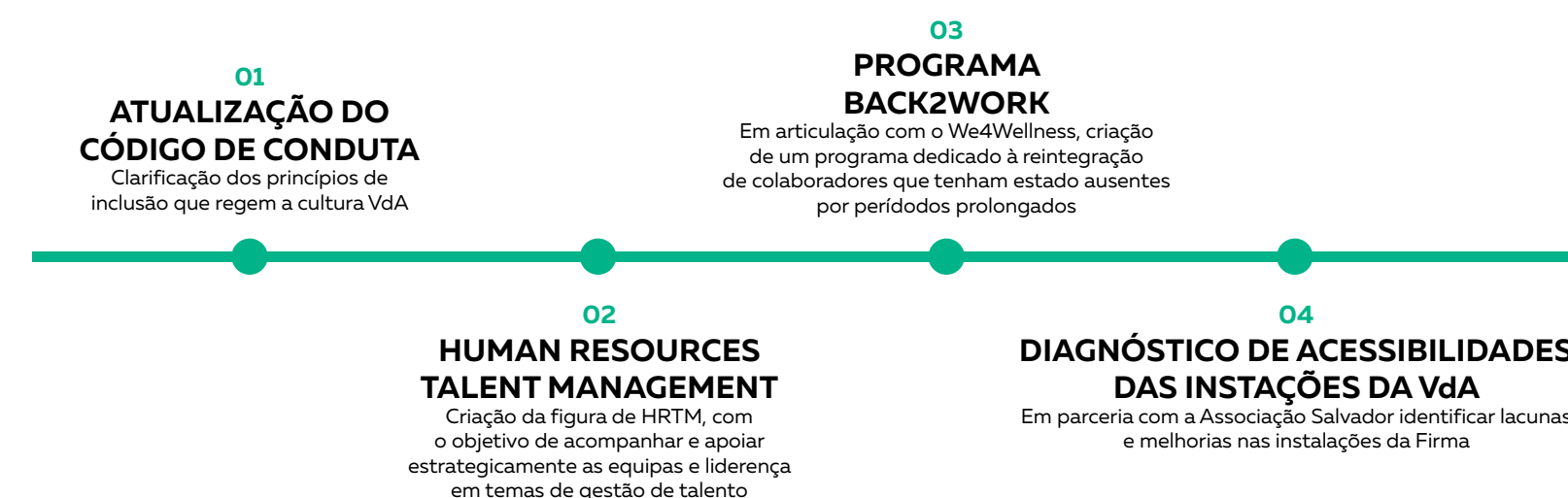
A análise dos resultados serviu de base à definição de objetivos estratégicos e à construção de um plano de ação estruturado, orientado para o reforço contínuo da cultura de inclusão da VdA. O objetivo é posicionar a Firma de forma cada vez mais sólida e responsável nesta matéria, promovendo um ambiente verdadeiramente inclusivo e equitativo.

4. COMUNICAMOS

Ao longo de todo o processo, desde a aplicação do questionário até às fases subsequentes, foi mantida uma comunicação regular e transparente com os colaboradores, assegurando a partilha dos dados e promovendo o seu envolvimento ativo.

No final do diagnóstico, foram apresentados a todos os colaboradores os principais resultados, os *quick-wins* identificados e os objetivos de médio e longo prazo.

Para reforçar a transparência e o acesso à informação, foi desenvolvida uma página interna dedicada à cultura de inclusão, acessível a todos os colaboradores e que será continuamente atualizada à medida que as iniciativas forem sendo implementadas, garantindo que a evolução da cultura de inclusão seja visível e partilhada por toda a Firma.



| Destaque dos quick-wins implementados em 2025

Programa Back2Work

O regresso ao trabalho após um período de ausência representa uma fase de transição significativa, que pode envolver desafios psicológicos, físicos, sociais e organizacionais.

No âmbito do compromisso da VdA com o bem-estar dos Colaboradores, disponibilizamos a iniciativa Back2Work – um programa de acompanhamento individualizado que visa promover uma reintegração mais saudável, sustentável e ajustada às necessidades de cada pessoa. Com esta iniciativa, pretendemos fomentar um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, dando continuidade às ações resultantes do Inquérito sobre Cultura de Inclusão, implementado em 2025.

Função de Human Resources Talent Manager (HRTM)

Foi criada a função de Human Resources Talent Manager, com o objetivo de assegurar um acompanhamento proativo dos colaboradores e da liderança em temas de gestão de equipas, gestão de talento e desenvolvimento organizacional.

Esta função assume-se como o ponto preferencial de contacto na Direção de Talento, ao qual as Áreas de Prática e Direções podem recorrer para todos os temas relacionados com a gestão de talento. O HRTM tem como principal responsabilidade garantir um acompanhamento próximo e contínuo das áreas sob a sua responsabilidade, antecipando necessidades e propondo soluções alinhadas com os objetivos estratégicos da Firma.

Para além destes *quick-wins*, cuja implementação teve início ainda em 2025, foram igualmente definidos outros objetivos de curto e médio prazo a concretizar ao longo dos próximos dois anos, com vista a consolidar os progressos alcançados e aprofundar de forma sustentada a estratégia da VdA nesta matéria.

3.1 na equipa

PARCERIAS DE PROMOÇÃO DA LIDERANÇA FEMININA

A VdA e a Fundação Vasco Vieira de Almeida estabelecem parcerias com organizações e projetos relevantes que intervêm na promoção da educação, empregabilidade e liderança feminina. Destacamos os seguintes projetos mais relevantes:

| 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 Católica - Lisbon Business School, 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 comunidade

O impacto social na comunidade concretiza-se através da atividade da Fundação VVA, que constitui o pilar central da estratégia de Responsible Business da VdA.

É neste contexto que o compromisso da Firma com a comunidade se concretiza, através da combinação entre investimento social estruturado e o envolvimento ativo dos seus Colaboradores.

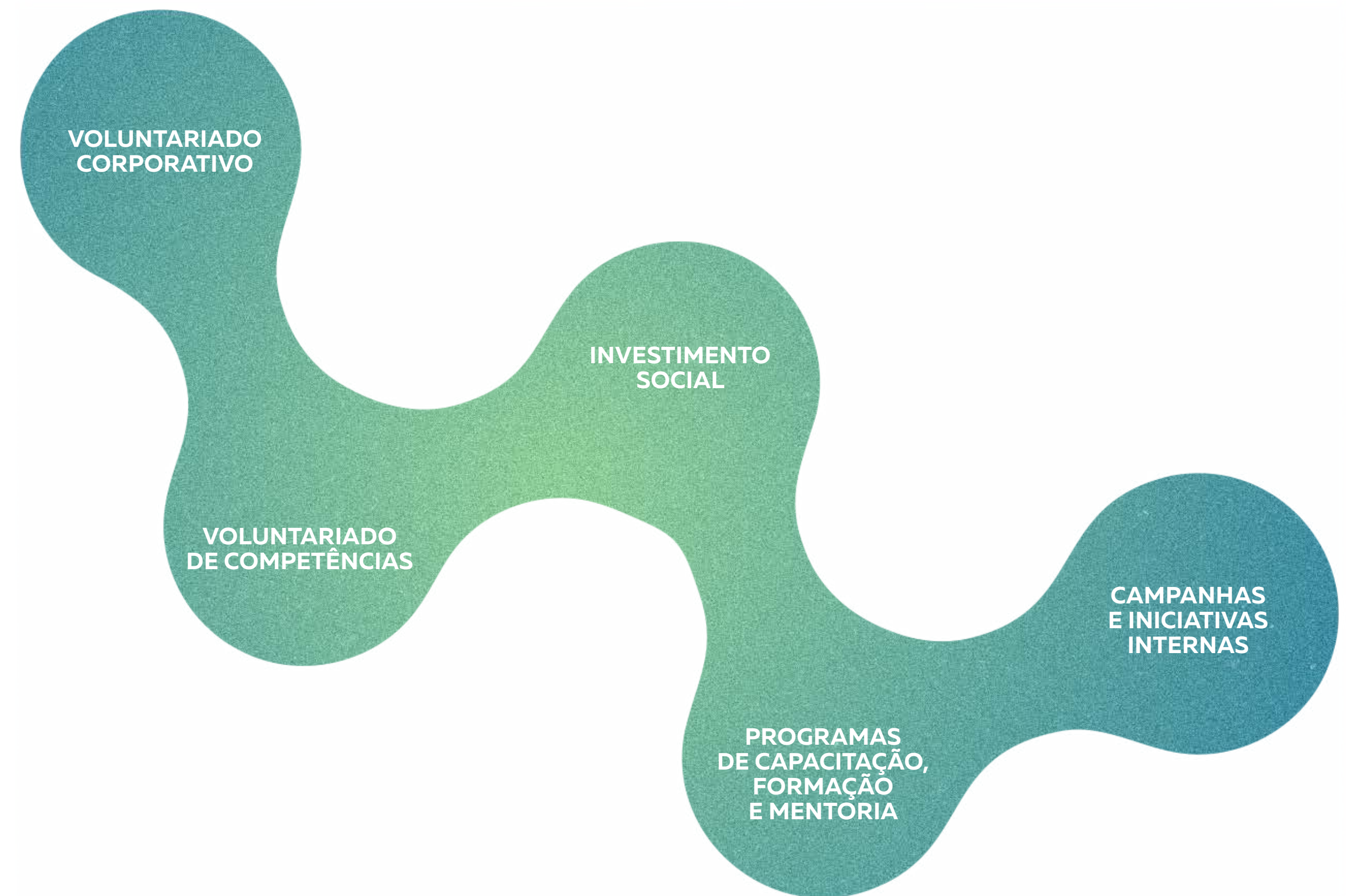
Assente em quatro eixos estratégicos – Educação, Justiça & Direitos Humanos, Conhecimento & Ciência e Cultura –, a Fundação VVA atua com o propósito de contribuir para uma sociedade mais informada, integrada e inclusiva, promovendo o exercício da cidadania, o respeito pelos direitos humanos e o fortalecimento do Estado de Direito.

A sua atuação materializa-se através de cinco tipologias de apoio que refletem uma abordagem complementar e orientada para o impacto: campanhas e iniciativas internas; programas de capacitação, formação e mentoria; voluntariado corporativo; voluntariado de competências; e investimento social em projetos de inovação social.

O envolvimento ativo dos colaboradores da VdA é fundamental, reforçando a ligação entre a Firma, a Fundação VVA e as organizações da economia social. Este modelo de intervenção permite articular o conhecimento, a experiência e o compromisso com os desafios reais das organizações e das comunidades apoiadas, potenciando soluções com um impacto sustentável.

A Fundação VVA privilegia uma atuação em rede, trabalhando lado a lado com parceiros dos setores social, público e privado, consciente de que a colaboração é essencial para escalar o impacto e promover mudanças sistémicas. Esta atuação sólida e consistente tem permitido aprofundar o impacto dos projetos desenvolvidos e alargar a pegada social da Fundação VVA a nível nacional e internacional, através da rede VdA Legal Partners, em países como Angola, Moçambique e São Tomé e Príncipe.

Esta abordagem tem permitido à Fundação VVA consolidar uma intervenção cada vez mais diversificada e adaptada aos desafios sociais contemporâneos, pautada pela proximidade com os parceiros e pelo envolvimento ativo dos colaboradores da Firma. Ao privilegiar parcerias duradouras e uma colaboração próxima, a Fundação VVA contribui para o fortalecimento das organizações, para a sustentabilidade dos projetos apoiados e para a transformação da economia social.

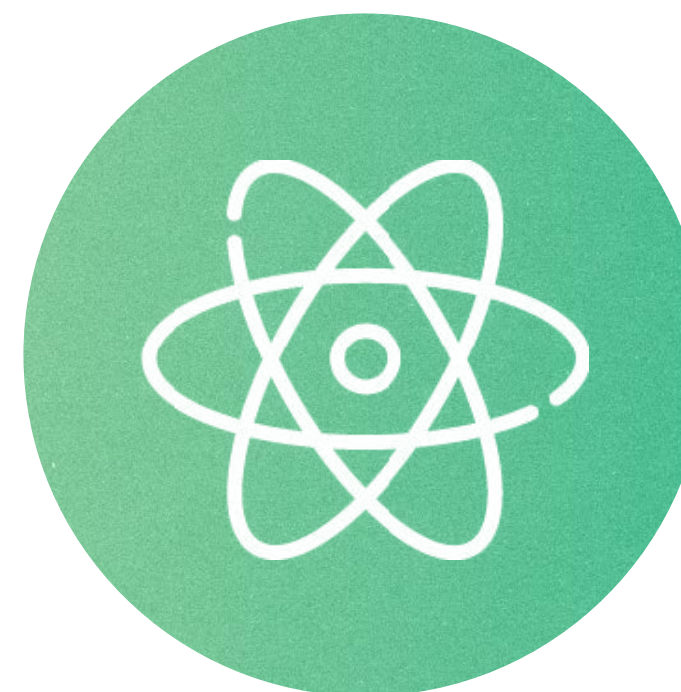




Educação



Justiça & Direitos
Humanos



Conhecimento
& Ciência



Cultura

“O investimento financeiro é essencial, mas o verdadeiro impacto das nossas iniciativas nasce do compromisso das equipas e dos voluntários que vestem a camisola e participam ativamente nos projetos. O envolvimento de todos demonstra a força do trabalho colaborativo e a importância de cada um na criação de mudanças positivas e sustentáveis para a sociedade. Juntos, tornamos possível a transformação social.”

Inês Azeredo Caeiro

Diretora Executiva Fundação Vasco Vieira de Almeida

3.2 na comunidade

Damos a conhecer alguns dos projetos mais relevantes apoiados em 2025 pela Fundação Vasco Vieira de Almeida:

EDUCAÇÃO:

| Não caias na Rede!

O projeto "Não Caias na Rede!" resulta de uma proposta apresentada por colaboradoras da VdA no âmbito de um concurso interno promovido pela Fundação VVA. Atualmente, o projeto desenvolve-se em parceria com a Teach For Portugal e conta com os contributos especializados da No Bully Portugal e da ProChild CoLAB, sendo esta última responsável pela medição e avaliação do impacto do projeto junto dos beneficiários diretos e indiretos.

Dirigido a estudantes do 5º e 6º anos de escolaridade, o projeto visa promover atitudes mais responsáveis e seguras no ambiente digital. Ao longo de quatro sessões dinâmicas, os alunos aprofundam conhecimentos relacionados com temáticas como o *(cyber)bullying*, a segurança e proteção de dados *online*, os direitos e deveres digitais e as implicações de condutas inadequadas nos meios digitais. O percurso culmina com uma simulação de julgamento, na qual os alunos são desafiados a colocar em prática os conhecimentos adquiridos, estimulando a sua reflexão ética e o seu pensamento crítico perante os desafios do mundo digital.

Em 2025:

8	agrupamentos de escolas
10	mentores
26	turmas
+500	alunos impactados

| Junior Achievement Portugal

A Junior Achievement Portugal dedica-se à promoção da educação, com especial enfoque na literacia financeira e na preparação das novas gerações para o mercado de trabalho.

A organização integra o maior programa mundial de educação para o empreendedorismo em contexto escolar. Presente em escolas de todo o país, atua em estreita colaboração com diversos parceiros, estimulando o desenvolvimento de competências essenciais para a cidadania ativa e para a empregabilidade futura.

No âmbito desta parceria, a Fundação VVA e a VdA têm apoiado a implementação de vários programas educativos no Ensino Básico e Secundário, promovendo o desenvolvimento de competências fundamentais como a autonomia, o pensamento crítico, a literacia financeira, o empreendedorismo e a preparação para o mundo profissional.

Em 2025:

+690	horas de voluntariado
52	voluntários da VdA
2.569	alunos impactados

| Teach For Portugal

A Teach For Portugal é uma organização de referência no panorama educativo nacional, cujo objetivo central é garantir que todas as crianças tenham acesso a uma educação de qualidade, independentemente do contexto socioeconómico em que crescem. Integrada no movimento internacional Teach For All, a organização promove a igualdade de oportunidades e a justiça social através do recrutamento e formação de jovens profissionais para intervir em escolas situadas em territórios vulneráveis.

Ao longo de 2025, a Fundação VVA colaborou em diversas iniciativas, incluindo a participação em Centros de Avaliação de Candidatos, em ações no âmbito do Dia Internacional da Mulher e em ações de orientação vocacional, tais como o Career Day e as Student Talks. Este envolvimento contribuiu para a capacitação de jovens e para a valorização do seu potencial académico e profissional, aproximando os colaboradores da VdA da realidade das escolas apoiadas.

A Fundação VVA acolheu, ainda, uma mentora da Teach For Portugal para a realização de um estágio de verão, reforçando a ligação entre o contexto educativo e o ambiente corporativo.

Em 2025:

+60	horas de voluntariado
12	voluntários da VdA
4	semanas de estágio no escritório do Porto

| Girl Move Academy

A Girl Move Academy é uma academia de liderança moçambicana, distinguida pela UNESCO como o melhor programa de educação para raparigas e mulheres. A sua missão foca-se no desenvolvimento de uma nova geração de líderes capazes de promover um impacto social positivo e de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável em Moçambique.

No âmbito do programa "CHANGE", jovens mulheres com elevado potencial podem participar em experiências internacionais realizadas em organizações que se distinguem pela inovação social e pelo compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Em 2025, assinalaram-se dez anos de parceria entre a Fundação VVA e a Girl Move Academy, celebrados com o acolhimento de duas participantes da 10.ª edição do programa. Este marco traduz-se nas inúmeras histórias, conquistas e legado das Girl Movers que, ao longo da última década, integraram equipas da VdA e incluíram esta experiência no seu percurso de liderança. O envolvimento transversal das equipas da VdA contribuiu para que as Girl Movers regressassem a Moçambique com novas perspetivas e um conjunto enriquecedor de aprendizagens e partilhas, que continuarão a influenciar o seu futuro pessoal e profissional.

Em 2025:

2	Girl Movers
5	semanas de estágio
10	mentores da VdA

3.2 na comunidade

JUSTIÇA & DIREITOS HUMANOS:

| Semear

O SEMEAR, uma organização de referência no setor da economia social em Portugal, tem como missão capacitar, formar e promover a inclusão socioprofissional de pessoas com dificuldades intelectuais e de desenvolvimento. Através da promoção de projetos integrados nos setores agrícola, alimentar e da restauração, o SEMEAR adota uma abordagem sustentável e inclusiva “do prado ao prato”, que promove a autonomia, a qualificação e a participação ativa destes cidadãos na sociedade.

Em 2025, dando continuidade a uma colaboração consolidada ao longo dos últimos anos, a Fundação VVA desenvolveu um conjunto de iniciativas em parceria com o SEMEAR, com enfoque no voluntariado corporativo e no apoio à comunidade.

No âmbito do projeto “M2”, inserido no programa “SEMEAR na Terra”, foi realizada uma ação de voluntariado corporativo dedicada à plantação, manutenção e limpeza da horta apadrinhada pela Fundação. Ao longo do ano, foram ainda efetuadas entregas sazonais de produtos hortícolas de agricultura biológica, cultivados por jovens e adultos acompanhados pelo SEMEAR.

Em 2025:

1

iniciativa de voluntariado corporativo

26

voluntários da VdA

+900

pés de legumes plantados

+2.000

kg de legumes entregues aos colaboradores da VdA e a projetos sociais, nomeadamente: o Amigos da Estrela - Associação de Solidariedade Social; o Associação CAZAmbujal; o Casa de Santo António; o Comunidade Vida e Paz; o Conservatório Artalis.

| Comunidade Vida e Paz

A Comunidade Vida e Paz desenvolve um trabalho contínuo de acompanhamento, orientação e promoção da reinserção familiar, social, escolar e profissional de pessoas em situação de sem-abrigo na cidade de Lisboa. O seu modelo de intervenção baseia-se numa abordagem humanizada e multidisciplinar, com o objetivo de criar respostas eficazes e duradouras para quem se encontra em situação de maior vulnerabilidade social.

Em 2025, a Fundação VVA e a VdA participaram ativamente na 37.ª edição da Festa de Natal com as Pessoas em Situação de Sem-Abrigo, uma iniciativa anual de três dias que, graças à colaboração de centenas de voluntários e entidades, disponibiliza um leque diversificado de serviços essenciais, como consultas médicas, cuidados de higiene pessoal, serviços de barbearia, alimentação, vestuário e apoio à cidadania.

A edição deste ano impactou mais de 1.870 pessoas em situação de fragilidade social, evidenciando o papel fundamental da mobilização da sociedade para a inclusão e a transformação social.

Em 2025:

30

voluntários da VdA

+150

horas de voluntariado

7

áreas/vertentes da Festa de Natal com participação de voluntários VdA

| Fundação Cuerama

A Fundação Cuerama, apoiada pela Fundação VVA na rede VdA Legal Partners, dedica-se à promoção do desenvolvimento integral e sustentável da comunidade da aldeia Cuerama, na província do Cuanza Sul, em Angola. Através de um trabalho focado na educação, saúde, nutrição, agricultura e capacitação comunitária, a Fundação Cuerama procura criar condições propícias ao crescimento sustentável, à autonomia e ao bem-estar das populações locais.

No âmbito das iniciativas dinamizadas na Escola Cuerama, destacam-se duas:

- Projeto de produção de pão, que, para além de suprir as necessidades alimentares, funciona como uma verdadeira plataforma de aprendizagem e desenvolvimento comunitário. Cada etapa do projeto, desde a produção dos pães até as ações de capacitação, representa uma oportunidade para o desenvolvimento de competências práticas, o estímulo ao espírito empreendedor e a troca de conhecimentos entre alunos e membros da comunidade.
- Formação em Alimentação Saudável e Rentabilização Alimentar – Cursos que fortaleceram as competências locais e aproximaram ainda mais a escola da comunidade, promovendo a troca de saberes entre agricultores, professores e alunos.

Estas iniciativas representam um caminho para a valorização dos recursos locais e para a promoção da autossuficiência, reforçando simultaneamente o sentido de pertença a esta comunidade e contribuindo para o desenvolvimento sustentável e digno da aldeia Cuerama.

Em 2025:

3.000

pães produzidos semanalmente destinados a crianças

+500

crianças impactadas ao longo do ano

23

participantes na Formação em Alimentação Saudável e Rentabilização Alimentar

100

horas de formação

| Upfarming

A Upfarming é uma organização dedicada à promoção de práticas inovadoras e sustentáveis na agricultura urbana, com particular enfoque em inclusão social, desenvolvimento comunitário e educação ecológica. Através de projetos que integram componentes ambientais, pedagógicas e sociais, a Upfarming procura criar soluções para desafios contemporâneos nas cidades, envolvendo diferentes públicos em iniciativas de impacto positivo.

No âmbito das Parcerias para a Inovação Social, a Fundação VVA apoia o projeto “Semear Esperança” no Estabelecimento Prisional de Leiria Jovens (EPLJ), cujo objetivo é promover a literacia alimentar, o fortalecimento dos laços comunitários, a ecologia participativa e o bem-estar através de abordagens holísticas em agricultura urbana.

O projeto, direcionado a jovens privados de liberdade com idades entre os 16 e os 25 anos, visa a capacitação pessoal e social, fomentando percursos de vida mais positivos e sustentáveis. Esta intervenção assenta na aquisição de novas competências em torno da capacitação em horticultura vertical, e na criação de oportunidades de reintegração social, através da realização de Oficinas Formativas, destacando-se a Oficina Jurídica “Direito ao Futuro”.

Dinamizada por advogadas da Área de Penal, Contraordenacional & Compliance, esta oficina teve como principais objetivos reforçar a literacia jurídica, esclarecer dúvidas sobre direitos e deveres e preparar os jovens para os desafios futuros, contribuindo, assim, para a construção de percursos de reintegração mais promissores.

Em 2025:

4

voluntários da VdA

6

horas de formação

24

beneficiários diretos

| Projeto InclusivaMente

O projeto “InclusivaMente: Direitos Humanos no Envelhecimento e na Saúde Mental” é uma iniciativa promovida pela Fundação VVA, em parceria com a Rede Europeia Anti-Pobreza – EAPN Portugal, que tem como objetivo defender e valorizar os direitos humanos de pessoas idosas e/ou com capacidades diminuídas.

Esta iniciativa surge da necessidade de dar resposta às mudanças introduzidas pelo novo paradigma legal do Maior Acompanhado, o qual destaca a importância de oferecer formação e capacitação aos principais públicos envolvidos: profissionais das áreas social e de saúde, cuidadores, acompanhantes, familiares e os próprios beneficiários.

Com uma abordagem centrada nos cuidados e na preparação para a longevidade, o projeto desenvolve um conjunto de estratégias que incluem ações de formação, sensibilização e capacitação, sessões de *coaching* e apoio de proximidade, bem como a produção e a disseminação de materiais informativos.

Em 2025:

29

ações de formação e workshops

+430

participantes

+90

horas de formação

158

entidades abrangidas

3.2 na comunidade

CONHECIMENTO & CIÊNCIA:

| Prémio Ana Maria Vieira de Almeida

Reconhecendo a importância fundamental da educação na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, a Fundação VVA, com o apoio da Fundação Calouste Gulbenkian, promove o Prémio Ana Maria Vieira de Almeida. De periodicidade bienal, este prémio presta homenagem à humanista e pedagoga Ana Maria Vieira de Almeida e tem como objetivo distinguir trabalhos de investigação científica que promovam modelos inovadores no campo da educação infantil, pré-primária e primária.

Dotado de um valor de 20.000 €, o prémio já contou com duas edições, tendo a segunda distinguido o trabalho "Reflexões sobre o ensino da Botânica no Ensino Básico com base no Projeto Emc2 'Explorar Matos de Camarinha da Costa'", da autoria de Maria Alexandra Viegas Abreu Lima, e atribuído ainda duas menções honrosas a outros dois estudos. O lançamento da terceira edição está previsto para breve.

| Prémio Professor Francisco Vieira de Almeida

Instituído pela Fundação VVA, em parceria com a Universidade de Lisboa e a Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa, o Prémio Professor Francisco Vieira de Almeida assume igualmente carácter bienal e atribui um valor de 20.000 €. Destinado a homenagear o legado do professor, historiador e filósofo, Francisco Vieira de Almeida, este prémio visa distinguir e promover trabalhos científicos de excelência nos diversos domínios das Humanidades.

Em 2025, anunciou-se a abertura de candidaturas para a quarta edição desta distinção, podendo estas ser apresentadas até 31 de julho de 2026.

CULTURA:

| Zambujal 360

O projeto "Zambujal 360", promovido pela Ad Gentes e pela CAZambujal, fez do Bairro do Zambujal, na Amadora, o primeiro bairro social do mundo a assumir o papel de Embaixador dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.

No coração do bairro foi criada uma Galeria de Arte Urbana composta por 17 empenas, cada uma dedicada a um ODS. Cada mural, concebido por diferentes artistas em colaboração próxima com a comunidade local, visa valorizar o território, dinamizar o desenvolvimento económico e estimular novas práticas culturais.

A Fundação VVA integra o conjunto de entidades parceiras do Zambujal 360, sendo madrinha do mural dedicado ao ODS 16 – "Paz, Justiça e Instituições Eficazes", criado pelos artistas Draw e Alma do Projeto Ruído. Além deste envolvimento, a Fundação VVA apoia ainda a formação e capacitação dos guias locais que, no futuro, acompanharão os visitantes ao longo da galeria, partilhando as histórias e os significados associados a cada uma das empenas.

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”.

Para mais informações sobre a atividade da Fundação, consulte o website: www.fundacaovva.org

3.2 na comunidade

APOIO PRO BONO

Em 2025, focámo-nos em reforçar o nosso contributo para a resolução de alguns dos desafios sociais mais prementes em Portugal, como a escassez de habitação, o envelhecimento da população, as desigualdades ou os impactos das alterações climáticas na qualidade de vida das populações.

Reconhecendo a atual escassez de habitação para jovens nos grandes centros urbanos e o seu impacto no acesso à educação, unimo-nos à Universidade Nova para desenvolver um programa ambicioso que, através de uma plataforma digital, une estudantes que precisam de um quarto e senhorios que pretendem colocar quartos ou habitações no mercado a preço acessível.

Sabemos também que Portugal é um dos países mais envelhecidos da União Europeia e, por isso, mantivemos o trabalho próximo com o Movimento 55+, continuando a apoiar uma plataforma tecnológica que pretende valorizar e integrar pessoas com idades a partir dos 55 anos através da disponibilização de serviços comunitários como jardinagem, pequenas reparações ou entrega de refeições ao domicílio que promovem relações intra e intergeracionais.

No mesmo sentido, o ano de 2025 foi altura de colocar o nosso conhecimento ao serviço de organizações que promovem uma sociedade mais justa e inclusiva. Trabalhámos de perto com a academia de música urbana Skoola, que concede bolsas a crianças de comunidades vulneráveis e as junta a pares de contextos mais privilegiados, com Café Joyeaux, que emprega e forma pessoas com deficiências intelectuais e do desenvolvimento, ou com a Pão a Pão (Mezze), que promove a integração de refugiados e imigrantes através do desenvolvimento de competências, formação e empregabilidade.

Reforçámos também a nossa colaboração com organizações que promovem o bem-estar e a saúde mental das populações, tais como a Brainstorm e a POCDF que, respetivamente, atuam junto pessoas com perturbação de hiperatividade e défice de atenção e perturbação obsessivo-compulsiva. Compreendemos a urgência de reconhecer e

mitigar os impactos das alterações climáticas e, por isso, continuámos também a trabalhar por um mundo mais sustentável, através da assessoria a organizações como a ZEW, que criou uma plataforma de *crowdfunding* de nova geração para combater os impactos das alterações climáticas.

O ano de 2025 trouxe ainda consigo a oportunidade de alargar o nosso compromisso de Responsible Business a novas jurisdições.

Por um lado, apoiámos sociedades de advogados internacionais em projetos destinados a melhorar a legislação ou as práticas profissionais nas suas jurisdições, incluindo a Stephenson Harwood LLP, no projeto "Guide Dogs UK: Access Refusals"; a PILNET, na criação de um guia para a constituição de organizações sociais em Portugal, Cabo Verde e Angola; e a Hogan Lovells Pro Bono, relativamente ao setor da inovação social em Portugal.

E, por outro, trabalhámos em grande proximidade com os VdA Legal Partners, para fazer chegar o nosso apoio jurídico a projetos com impacto social e ambiental em São Tomé e Príncipe (SOMA Surf), Cabo Verde (Mundo Nôbu), Moçambique (Oikos e Girl Move) e Angola (Young Africa).

Finalmente, continuámos também a apoiar organizações através de formação jurídica e da participação em cursos de pós-graduação e educação executiva organizados por universidades e institutos, como o Curso de Pós-Graduação em Gestão de Organizações da Economia Social (Universidade Católica), o curso executivo de Liderança Social para Gestores (NOVA SBE) e o curso "KPIs em Projetos de Sustentabilidade Empresarial" (INEGI), entre outros.

A VdA constrói o futuro com base numa cultura que se une em torno de um propósito comum. Uma cultura enraizada na consciência de que a cidadania é o alicerce da nossa prática. É isto que faz da VdA uma sociedade de advogados aberta, inclusiva e solidária, focada nas pessoas e comprometida em garantir que todos tenham uma oportunidade justa de cumprir o seu potencial.

10.400

Apoio jurídico *pro bono* em 2025

200

Advogados envolvidos

50%

Dos advogados envolvidos integram a liderança da Firma

“Em 2025, a VdA tornou a mobilizar-se com entusiasmo e dedicou mais de 10.000 horas de trabalho ao apoio jurídico *pro bono* e à transformação de desafios sociais em oportunidades concretas de impacto, numa demonstração de que o direito pode ser um aliado poderoso ao serviço da inovação e da promoção de uma sociedade justa e inclusiva”.

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 orienta a implementação de medidas de eco-eficiência na operação própria e na cadeia de valor.

Para concretizar a ambição neste pilar, a Firma define periodicamente metas específicas e balizadas no tempo para os principais eixos de ação. Para o biênio 2025-2026, a VdA assumiu objetivos de redução de intensidade – expressos por colaborador – para o consumo de energia e água, emissões de carbono e utilização de recursos.

Simultaneamente, a VdA está a acompanhar a evolução das orientações internacionais sobre objetivos climáticos, em particular a revisão do Corporate NetZero Standard (SBTi) e a publicação do novo ISO Net-Zero Standard. Após a estabilização desses normativos, a firma pretende assumir metas com uma nova ambição, alinhada com a ciência e as melhores práticas.

Durante este período, uma das prioridades é melhorar os processos de quantificação e reduzir as emissões nas principais categorias de emissões de carbono na cadeia de valor (emissões de âmbito 3), designadamente as associadas à produção de bens e serviços adquiridos e à mobilidade dos colaboradores.

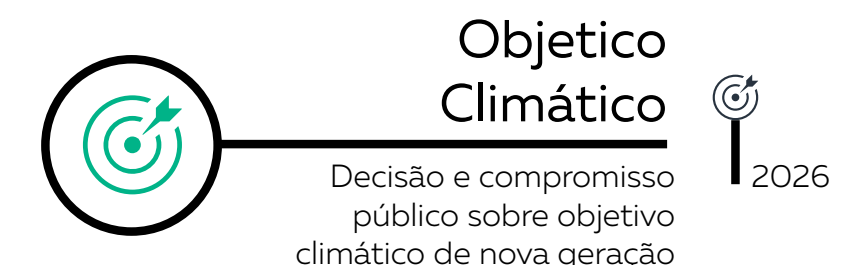
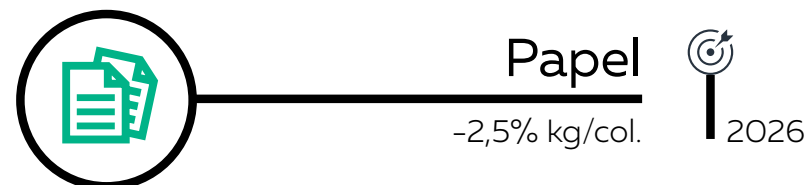
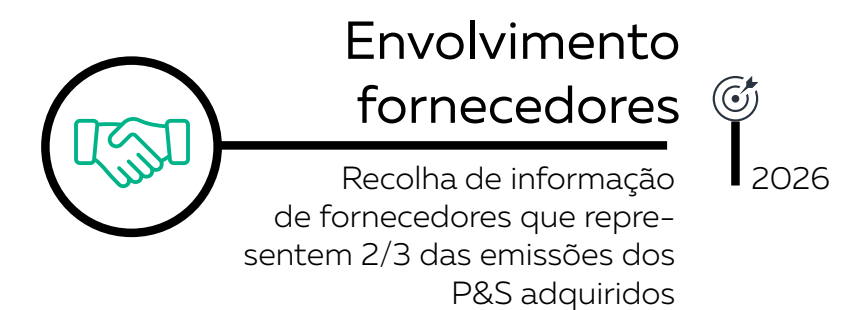
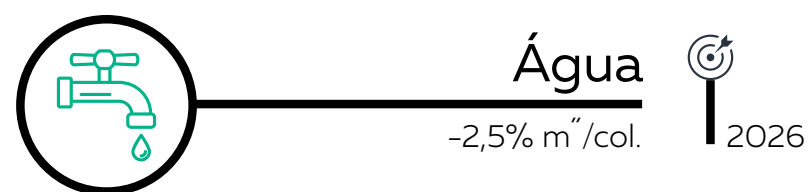
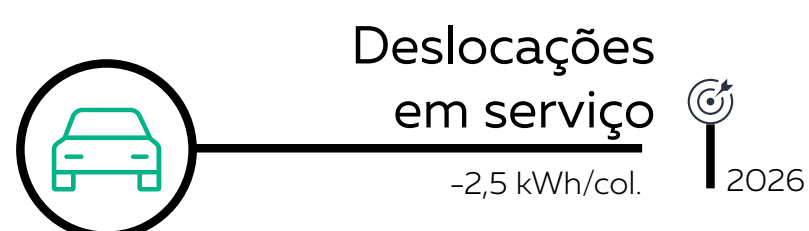
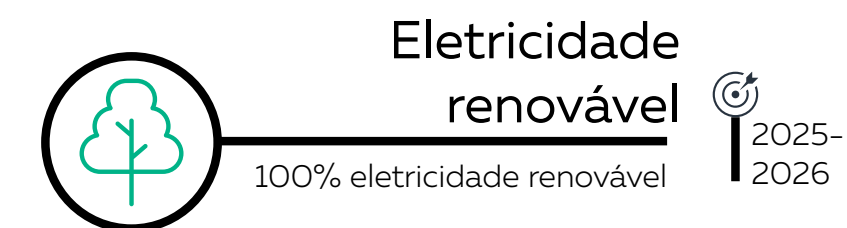
A VdA monitoriza sistematicamente um conjunto de Key Performance Indicators do seu desempenho ambiental. Estes indicadores são comunicados internamente, numa base trimestral, através do Barómetro Verde VdA e, desde 2012, também divulgados publicamente através de um relatório detalhado, pioneiro no setor legal em Portugal.

A VdA é membro do BCSD Portugal e da Legal Sustainability Alliance e aderiu aos compromissos Lisboa Capital Verde 2030 e Act4Nature.

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.



3.3 na proteção do ambiente

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 adquirida, cuja origem renovável é certificada através de Garantias de Origem; e 10% auto-produção no sistema solar fotovoltaico instalado no edifício sede.

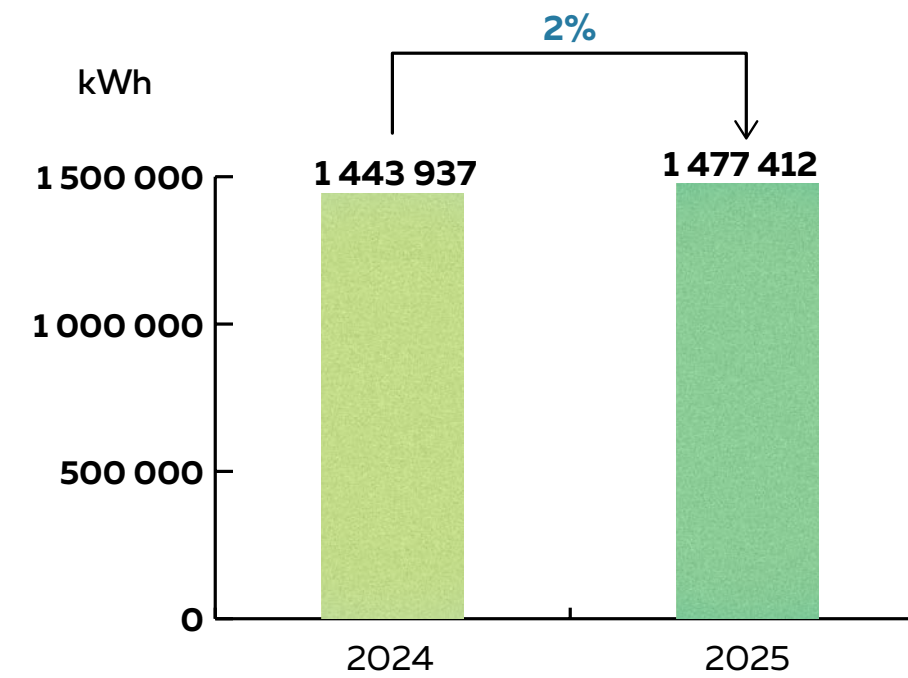
Em 2025, o consumo absoluto de energia aumentou 2% em relação ao ano anterior, uma evolução essencialmente em linha com o aumento do número de colaboradores (+1%). Com a mudança de instalações do escritório do Porto, este consumo passou a incluir também uma pequena parcela de energia térmica (calor e frio) gerados na central térmica de elevada eficiência existente no edifício.

O consumo por colaborador registou uma ligeira redução (-1%) refletindo uma pequena melhoria na eficiência da utilização dos recursos energéticos.

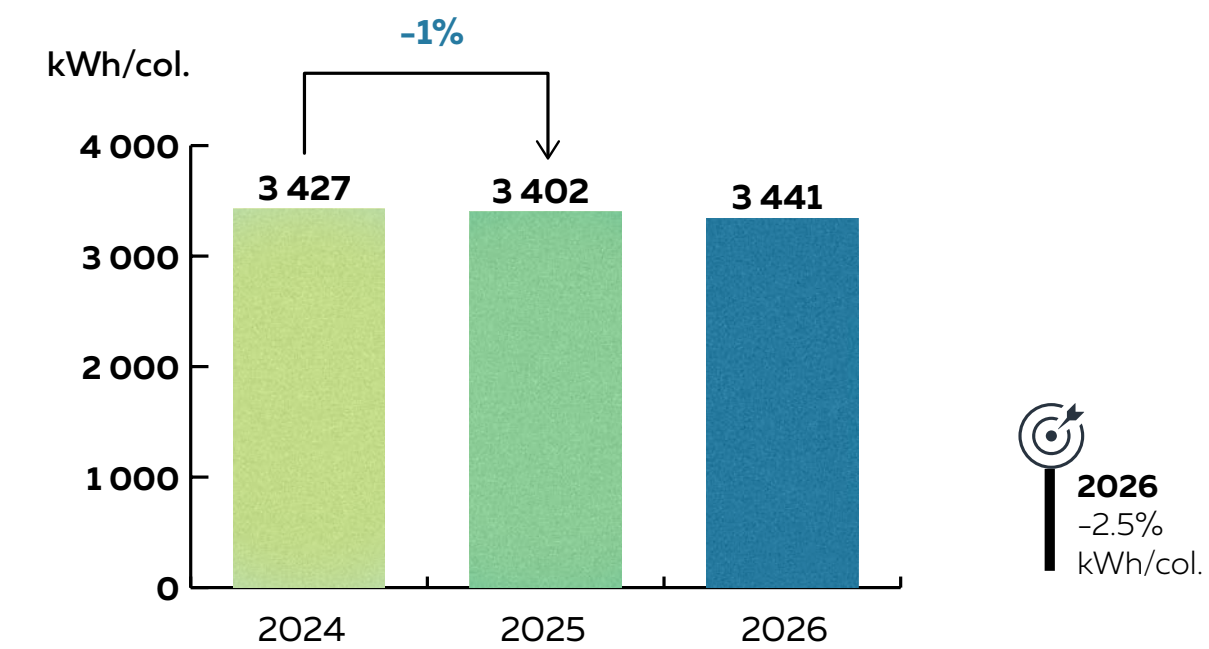
ENERGIA

2024-2026:

Consumo total:



Consumo por colaborador:

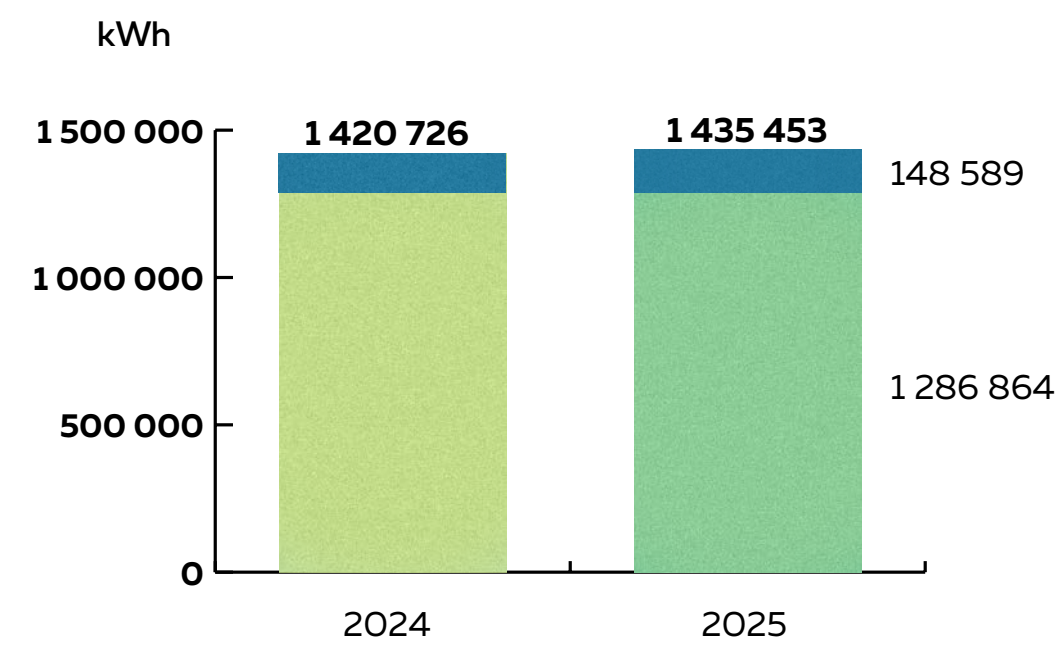


2026
-2.5%
kWh/col.

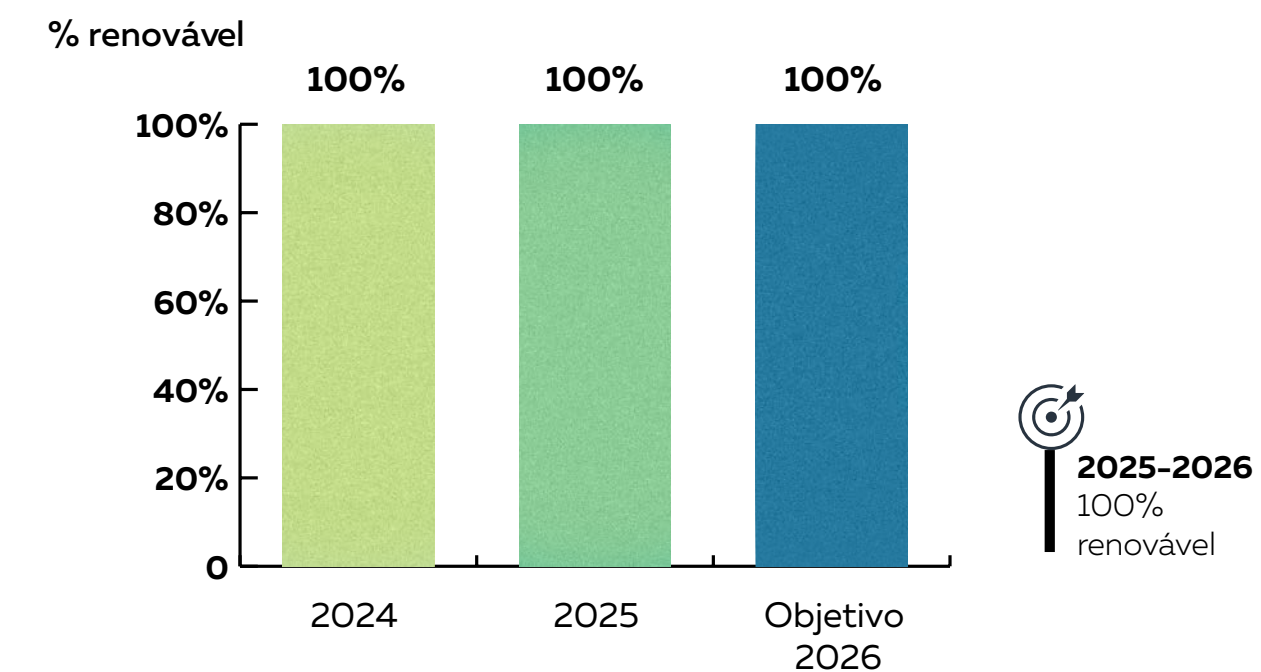
ENERGIA RENOVÁVEL

2024-2026:

Consumo total:



% renovável



2025-2026
100%
renovável

3.3 na proteção do ambiente

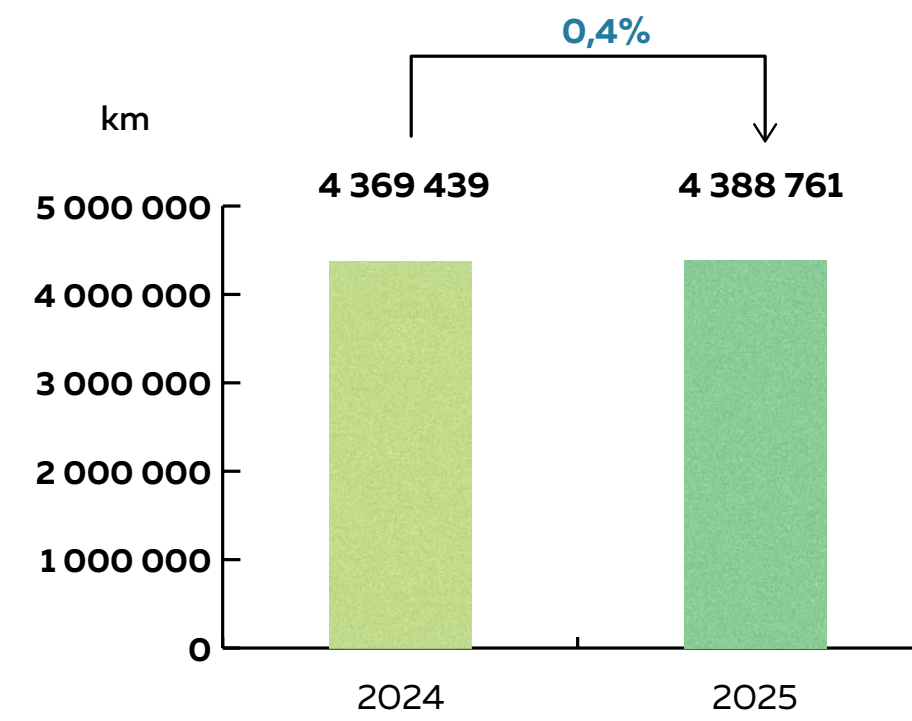
MOBILIDADE

A distância total percorrida pelos colaboradores VdA em deslocações em serviço manteve-se estável em 2025 (+0,4% vs 2024), consolidando a tendência de diminuição dos últimos anos. A utilização crescente de soluções tecnológicas de colaboração e conferência e a ausência de eventos envolvendo a deslocação de grande número de colaboradores contribuíram para este resultado.

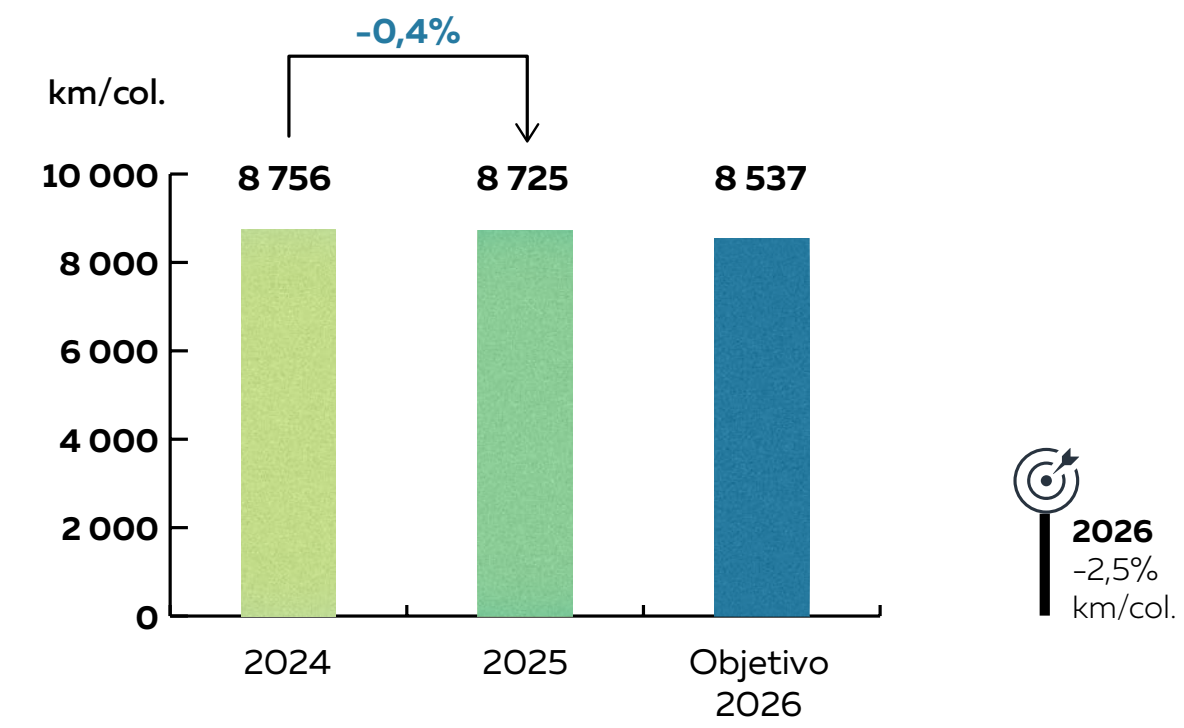
MOBILIDADE EM SERVIÇO

2024-2026:

Distância total:



Distância por colaborador:



3.3 na proteção do ambiente

PEGADA DE CARBONO

A VdA quantifica e reporta publicamente a sua pegada de carbono desde 2011.

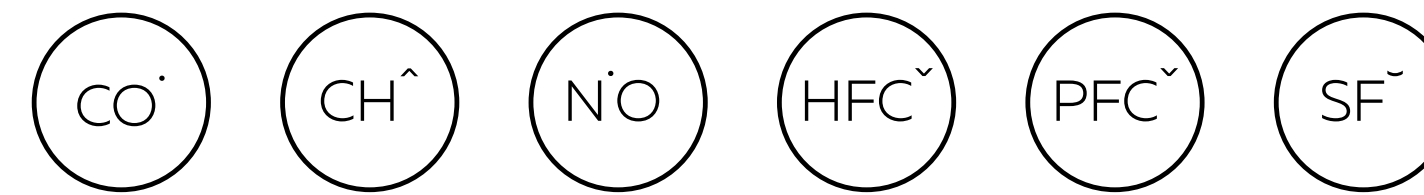
A contabilização segue a metodologia The Greenhouse Gas Protocol e a sua abrangência foi sendo progressivamente ampliada, incluindo atualmente todas as categorias de emissões aplicáveis à operação à cadeia de valor, em linha com as melhores práticas.

As emissões absolutas (total âmbito 1, 2 e 3) aumentaram 4% em 2025, em relação ao ano anterior. Enquanto na operação própria as emissões diminuíram (-58% de emissões de âmbito 1 e 2 vs 2024), em âmbito 3 – que representa mais de 99,5% do total – as emissões aumentaram 5%.

Este aumento de emissões na cadeia de valor resultou do crescimento da categoria 2 (produção de bens de imobilizado), devido às obras realizadas nas novas instalações do escritório do Porto, para onde a Firma se mudou em julho de 2025. Sem o efeito desta circunstância pontual, a pegada de carbono total teria sofrido uma redução de quase 10%, uma vez que todas as restantes categorias de emissões registaram uma redução.

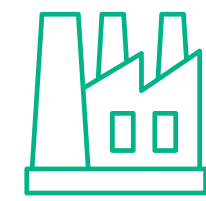
O rácio de emissões por colaborador aumentou igualmente 4% em relação ao ano anterior, uma vez que o número de colaboradores se manteve praticamente constante (+1%).

Gases com efeito de estufa:

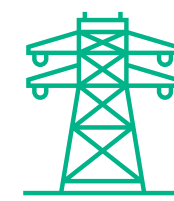


Fontes de emissão:

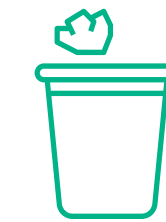
Âmbito 3 - outras emissões indiretas



C1/C2
Produção de bens e serviços adquiridos



C3
Perdas no T&D da eletricidade consumida



C5
Tratamento de resíduos produzidos



C6
Deslocações em serviço



C7
Mobilidade pendular dos colaboradores



C8
Instalações alugadas

Âmbito 1 - emissões diretas



Consumo de combustíveis nas instalações



Fugas de gases fluorados



Consumo de combustíveis na frota (motos da firma)

Âmbito 2 - emissões indiretas da eletricidade



Consumo de eletricidade nas instalações

Cadeia de fornecimento

Atividade própria VdA

3.3 na proteção do ambiente

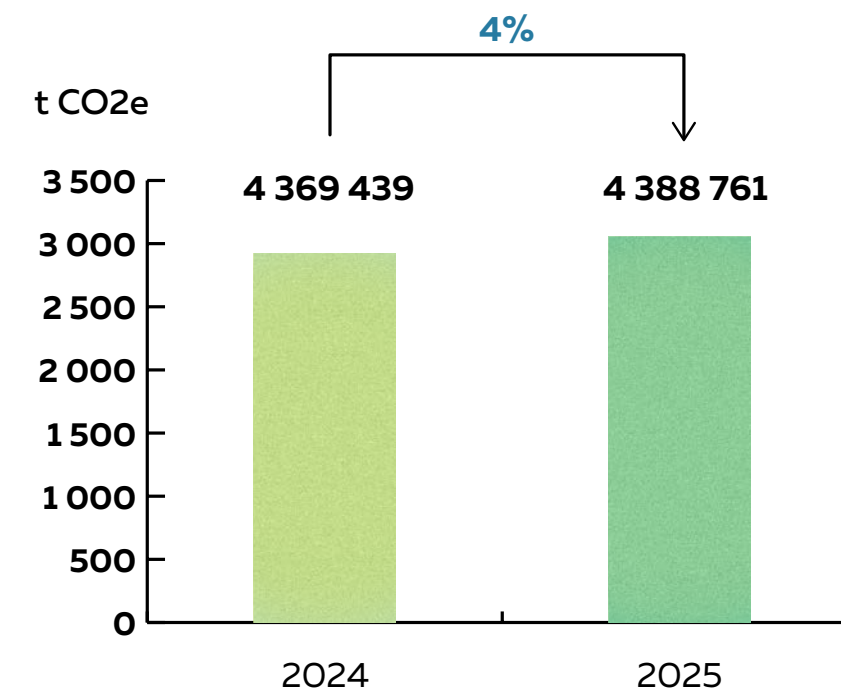
A pegada de carbono VdA é quase integralmente constituída por emissões de âmbito 3, um padrão comum ao setor legal. O consumo de 100% da eletricidade renovável faz com que as emissões de âmbito 2, uma fonte relevante no setor dos serviços, sejam praticamente nulas; a exceção é o pequeno volume de emissões associadas à produção de energia térmica (calor e frio) adquirida, consumida a partir de 2025 nas novas instalações do escritório VdA no Porto.

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. Neste âmbito são também contabilizadas as emissões da utilização de gasóleo em geradores de emergência e as emissões fugitivas de gases fluorados de refrigeração em equipamentos de climatização.

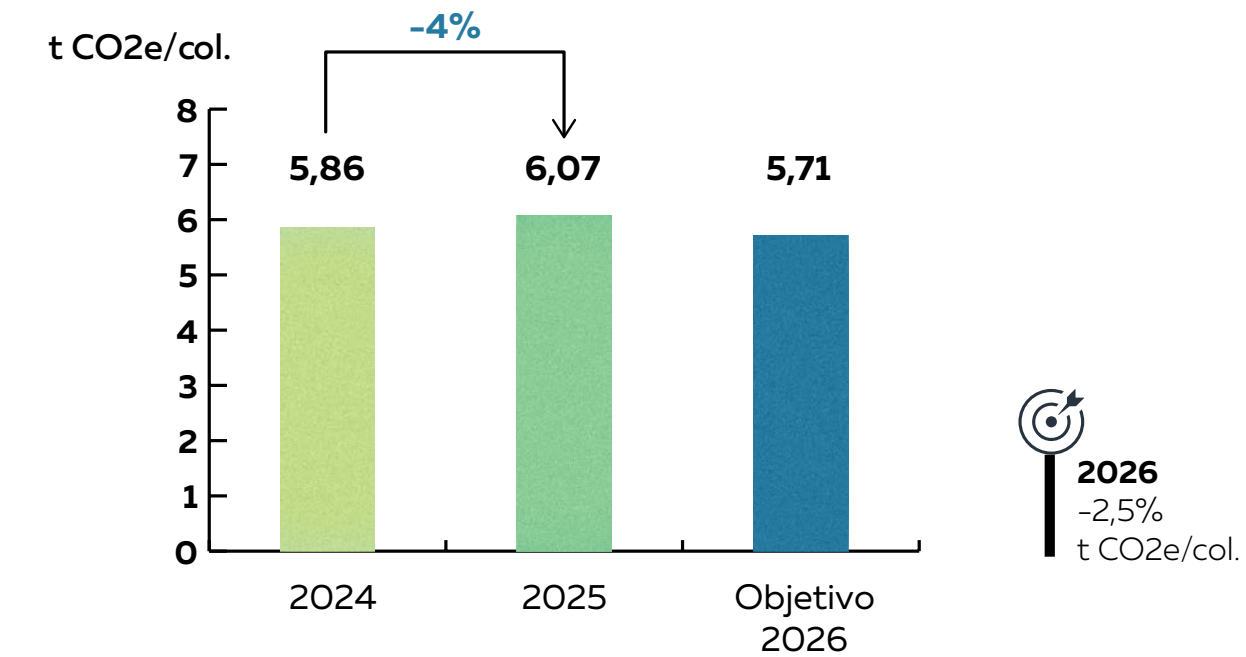
MOBILIDADE EM SERVIÇO

2024-2026:

Total âmbito 1, 2 e 3



Âmbito 1, 2 e 3 por colaborador:

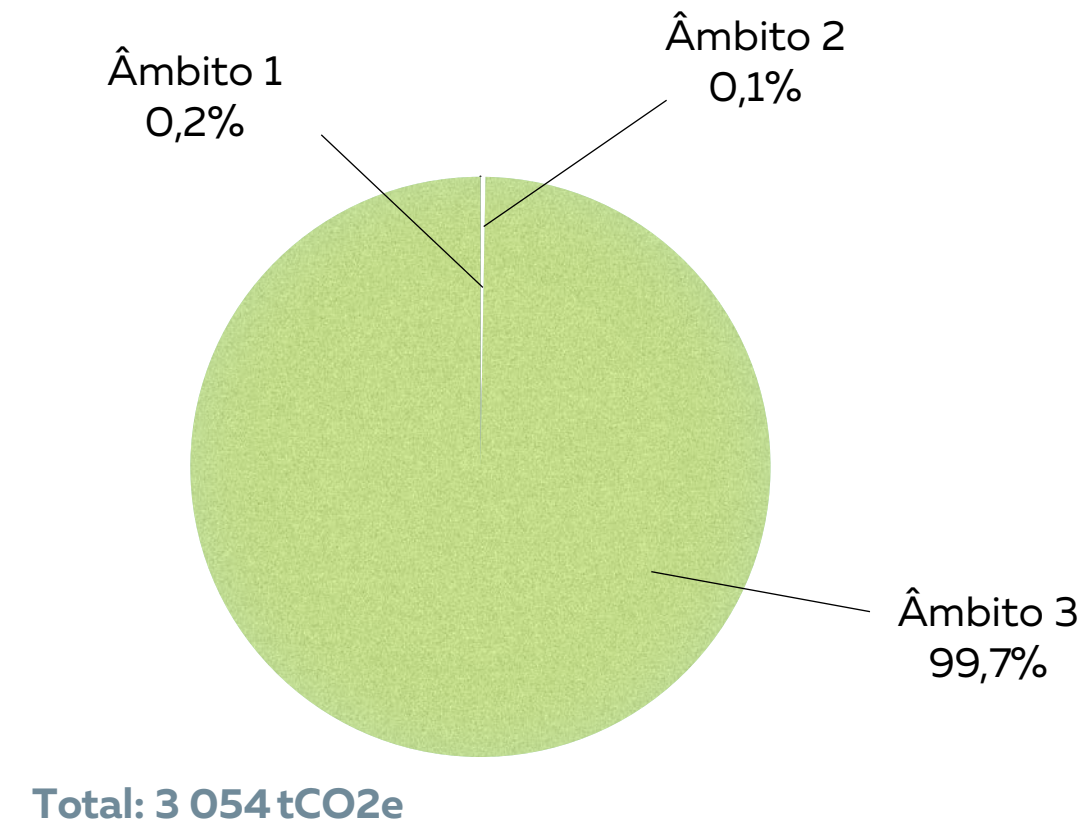


	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Emissões âmbito 1	11	10	7	14	32	5	21	7
Emissões âmbito 2- Location-based method	397	485	414	331	278	240	169	105
Emissões âmbito 2- Market-based method	467	339	105	0	0	0	0	2
Categoria 1- Bens e serviços adquiridos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1 511	1 801	1 751
Categoria 2- Imobilizado	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	256	83	488
Categoria 3- Perdas T&D eletricidade	39	47	40	30	27	23	16	9
Categoria 5- Tratamento de resíduos e águas residuais	31	28	15	13	14	18	24	24
Categoria 6- Deslocações em serviço	601	593	147	94	515	562	578	373
Categoria 7- Mobilidade pendular	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	392	386	390	393
Categoria 8- Instalações alugadas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7	12	7
Emissões âmbito 3	671	668	201	137	948	2 762	2 903	3 045
Total de emissões- Market-based method	1 149	1 016	313	151	980	2 767	2 924	3 054
Total de emissões por colaborador	2,80	2,32	0,73	0,33	1,96	5,60	5,86	6,07
Total de emissões por colaborador (exc. âmbito 3-C1/C2)	2,80	2,32	0,73	0,33	1,96	2,02	2,08	1,66

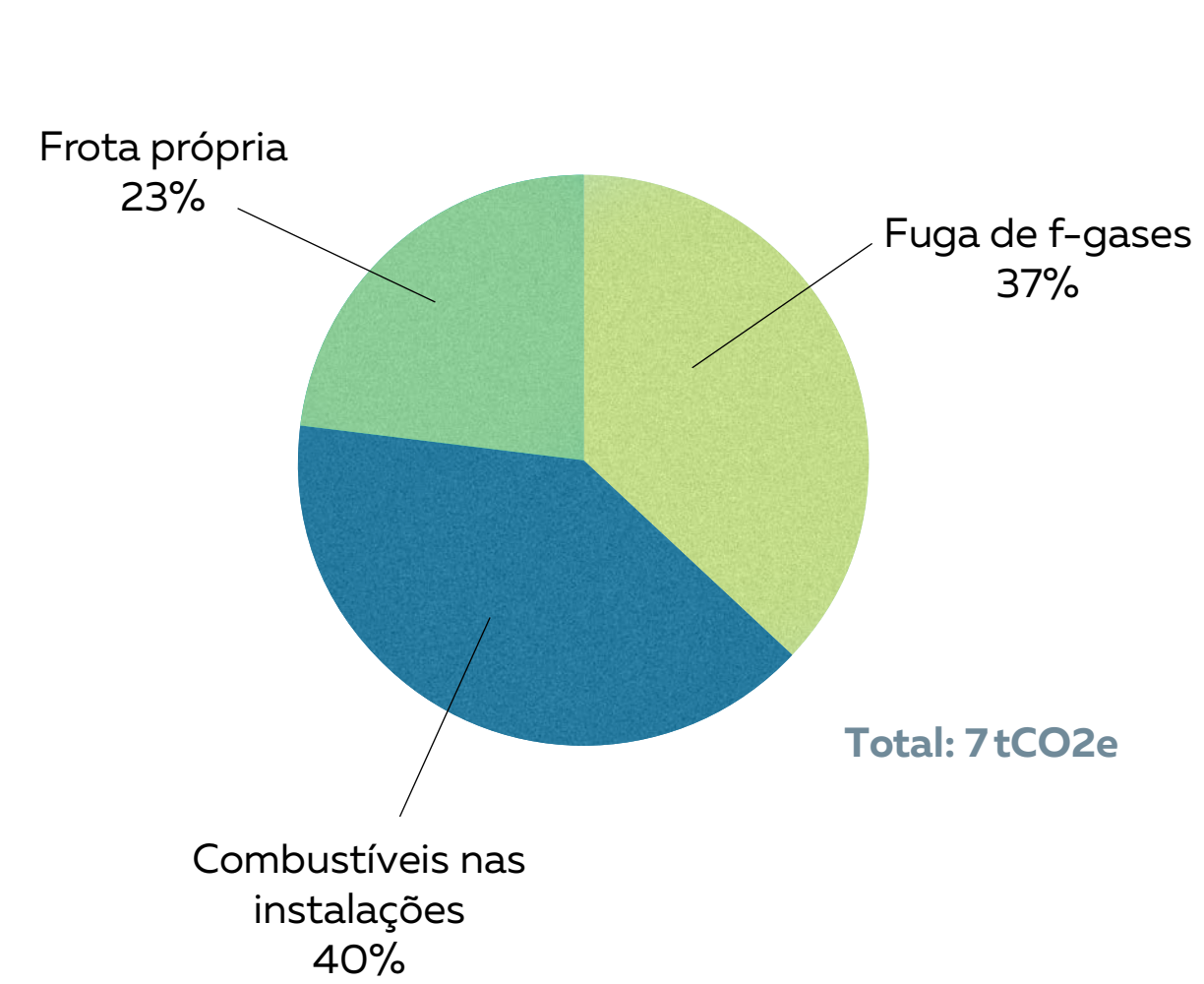
3.3 na proteção do ambiente

O âmbito 3 é dominado pelas emissões associadas à produção dos bens, serviços e imobilizado adquiridos (categorias 1 e 2) que representaram 74% do total em 2025. 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 25% em 2025.

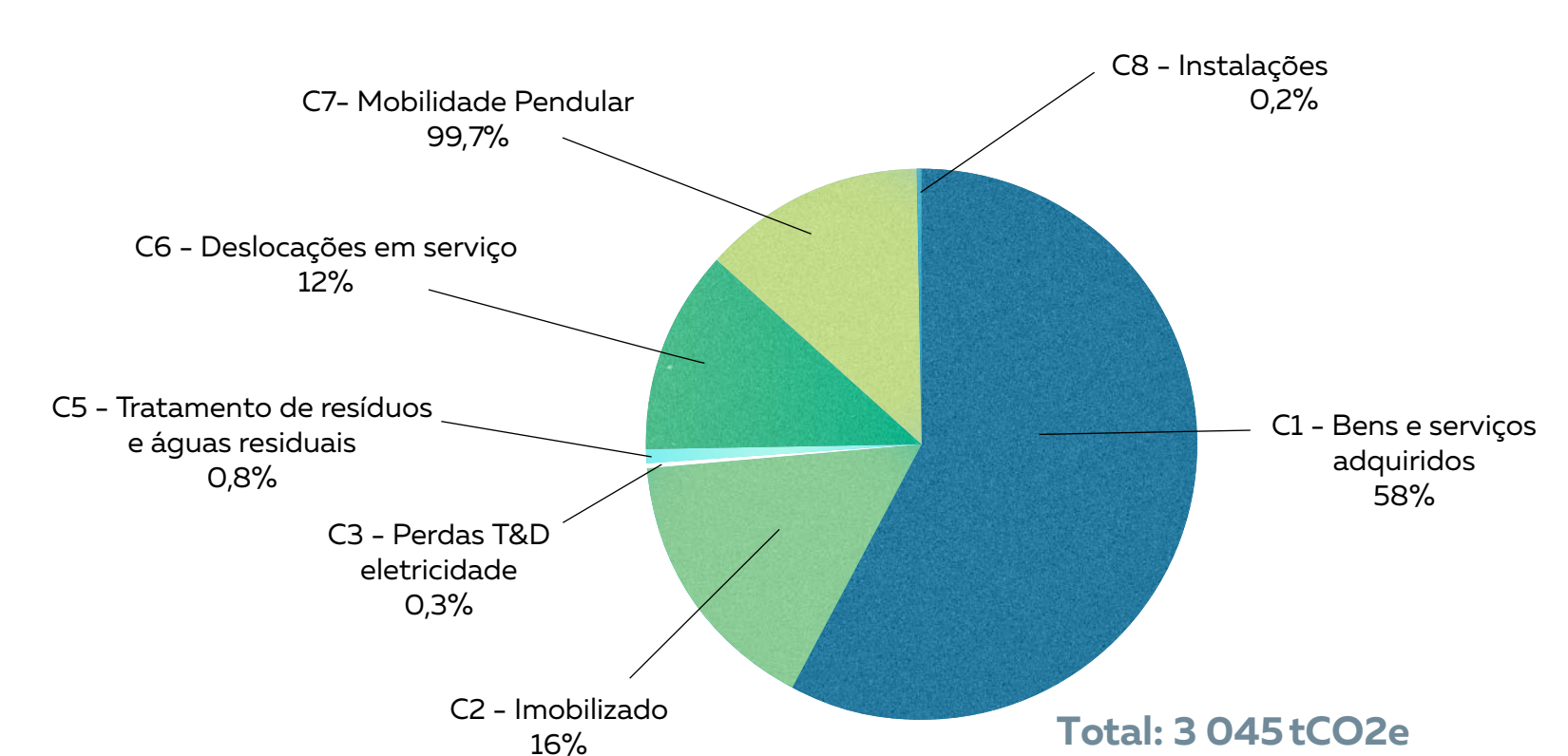
Total âmbito 1, 2 e 3:



Âmbito 1 por fonte de emissão:



Âmbito 2 por fonte de emissão:



3.3 na proteção do ambiente

Para responder ao desafio da contabilização de emissões de âmbito 3, a VdA definiu um *roadmap* para substituir progressivamente a atual utilização de *proxies* financeiros por dados primários dos fornecedores mais relevantes. O foco são as categorias 1 e 2, que representam mais de dois terços do total, e a Firma estabeleceu 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.

Em 2025, foi feito um exercício de mapeamento detalhado dos fornecedores mais relevantes.

Os resultados mostraram: para a categoria 1 (bens e serviços), uma grande dispersão de fornecedores, na sua quase totalidade empresas de pequena dimensão, sem informação publicada sobre emissões; para a categoria 2 (imobilizado), a aquisição a fornecedores diretos que não são os fabricantes dos bens adquiridos, limitando fortemente o acesso à informação sobre emissões associadas à respetiva produção.

Para ultrapassar estas limitações, foi definida uma nova abordagem que passa pelo envolvimento direto com os fornecedores, através da qual a VdA irá promover junto dos seus parceiros, em particular os de menor dimensão, a capacitação para o cálculo e redução de emissões.

FASE 1
Sessão de formação
aberta a todos
os fornecedores

FASE 2
Pedido de informação sobre
emissões em todas as consultas
ao mercado

FASE 3
Acompanhamento
personalizado de
fornecedores relevantes

2026

2027

MITIGAÇÃO DE EMISSÕES FORA DA CADEIA DE VALOR

No âmbito de um Protocolo com a Tapada Nacional de Mafra, a VdA apoia a gestão de uma área de 31 ha (Zona 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.

Também de forma voluntária, a VdA assumiu a responsabilidade pelas emissões das deslocações de avião da sua equipa à conferência das Nações Unidas sobre o clima (COP30), realizada em novembro, no Brasil.

As emissões foram compensadas através da plataforma disponibilizada pela organização da conferência especialmente para o efeito, com o cancelamento de créditos com certificação CDM (Clean Development Mechanism das Nações Unidas) gerados por projetos de captura de metano e práticas sustentáveis de gestão que reduzem emissões do tratamento de resíduos no Brasil.

3.3 na proteção do ambiente

AÇÕES E DESEMPENHO: ENERGIA E CLIMA

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 2025, o consumo de água nas instalações diminuiu, em termos absolutos, 19% em relação a 2024.

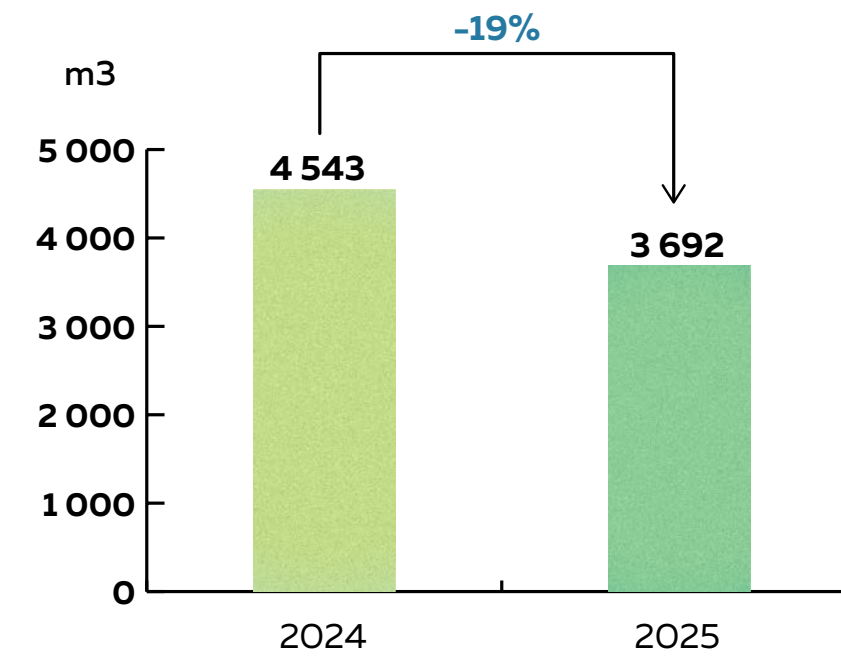
O rácio de consumo por colaborador teve uma redução ligeiramente superior (-21%), resultante do ligeiro acréscimo (-1%) no número de colaboradores.

A descida está relacionada com a mudança de instalações do escritório VdA do Porto para um novo espaço com características que minimizam as necessidades de água. O processo de monitorização dos consumos imputáveis à Firma neste novo edifício está ainda a ser afinado.

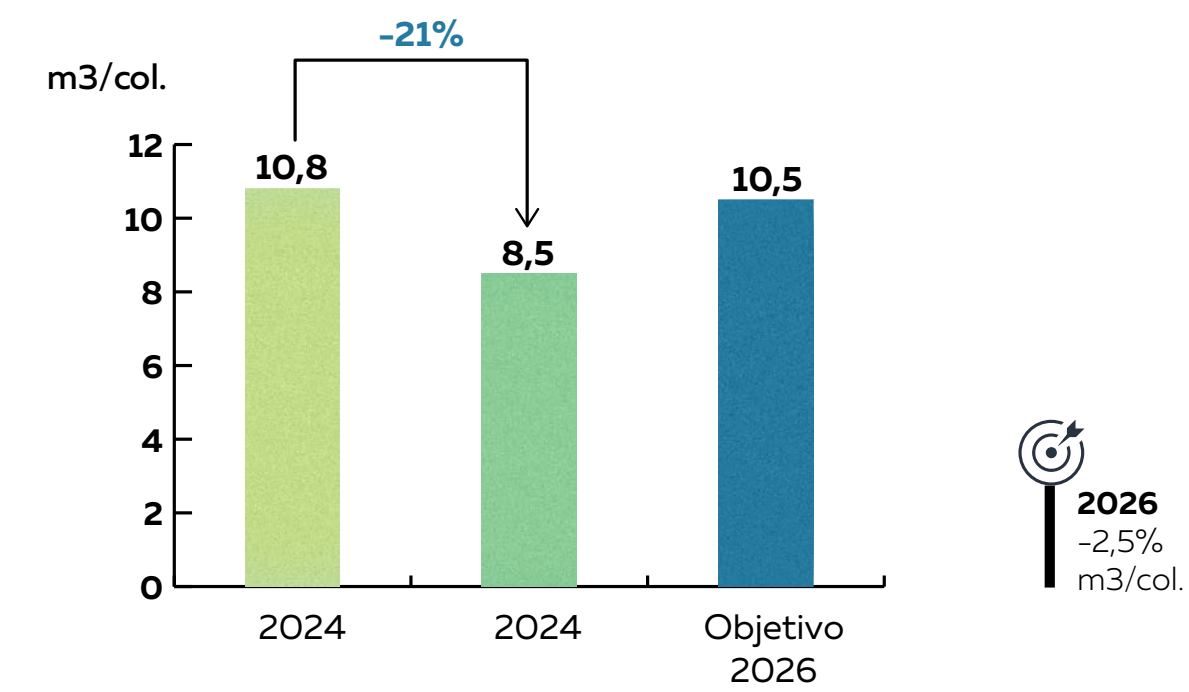
ÁGUA

2024-2026:

Consumo total:



Consumo por colaborador:



2026
-2,5%
m3/col.

3.3 na proteção do ambiente

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.

Em 2025, o consumo total de papel registou uma redução de 16% em relação ao ano anterior, refletindo a eficácia das medidas já implementadas e traduzindo-se em menos 1,6 toneladas utilizadas. O rácio de consumo por colaborador evoluiu de forma semelhante.

Em 2025, pela primeira vez, 100% do papel consumido na operação VdA teve certificação FSC®, que atesta a proveniência de florestas geridas de forma sustentável, antecipando assim o cumprimento do objetivo definido para 2026. Para além do papel e cartão de estacionário, também os copos descartáveis para água e para bebidas quentes passaram a ser certificados. A VdA disponibiliza a todos os colaboradores copos e chávenas de loiça para utilização pessoal, sendo o recurso a recipientes descartáveis para bebidas limitado às situações em que não é ainda viável a utilização de copos reutilizáveis.

Copos de cartão mais sustentáveis

Em 2025, a VdA passou a adquirir uma nova gama de copos de cartão para água e café, sem película de revestimento plástico.

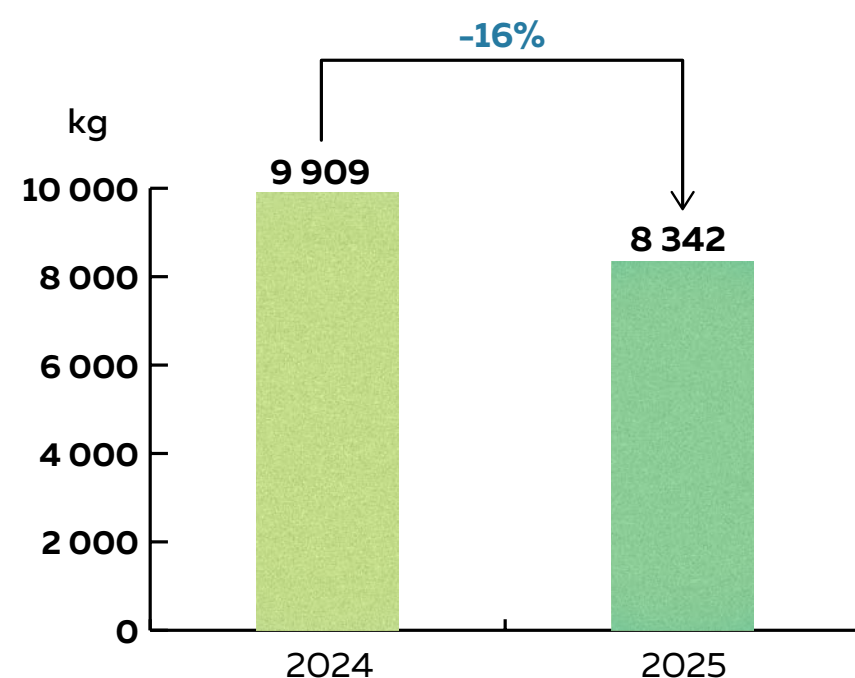
Fabricados com uma tecnologia inovadora, estes recipientes conseguem níveis elevados de impermeabilização através de um revestimento biodegradável que se dissolve em água.

O cartão utilizado tem certificação FSC® e é reciclável numa % elevada, podendo ser colocado no ecoponto azul do papel/cartão. Os copos são também totalmente compostáveis, o que permite a sua valorização em conjunto com outros resíduos orgânicos.

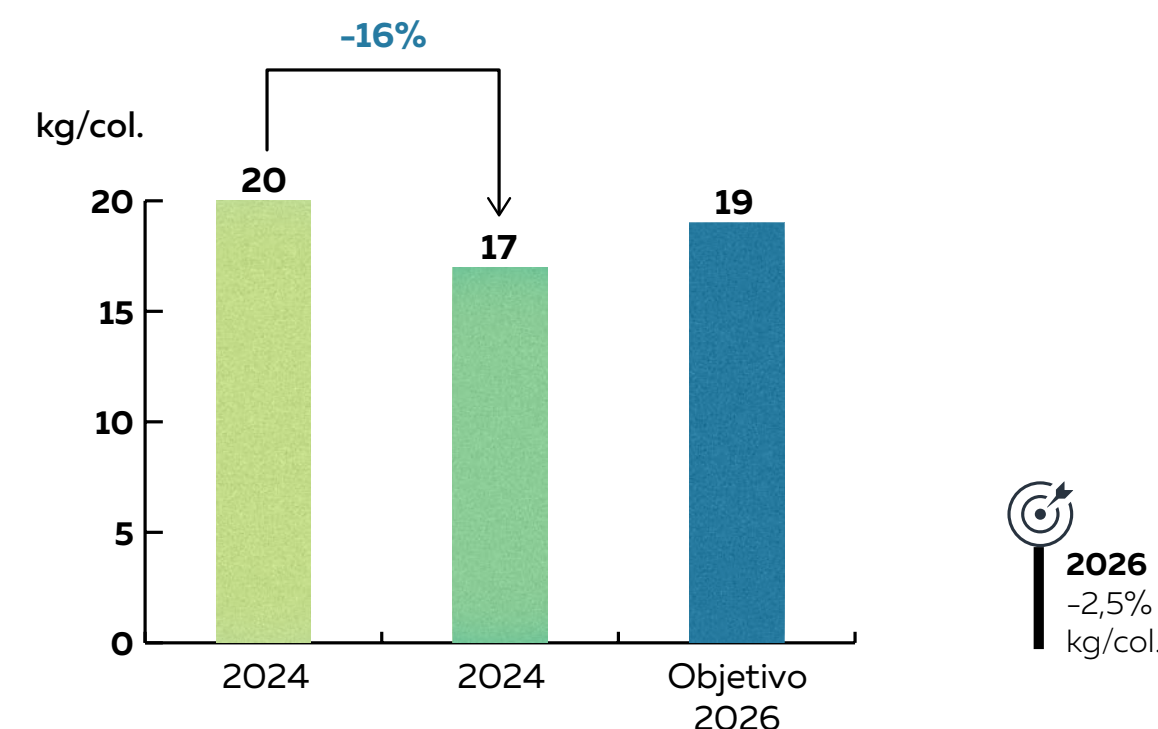
PAPEL

2024-2026:

Consumo total:



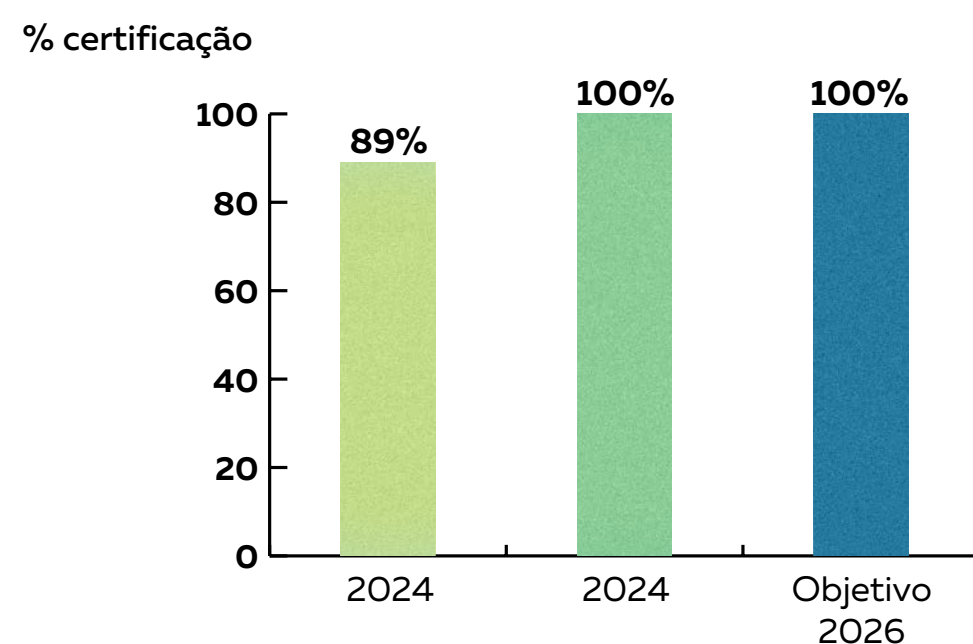
Consumo por colaborador:



PAPEL CERTIFICADO

2024-2026:

Consumo total:



3.3 na proteção do ambiente

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.

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

Em 2025, a produção total de resíduos registou uma ligeira subida (+3%). A taxa global de valorização evoluiu negativamente (-6%). As novas medidas definidas pela Firma - incluindo o encaminhamento de borras de café para compostagem, a garantia de reutilização, recuperação ou reciclagem de equipamento de IT em fim de vida e a adesão à campanha Papel por Alimentos, do Banco Alimentar Contra a Fome - deverão permitir inverter esta tendência.

Papel por Alimentos

A VdA juntou-se à campanha Papel por Alimentos, promovida pela Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares.

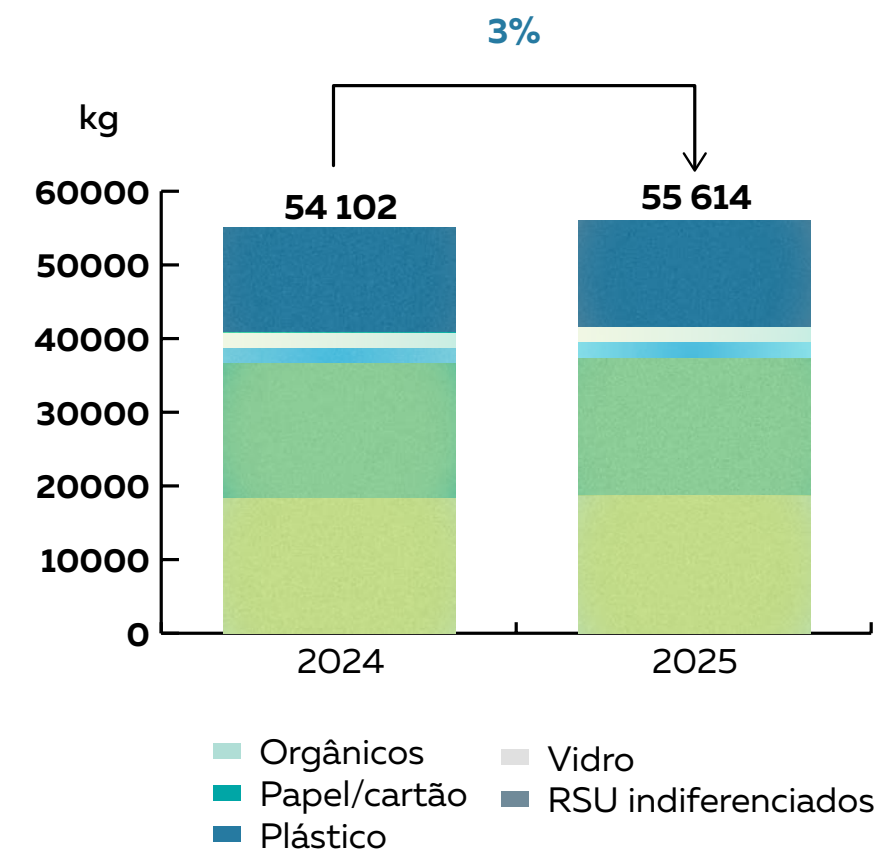
O projeto recolhe papel usado, doado por organizações e particulares, que vende a operadores licenciados de gestão de resíduos para reciclagem em condições ambientalmente adequadas. As receitas geradas são convertidas pelos Bancos Alimentares em produtos alimentares básicos, distribuídos localmente.

Iniciada em 2012, a campanha Papel por Alimentos já recolheu cerca de 30 mil toneladas de papel que foram transformadas em mais de 3 mil toneladas de alimentos, num círculo virtuoso de benefícios ambientais e sociais.

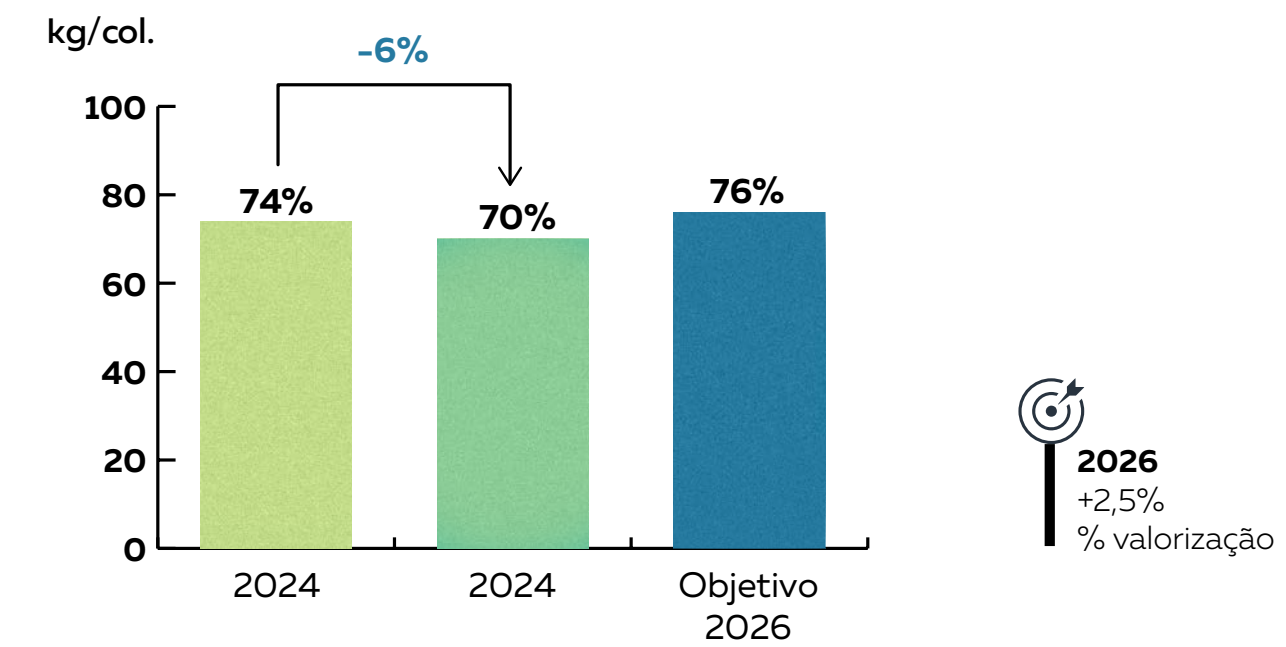
RESÍDUOS

2024-2026:

Produção total:



Taxa de verificação:



“Num momento de reconfiguração do quadro regulatório europeu em matérias de ESG, clima e sustentabilidade, marcado pelo Pacote Omnibus e pela procura de um equilíbrio entre ambição climática e competitividade empresarial, o papel da VdA revela-se ainda mais determinante. A simplificação dos requisitos de reporte e de devida diligência não significa um recuo nos compromissos de sustentabilidade, mas antes uma oportunidade para as empresas consolidarem as suas estratégias ESG de forma mais eficiente e proporcional. Neste contexto de transição, a assessoria da VdA permite aos nossos clientes navegar a incerteza regulatória com segurança jurídica, manter o alinhamento com os objetivos europeus e internacionais de descarbonização, biodiversidade e circularidade, e transformar a adaptação normativa numa vantagem estratégica, assegurando conformidade, gestão de riscos, credibilidade perante investidores e stakeholders, e posicionamento competitivo sustentável a longo prazo.”

Catarina Pinto Correia

Sócia co-responsável da área de Ambiente & Clima

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 Leaders 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.

| GLOBAL DIGITAL COMPACT (GDC)

Em 2025, a VdA aderiu ao compromisso GLOBAL DIGITAL COMPACT promovido pelas Nações Unidas.

O GDC reflete o compromisso global de promover um futuro digital inclusivo, seguro e sustentável para todos, em linha com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

| 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.

1. O nosso roadmap

O QUE CONQUISTAMOS,
A AMBIÇÃO QUE TEMOS

4.1.1. 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.

Desde 2025, a VdA assumiu um papel de destaque com representação na Direção Executiva do Pacto.

| 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 1.ª 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 período de 1 janeiro a 31 dezembro 2025 e integra todas as operações em Portugal e nas VdA Legal Partners (Angola, Cabo Verde, Guiné Equatorial, Moçambique, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste), as iniciativas que desenvolve em conjunto com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, e o seu desempenho ambiental anteriormente apresentado em relatório dedicado, focando-se agora nos aspetos Ambientais, Sociais e de *Governance* (*Environmental, Social and Governance* - ESG).

A definição de conteúdos e indicadores deste Relatório assenta 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.

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 DGEG 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 CO2epor 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 Standards (1/20)

GRI 1 – FUNDAMENTOS 2021

GRI 1 Reporte em conformidade com as Normas GRI I Requisito 8: Fornecer uma declaração de uso

GRI 1 Reporte em conformidade com as Normas GRI I Requisito 7: Publicar um índice de conteúdos GRI

GRI 2 – CONTEÚDOS GERAIS 2021

A organização e as suas práticas de reporte

GRI 2-1 Detalhes da organização

GRI 2-2 Entidades incluídas no reporte de sustentabilidade da organização

GRI 2-3 Período do reporte, frequência e ponto de contacto

GRI 2-5 Reformulação de informações

GRI 2-5 Verificação externa

Atividades e trabalhadores

GRI 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio

GRI 2-7 Empregados

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

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

A Vieira de Almeida reporta de acordo com o referencial da Global Reporting Initiative. Este relatório refere-se ao período entre 1 janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

A presente tabela

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

- **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

Vieira de Almeida & Associados, Sociedade de Advogados SP R.L.; Fundação Vasco Vieira da Almeida; Associação VdA Academia; Vas Valor Serviços, Lda.

Período de reporte de 1 janeiro de 2025 a 31 dezembro de 2025, de frequência anual. Ponto de contacto: msml@vda.pt

Não ocorreram

O Relatório não teve verificação externa

Capítulo '1. O que nos distingue' > '1.2 Onde estamos' e '1.3. O que fazemos'.

Empregados (Escritório) GRI 2-7		2023	2024	2025
Número total de empregados		499	495	498
Discriminado por género	Homens	178	173	169
	Mulheres	321	322	329
Número total de empregados permanentes		130	136	170
Discriminado por género	Homens	26	32	45
	Mulheres	104	104	125
Número total de empregados temporários		44	41	11
Discriminado por género	Homens	20	15	3
	Mulheres	24	26	8

Empregados (Escritório) GRI 2-7		2023	2024	2025
Número total sem garantia de carga horária		324	318	317
Discriminado por género	Homens	132	126	121
	Mulheres	192	192	196
Número total de empregados a tempo inteiro		173	175	179
Discriminado por género	Homens	46	47	48
	Mulheres	127	128	131
Número total de empregados em part-time		2	2	2
Discriminado por género	Homens	0	0	0
	Mulheres	2	2	2

GRI Universal Standards (2/20)

GRI 2-8 Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização

	2023	2024	2025
Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela entidade	55	55	56

Tipologia de Funções

Profissionais de limpeza
Profissionais de IT
Técnicos de manutenção
Vigilantes

Descritivo

- Assegurar a limpeza regular das instalações da VdA
- Dar suporte ao utilizador, resolver ou escalar problemas informáticos, dar suporte de *software*, *hardware*, e aplicações, registar os incidentes
- Gerir equipamentos críticos, estruturas, salas técnicas e instalações elétricas
- Prestar vigilância nas instalações da VdA

Nota: não constam no *headcount* de colaboradores reportados.

Governança

GRI 2-9 Estrutura de governança e sua composição

A VdA é composta por:

1. 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 pelos Partners, pela elaboração e acompanhamento do orçamento anual, pela supervisão da atividade da Firma e pela gestão da relação com os <i>stakeholders</i> .
2. 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.
3. 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 <i>compliance</i> 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.

A composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês é a seguinte:

- Função executiva ou não executiva: Todos os membros são membros executivos.
- Independência: Todos os membros são independentes.
- 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).
- Número de outros cargos e compromissos importantes de cada membro, bem como a natureza desses compromissos: NA
- Gênero: 5 mulheres e 9 homens
- Grupos sociais sub-representados: NA
- Competências relevantes para os impactos da organização:
- Representação de *stakeholders*: NA

GRI Universal Standards (3/20)

GRI 2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomeação 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). ▪ Diversidade A diversidade no Conselho de Administração está refletida atualmente no facto de Senior Partner ser um homem e a Managing Partner uma mulher, sendo que na Comissão Executiva as mulheres encontram-se em maioria (4/3). ▪ Reuniões 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 e alinhamento com o Senior Partner, sobre matérias que este entenda submeter-lhe ou outras de natureza estruturante para a firma. ▪ Comité de Avaliação O Comité de Avaliação de Partners, é liderado pelo Senior Partner, e composto por mais quatro sócios (que não GEPs, e ou que pertençam ao Comité há mais de 2 anos). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Critérios de seleção <p>Os critérios adotados para nomear e selecionar os membros do mais alto órgão de governança são os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 do 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 por todos os sócios e auscultados alguns <i>stakeholders</i>, nomeadamente <i>key clients</i>. ▪ A Comissão Executiva é presidida pela Managing Partner, e composta pelos seis Diretores dos Departamentos de Gestão da Firma, que representam as 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.
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,</p>	<p>sustentabilidade e alinhamento estratégico da organização no processo de renovação do modelo VdA, que defende a importância do coletivo e a abordagem One Firm. Exerce, ainda, funções de representação institucional. Exercem sua colaboração para partilha de informação entre todos os departamentos.</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 internas e nestas matérias.</p>	<p>O Conselho de Administração trabalha em estreita colaboração com a Comissão Executiva para traduzir essa visão na gestão da firma, assegurando o cumprimento dos objetivos traçados, incorporando contribuições dos <i>stakeholders</i>, desenvolvimentos regulatórios e o contexto socioeconómico em evolução. O Presidente do Conselho de Administração e Senior Partner desempenham um papel fundamental na supervisão da efetiva incorporação dos <i>outputs</i> destes processos na organização e acompanhando os seus impactos, mantendo 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 apoiada por vários grupos temáticos, nomeadamente Recursos Humanos, Tecnologias, RSC/ESG, coordenados por Diretores de departamentos respetivos.</p>	<p>Em 2022, o 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 acompanhamento dos vários temas e mais recentemente foi nomeado um gestor do tema, de modo a garantir uma visão agregada das várias dimensões em curso</p>

GRI Universal Standards (4/20)

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 Comitê 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 tecnológica, quer de natureza comercial, através do Comité de Conflitos de Interesses. Para além disso, tem uma plataforma de <i>client intake</i> , que gera um email para a liderança da VdA, por cada assunto/Cliente novos, para garantir que não aceita assuntos/Clientes onde possa estar conflituada. A firma adota, independentemente, 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 todos 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 existente, bem como as medidas adotadas para mitigar o risco identificado e prevenir a reincidência das infrações relatadas. Estão em curso o desenvolvimento de um programa de Client Listening, para melhor incorporar o <i>feedback</i> 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, e dedica, enquanto voz ativa de utilidade pública, a promover as áreas da responsabilidade social corporativa em Portugal. A VdA também é membro do BCSD, associação empresarial que integra a iniciativa do Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, que visa criar uma visão de futuro, promover estratégias e ações concretas para tornar o mundo mais sustentável.	O nosso maior 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 10 Princípios do UN Global Compact, 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 propósito da organização em diversas matérias relacionadas com o desenvolvimento sustentável.
GRI 2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O mais alto órgão de governança – o Conselho de Administração – define o plano estratégico e monitoriza a respetiva execução, reportando à Assembleia Geral sobre a implementação, incluindo no que respeita à gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.	O reporte é anual e conta com a intervenção, nalgumas dimensões, incluindo a ambiental, de avaliações independentes. 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, cujos resultados são aprovados em Assembleia Geral e os dividendos são alocados segundo 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 específicos ao setor e função.	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, com objetivo de retribuir o desempenho, a produtividade e a criação de valor que a Firma traz às suas pessoas, aos <i>stakeholders</i> e à sociedade. Está indexado aos valores fundamentais da Firma, bem como objetivos de sustentabilidade ambiental, social e económica, promovendo 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. Conta com o apoio de consultores especializados em estudos salariais, multissetoriais e do setor. Inclui a remuneração fixa e variável.	Se membros independentes do órgão de governança ou um comité de remuneração independente supervisiona o processo de determinação, não está detalhado no trecho. As opiniões dos <i>stakeholders</i> (incluindo acionistas) relacionadas ao tema são obtidas e consideradas. Não há menção explícita a um comité independente de remuneração. Edição e aprovação final seguem processo já descrito em GRI 2-19.

GRI Universal Standards (5/20)

GRI 2-21	Proporção da remuneração total anual		2023	2024	2025
		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	3,2	2,86	2,54
		Proporção entre o aumento percentual em remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago): 0,70	0,7	0,4	0,48
		Informações Contextuais	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.	Nos cálculos foram considerados todos os valores recebidos durante o ano de 2025, 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. Programa de <i>onboarding</i> da VdA inclui os temas de anti-corrupção e integridade, com sessões periódicas. Plataforma em curso para Clientes, para deteção e monitorização de possíveis incidentes de corrupção. 		<ul style="list-style-type: none"> Canal de denúncia lançado no final de 2022. Implementação de política de Direitos Humanos. Realizado diagnóstico e compilação de práticas da VdA para sistematização futura. 	
GRI 2-25	Processos para remediar impactos negativos	A VdA disponibiliza Canal de Denúncia Interno para denúncias de eventuais impactos, Código de Conduta, normas internas e legislação. Possui plataforma Legal Club para advogados iugu; partilha de experiências, <i>networking</i> e inovação.		Está em desenvolvimento um programa de Client Listening para incorporar <i>feedback</i> dos clientes na atividade diária.	
GRI 2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Os princípios, políticas e boas práticas de conduta empresarial estão descritos no Código de Conduta interno. Se algum colaborador quiser esclarecer dúvidas,		pode dirigir-se ao responsável de área, ou ao RH. Se preferir, pode denunciar situações anonimamente via canal de denúncias.	
GRI 2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Existe um processo judicial pendente sobre alegado incumprimento do Regulamento Geral do Ruído imputado (incorretamente) à VdA,		uma vez que não explora o espaço em causa. Além disso, 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"			
Envolvimento de stakeholders					
GRI 2-29	Abordagem para o envolvimento de <i>stakeholders</i>	O envolvimento dos <i>stakeholders</i> faz parte da forma como a VdA quer participar na sociedade. São usadas ferramentas de comunicação, diálogo e co-construção		para proximidade, transparência e cooperação com <i>stakeholders</i> internos e externos, como Clientes, parceiros e organizações sociais.	

GRI Universal Standards (6/20)

GRI 2-30 Acordos de negociação coletiva

Não aplicável.

GRI 3 – TEMAS MATERIAIS 2021

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. Esta análise incluiu *benchmarking*, consultas e tendências setoriais para identificar os temas mais relevantes do setor.

Os resultados ajudaram a avaliar e priorizar os temas materiais para a sustentabilidade financeira da Firma. A reflexão contribuiu para o desenho da estratégia, cujos alicerces se encontram na Visão 2021-2025, definida pela VdA. Detalhes: "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 203 – IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRETOS SIGNIFICATIVOS

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

O impacto da VdA na comunidade corresponde ao investimento na transformação das entidades sociais e no 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 educação, integração, igualdade e

inclusão são 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 materias

Em 2025, a VdA trabalhou numa política de sustainable procurement, considerando impactos ambientais, sociais e económicos dos bens e serviços. Visa reduzir impactos negativos, maximizar benefícios económicos, levando em conta múltiplos *stakeholders*. Entra em vigor em 2026.

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

GRI 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais

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)

	2023	2024	2025
	90%	90%	90%

Informações adicionais:

- **Definição geográfica de 'local':** Portugal
- **Princípio para definição de 'unidades operacionais':** Escritórios de Lisboa e Porto

GRI Universal Standards (7/20)

GRI 205 - COMBATE À CORRUPÇÃO 2016

GRI 205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção
GRI 205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção
GRI 205-3	Incidentes confirmados de corrupção e medidas tomadas

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

Não houve nenhuma.	
<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 este tema.</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>
Não houve nenhuma.	

GRI 206 - CONCORRÊNCIA DESLEAL

GRI 3 – Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais
GRI 206-1	Ações legais por comportamento anticoncorrencial, antitrust e práticas de monopólio

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

"1. O que nos distingue" > "1.4. Como trabalhamos"
Não houve nenhuma.

GRI 301 - MATERIAIS 2016

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

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitora, 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 e rubrica mensal "Saiba que...", cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores. Desde 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 já se verificou. A VdA decidiu 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% do papel com certificação FSC. Decidiu também estabelecer metas quantificadas para compromissos já assumidos, e acompanhar/mensurar outros indicadores (consumo de papel reciclado) que suportarão futuras decisões. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.3. Na proteção do Ambiente" > "Consumo de água, papel e valorização de resíduos".

GRI 301-1

Materiais usados (toneladas)

Consumo total de materiais
Consumo de papel/cartão (papel de escrita e impressão e copos)

Não renováveis

Materiais renováveis (papel e cartão)
Papel considerado material renovável, de acordo com definição GRI

	2023	2024	2025
Consumo total de materiais	6,08	9,91	8,34
Não renováveis	0,00	0,00	0,00
Materiais renováveis (papel e cartão)	6,08	9,91	8,34

GRI Universal Standards (8/20)

GRI 302 - ENERGIA 2016

GRI 302-1

Consumo total de energia na organização Exclui consumo em instalações alugadas em que a energia é contratada pelo proprietário e incluída na renda.	5.064	5.198	5.319
Combustíveis fósseis	73	84	73
Gás natural Caldeira escritório sede - Lisboa.	45	48	43
Gasóleo Geradores de emergência escritórios.	2	9	7
Gasolina Gasolina motos da Firma.	27	27	24
Combustíveis renováveis Não existe consumo de combustíveis renováveis.	0	0	0
Eletricidade adquirida Escritórios (Lisboa- sede e Porto). Valor 2023 corrigido em 2024.	4 991	5 115	5 168
Energia térmica adquirida Energia térmica (calor e frio) adquirida a partir de 2025, gerada na bomba de calor do condomínio nas novas instalações do escritório do Porto.	–	–	78

GRI 302-2

Consumo de energia fora da organização Perdas de eletricidade adquirida na rede de transporte e distribuição.	471	481	456
--	-----	-----	-----

GRI 302-3

Intensidade energética (GJ/colaborador)	2023	2024	2025
Consumo de energia por colaborador Todas as formas de energia consumidas na organização, cf. GRI 302-1. # colaboradores a 31.12. Valor 2023 corrigido em 2024.	10,89	12,34	12,25

Nota: calculada utilizando *market-based method*.

GRI 302-4

Redução do consumo de energia (GJ)	2023	2024	2025
Redução do consumo de energia em relação ao ano anterior Valor 2023 corrigido em 2024.	444	134	121
Redução do consumo de energia em relação ao ano-base (2024) Em relação a 2024, ano-base dos objetivos ambientais VdA para o período 2025-2026.	444	578	121

Nota: base usada para calcular a redução do consumo de energia em relação ao ano anterior.

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

Consumo de energia dentro da organização (GJ)	2023	2024	2025
Consumo total de energia na organização Exclui consumo em instalações alugadas em que a energia é contratada pelo proprietário e incluída na renda.	5.064	5.198	5.319
Combustíveis fósseis	73	84	73
Gás natural Caldeira escritório sede - Lisboa.	45	48	43
Gasóleo Geradores de emergência escritórios.	2	9	7
Gasolina Gasolina motos da Firma.	27	27	24
Combustíveis renováveis Não existe consumo de combustíveis renováveis.	0	0	0
Eletricidade adquirida Escritórios (Lisboa- sede e Porto). Valor 2023 corrigido em 2024.	4 991	5 115	5 168
Energia térmica adquirida Energia térmica (calor e frio) adquirida a partir de 2025, gerada na bomba de calor do condomínio nas novas instalações do escritório do Porto.	–	–	78
Consumo de energia fora da organização (GJ)	2023	2024	2025
Consumo de energia fora da organização Perdas de eletricidade adquirida na rede de transporte e distribuição.	471	481	456
Intensidade energética (GJ/colaborador)	2023	2024	2025
Consumo de energia por colaborador Todas as formas de energia consumidas na organização, cf. GRI 302-1. # colaboradores a 31.12. Valor 2023 corrigido em 2024.	10,89	12,34	12,25
Redução do consumo de energia (GJ)	2023	2024	2025
Redução do consumo de energia em relação ao ano anterior Valor 2023 corrigido em 2024.	444	134	121
Redução do consumo de energia em relação ao ano-base (2024) Em relação a 2024, ano-base dos objetivos ambientais VdA para o período 2025-2026.	444	578	121

GRI Universal Standards (9/20)

GRI 303 - ÁGUA E EFLUENTES 2018

3-3 Gestão dos temas materiais

GRI 303-5 Consumo de água

Nota: Consumo escritórios. Exclui instalações alugadas em que o abastecimento é contratado pelo proprietário e incluído na renda. 100% abastecido por sistemas municipais.

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitora, 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 “Saiba que...”, cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas práticas de comportamento individual. 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”.

2023	2024	2025	Consumo total de água	10 ³ m ³
4,50	4,54	3,69		

GRI 305 – EMISSÕES 2016

3-3 Gestão dos temas materiais

GRI 305-1 Emissões diretas de GEE (âmbito 1)

Nota: Caldeira a gás natural no escritório sede - Lisboa e geradores de emergência. Gasolina em motos da Firma. Reposição de fugas de f-gases com PAG em equipamentos de climatização de escritórios.

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitora, 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 e constituem a base para a quantificação anual da pegada de carbono da firma. Adicionalmente, a equipa do Projeto Verde prepara a rubrica mensal “Saiba que...”, cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e 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, solidificada ao setor legal, e em linha com as recomendações da Legal Sustainability Alliance.

Tendo 2022 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais quantificados de redução de consumos e emissões; até 2026, nomeadamente, a redução de 2,5% nas emissões de carbono por colaborador. Em 2025, a VdA incluiu 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 completas). A VdA decidiu 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”.

Emissões totais de âmbito 1 (tCO₂e)

Emissões totais de âmbito 1

Consumo de combustíveis nas instalações
Caldeira a gás natural no escritório sede - Lisboa e geradores de emergência.

Consumo de combustíveis na frota própria
Gasolina em motos da Firma.

Fugas de gases fluorados em equipamentos
Reposição de fugas de f-gases com PAG em equipamentos de climatização de escritórios.

2023	2024	2025
5	21	7
3	3	3
2	2	2
0,4	15,8	2,7

GRI Universal Standards (10/20)

GRI 305-2	Emissões indiretas de GEE da energia adquirida (âmbito 2)	Emissões indiretas de GEE da energia adquirida (âmbito 2) (tCO2e)	2023	2024	2025
		Emissões totais de âmbito 2 (<i>market-based method</i>) VdA utiliza <i>market-based method</i> para reportar total de emissões (âmbito 1, 2 e 3) e para definir e monitorizar os seus objetivos de redução de GEE.	0	0	2
		Eletricidade adquirida (<i>market-based method</i>) A partir de julho 2020, 100% da eletricidade consumida tem certificação de origem renovável.	0	0	0
		Eletricidade adquirida (<i>location-based method</i>)	240	169	103
		Energia térmica adquirida (<i>market-based method</i>)	-	-	2
		Energia térmica adquirida (<i>location-based method</i>)	-	-	2
GRI 305-3	Outras emissões indiretas de GEE (âmbito 3)	Outras emissões indiretas de GEE (âmbito 3)(tCO2e)	2023	2024	2025
		Emissões totais de âmbito 3 Inclui todas as categorias de âmbito 3 aplicáveis à VdA. A partir de 2022 inclui C7. A partir de 2023 inclui C1, C2 e C8.	2 762	2 903	3 045
		C1 - Bens e serviços adquiridos Bens e serviços adquiridos no ano de reporte.	1 511	1 801	1 751
		C2 - Imobilizado Imobilizado adquirido ou construído no ano de reporte.	256	83	488
		C3 - Energia a montante Perdas no transporte e distribuição da eletricidade consumida.	23	16	9
		C5 - Tratamento de resíduos Tratamento de resíduos e águas residuais produzidos e tratamento de água consumida.	18	24	24
		C6 - Deslocações em serviço Deslocações de avião, comboio, táxi/TVDE, viaturas de aluguer e viaturas pessoais ao serviço da Firma.	562	578	373
		C7 - Mobilidade pendular Mobilidade casa-trabalho-casa dos colaboradores.	386	390	393
		C8 - Instalações alugadas Consumo de energia em instalações alugadas em que a contratação é feita pelo proprietário e incluída na renda.	7	12	7

GRI Universal Standards (10/20)

GRI 302-4 Intensidade de emissões de GEE	Outras emissões indiretas de GEE (âmbito 3) (tCO2e/colaborador)	2023	2024	2025
	Emissões totais de GEE por colaborador (âmbito 1, 2 e 3) Âmbito 3 inclui C7 a partir de 2022 e C1, C2 e C3 a partir de 2023.	5,60	5,86	6,07
	Emissões de GEE por colaborador (âmbito 1 e 2)	0,01	0,04	0,02
	Emissões de GEE por colaborador (âmbito 3) Âmbito 3 inclui C7 a partir de 2022 e C1, C2 e C3 a partir de 2023.	5,59	5,82	6,05
GRI 302-5 Redução de emissões de GEE	Redução de emissões de GEE (tCO2e)	2023	2024	2025
	Redução total de emissões de GEE (âmbito 1, 2 e 3) em relação a ano-base (2024) Em relação a 2024, ano-base dos objetivos ambientais VdA para o período 2025-2026.	1 787	1 944	120
	Redução de emissões de GEE (âmbito1) em relação a ano-base (2024) Em relação a 2024, ano-base dos objetivos ambientais VdA para o período 2025-2026.	-26	-10	-14
	Redução de emissões de GEE (âmbito 2) em relação a ano-base (2024) Em relação a 2024, ano-base dos objetivos ambientais VdA para o período 2025-2026.	0	0	2
	Redução de emissões de GEE (âmbito 3) em relação a ano-base (2024) Em relação a 2024, ano-base dos objetivos ambientais VdA para o período 2025-2026.	1.814	1.954	142
	Compensação voluntária de emissões - Protocolo com Tapada Nacional de Mafra Estimativa de sequestro anual de CO2 na área apoiada pela VdA.	76	76	76

GRI 306 – RESÍDUOS 2020

GRI 306 – Resíduos 2020 3-3 Gestão dos temas materiais

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

Através do Barómetro Verde – uma ferramenta desenvolvida no âmbito do Projeto Verde – a VdA monitora, 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 “Saiba que...”, cujo objetivo é sensibilizar os colaboradores através da partilha de notícias e de boas

práticas de comportamento individual. Tendo 2022 como ano-base, a firma definiu um conjunto de objetivos ambientais até 2026, nomeadamente, o aumento de 2,5% na taxa de reciclagem de resíduos e a redução de 2,55% de consumo de recursos por colaborador (energia, água, papel). 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 Universal Standards (11/20)

GRI 306-3 Resíduos gerados

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

GRI 306-4

Resíduos enviados para valorização

Resíduos gerados(t)	2023	2024	2025
Total de resíduos gerados	58,18	54,10	55,61
Orgânicos	18,47	18,54	18,39
Papel/cartão	20,80	17,83	17,75
Plástico	2,15	1,98	1,24
Vidro	2,58	1,80	1,57
Resíduos sólidos urbanos indiferenciados	14,17	13,95	16,66

Resíduos enviados para valorização (t)	2023	2024	2025
Total de resíduos enviados para valorização	44,00	40,15	38,95
Resíduos não perigosos	44,00	40,15	38,95
Digestão anaeróbica	18,47	18,54	18,39
Orgânicos	18,47	18,54	18,39
Reciclagem	25,53	21,61	20,56
Papel/cartão	20,80	17,83	17,75
Plástico	2,15	1,98	1,24
Vidro	2,58	1,80	1,57

GRI Universal Standards (12/20)

GRI 306-5 Resíduos enviados para eliminação

Resíduos enviados para eliminação (t)

Total de resíduos enviados para eliminação

Resíduos não perigosos

Aterro e incineração

Resíduos sólidos urbanos indiferenciados

2023

2024

2025

14,17

13,95

16,66

14,17

13,95

16,66

14,17

13,95

16,66

14,17

13,95

16,66

GRI 401 – EMPREGO 2016

3-3 Gestão dos temas materiais

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

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 alinhado com o Plano Estratégico da firma – Visão 21/25 –, foram implementadas várias iniciativas com foco 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 para a estratégia de Talento (2022-2025), tais como:

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

- Identificar e promover ações de melhoria de processos/benefícios que permitam maior conciliação entre trabalho e vida pessoal/familiar;
 - 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 de medidas baseadas no benchmarking com as melhores práticas.
- No âmbito do Programa We4Wellness, também se destaca a introdução do trabalho híbrido, compromisso com a valorização de salários (combate à precariedade), proteção na parentalidade com benefícios diversos: licenças parentais, oferta de um *kit* bebé e serviços de *babysitting*. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.1. Na equipa"

GRI Universal Standards (13/20)

401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados

		2023	2024	2025
Total de novas contratações de empregados		84	73	63
Novas contratações de empregados por faixa etária	< 30	52	51	40
	>= 30 e <50	30	22	21
	>= 50	2	-	2
Novas contratações de empregados por género	Homens	31	50	16
	Mulheres	53	23	47
Total de rotatividade de empregados		80	79	55
Total de rotatividade de empregados por faixa etária	< 30	23	36	31
	>= 30 e <50	53	37	20
	>= 50	4	6	4
Total de rotatividade de empregados por género	Homens	36	28	19
	Mulheres	44	51	36
Número total de empregados		498	495	498

		2023	2024	2025
Taxa de novas contratações por faixa etária	< 30	10,4%	10,3%	8,0%
	>= 30 e <50	6,0%	4,4%	4,2%
	>= 50	0,4%	0,0%	0,4%
Taxa de novas contratações por género	Homens	6,2%	10,1%	3,2%
	Mulheres	10,6%	4,6%	9,4%
Taxa de rotatividade de empregados por faixa etária	< 30	4,6%	7%	6%
	>= 30 e <50	10,6%	7%	4%
	>= 50	0,8%	1%	1%
Taxa de rotatividade de empregados por género	Homens	7,2%	6%	4%
	Mulheres	8,8%	10%	7%

GRI Universal Standards (14/20)

401-3 Licença Parental (GRI 401-3)

	2023	2024	2025
Total de colaboradores com direito à licença parental	36	13	33
Homens	25	12	23
Mulheres	11	1	10
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	31	11	23
Homens	21	10	13
Mulheres	10	1	10

	2023	2024	2025	
Total de colaboradores que gozaram de licença parental	36	13	33	
Homens	25	12	23	
Mulheres	11	1	10	
Taxa de retenção				
	Homens	96%	85%	100%
	Mulheres	91%	100%	100%

GRI 403 – SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018

3-3 Gestão dos temas materiais

GRI 403-3 Serviços de Saúde Ocupacional

GRI 403-6 Promoção da saúde do trabalhador

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

A VdA assume a saúde e bem-estar como pilar estratégico e responsabilidade de garantir condições necessárias para um ambiente de trabalho agradável, considerando o rigor e exigência do trabalho na Firma. O Programa We4Wellness é um dos eixos do Plano Estratégico (Visão 21/25) e contempla, na saúde social, ações como trabalho híbrido, valorização de salários, proteção na parentalidade, licenças parentais, *kit* bebé, *babysitting*. Na saúde mental há coparticipação no acompanhamento psicológico

Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".

Capítulo "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".

e plano de *awareness* para temas de saúde mental. Em 2022, foi lançado o "Mês da Saúde Mental" (com a Fundação Vasco Vieira de Almeida), *workshops*, Legal Partners, consultas, nutrição, programa de cessação tabágica, fitness, yoga e *chair massages*. A VdA integra compromissos e grupos de trabalho como o Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health e o Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.1. Na Equipa".

GRI 404 -FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO 2016

3-3 Gestão dos temas materiais

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

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 no plano estratégico, foi feita uma revisão do sistema de avaliação de desempenho com foco na sinalização e acompanhamento de colaboradores de elevado potencial, identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e *feedback* contínuo ao longo do ano.

No âmbito da experiência do colaborador, a VdA aposta particularmente no processo de *onboarding*, acompanhamento contínuo e programa de *mentoring*. Adicionalmente, a estratégia de Talento envolveu, em 2022, projetos e iniciativas para reforçar uma abordagem geracional. A iniciativa "Under 30", direcionada a colaboradores com menos de 30 anos, visa auscultação e interação com as novas gerações sobre expectativas e desafios futuros. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.1. Na equipa".

GRI Universal Standards (15/20)

404-1 Média de horas de formação por ano por empregado

	2023	2024	2025
Média de horas de formação dos empregados por gênero	20	28	56
Homens	16	30	19
Mulheres	22	24	37

	2023	2024	2025	
Média de horas de formação dos empregados por categoria	16	22	31	
Áreas de Prática	Sócios	10	6	16
	Of Counsels	12	4	5
	Senior Counsels	12	35,3	16
	Associado Coordenador	20	18	15
	Associado Sênior	21	18	26
	Associado	24	24	27
	Estagiário	18	20	45
Áreas de Gestão	Diretor	1	11	14
	Coordenador	16	35	31
	Técnico Sênior	22	45	92
	Técnico	21	47	43
	Assistente	30	27,3	97
	Assistente Operacional	8	10	0
	Estagiário	8	11	0

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 aposta particularmente no processo de *onboarding* e acompanhamento contínuo, além do programa de *mentoring*. Adicionalmente, a VdA, em 2022, desenvolveu a iniciativa "Under 30" direcionada a colaboradores com menos de 30 anos, visando a auscultação e interação sobre desafios e expectativas futuras. Saiba mais em "3. O nosso impacto" > "3.1. Na equipa".

GRI Universal Standards (16/20)

GRI 405 – DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016

3-3 Gestão dos temas materiais

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

A VdA tem uma longa tradição na promoção da igualdade de género e de diversidade, sendo parte dos valores que definem como firma. Neste âmbito, foi criada uma *task-force* que assume compromissos e iniciativas sobre igualdade de oportunidades e promoção da diversidade: Carta Portuguesa para a Diversidade, IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade, Inclusive Community Forum (Nova SBE), Euronext, European Business, TGE – Target Gender Equality e ICF – Inclusive Community Forum.

No ano de 2025 foi conduzido por uma consultora especializada no tema, um *assessment* profundo à VdA referente a temas DEI. Com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, a VdA cria parcerias e projetos em educação, empregabilidade e liderança feminina: Women2Women Portugal, Dress for Success, Grupo Mulheres do Brasil – Núcleo de Lisboa, Women on Boards e Girl Move Academy. O recrutamento inclusivo inclui ações para pessoas com deficiência. Há ainda um canal interno de reporte/gestão de denúncias de assédio e discriminação disponível nas plataformas digitais. Saiba mais em “3. O nosso impacto” > “3.1. Na equipa”.

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 definem como Firma. Neste âmbito, foi criada uma *task-force* que assume compromissos e iniciativas sobre igualdade de oportunidades e promoção da diversidade: Carta Portuguesa para a Diversidade, IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade, Inclusive Community Forum (Nova SBE), Euronext, European Business, TGE – Target Gender Equality e ICF – Inclusive Community Forum.

No ano de 2025 foi conduzido por uma consultora especializada no tema, um *assessment* profundo à VdA referente a temas DEI. Com a Fundação Vasco Vieira de Almeida, a VdA cria parcerias e projetos em educação, empregabilidade e liderança feminina: Women2Women Portugal, Dress for Success, Grupo Mulheres do Brasil – Núcleo de Lisboa, Women on Boards e Girl Move Academy. O recrutamento inclusivo inclui ações para pessoas com deficiência. Há ainda um canal interno de reporte/gestão de denúncias de assédio e discriminação disponível nas plataformas digitais. Saiba mais em “3. O nosso impacto” > “3.1. Na equipa”.

GRI Universal Standards (17/20)

405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados

		2023	2024	2025			2023	2024	2025
Número total de órgãos de governança por género	Homens	9	9	9	Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por género	Homens	64,3%	64,3%	64,3%
	Mulheres	5	5	5		Mulheres	35,7%	35,7%	35,7%
Número total de órgãos de governança por faixa etária	< 30	0	0	0	Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	0,0%
	>= 30 e <50	2	2	2		>= 30 e <50	14,3%	14,3%	14,3%
	>= 50	12	12	12		>= 50	85,7%	85,7%	85,7%
Outros indicadores de diversidade, quando relevantes (tais como minorias, deficiência ou grupos vulneráveis)		0,60%	0,61%	0,60%					
Novos empregados por categoria – AP Sócio		2023	2024	2025	Novos empregados por categoria – AP Of Counsel		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	37	37	38	Total de novos empregados por género	Homens	2	3	2
	Mulheres	21	22	23		Mulheres	4	3	2
Percentagem de novos empregados por género	Homens	63,8%	62,7%	62,3%	Percentagem de novos empregados por género	Homens	33,3%	50,0%	50,0%
	Mulheres	36,2%	37,3%	37,7%		Mulheres	66,7%	50,0%	50,0%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	0	0	0	Total de novos empregados por faixa etária	< 30	0	0	0
	>= 30 e <50	21	22	22		>= 30 e <50	3	2	2
	>= 50	37	37	39		>= 50	3	4	1
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	0,0%	Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	0,0%
	>= 30 e <50	36,2%	37,3%	36,1%		>= 30 e <50	50,0%	33,3%	66,7%
	>= 50	63,8%	62,7%	63,9%		>= 50	50,0%	66,7%	33,3%

GRI Universal Standards (18/20)

405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados

Novos empregados por categoria – AP Associado Sênior		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	14	17	20
	Mulheres	22	21	22
Percentagem de novos empregados por género	Homens	38,9%	44,7%	47,6%
	Mulheres	61,1%	55,3%	52,4%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	0	0	1
	>= 30 e <50	35	38	41
	>= 50	1	0	0
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	2,4%
	>= 30 e <50	97,2%	100,0%	97,6%
	>= 50	2,8%	0,0%	0,0%
Novos empregados por categoria – AP Associado		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	38	32	26
	Mulheres	69	69	62
Percentagem de novos empregados por género	Homens	35,5%	31,7%	29,5%
	Mulheres	64,5%	68,3%	70,5%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	80	75	66
	>= 30 e <50	27	26	22
	>= 50	-	-	-
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	74,8%	74,3%	75,0%
	>= 30 e <50	25,2%	25,7%	25,0%
	>= 50	0,0%	0,0%	0,0%

Novos empregados por categoria – AP Associado Coordenador		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	15	13	13
	Mulheres	31	26	22
Percentagem de novos empregados por género	Homens	32,6%	33,3%	37,1%
	Mulheres	67,4%	66,7%	62,9%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	-	-	-
	>= 30 e <50	37	34	35
	>= 50	9	5	-
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	0,0%
	>= 30 e <50	80,4%	87,2%	100,0%
	>= 50	19,6%	12,8%	0,0%
Novos empregados por categoria – AP Estagiário		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	23	20	13
	Mulheres	33	33	38
Percentagem de novos empregados por género	Homens	41,1%	37,7%	25,5%
	Mulheres	58,9%	62,3%	74,5%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	56	53	50
	>= 30 e <50	-	-	1
	>= 50	-	-	-
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	52,3%	52,5%	56,8%
	>= 30 e <50	0,0%	0,0%	1,1%
	>= 50	0,0%	0,0%	0,0%

GRI Universal Standards (19/20)

405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados

Novos empregados por categoria – AG Diretor		2023	2024	2025
Total de novos empregados por gênero	Homens	3	3	3
	Mulheres	4	4	4
Percentagem de novos empregados por gênero	Homens	5,4%	5,7%	5,9%
	Mulheres	7,1%	7,5%	7,8%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	0	0	0
	>= 30 e <50	2	2	2
	>= 50	5	5	5
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	0,0%
	>= 30 e <50	3,6%	3,8%	3,9%
	>= 50	8,9%	9,4%	9,8%
Novos empregados por categoria – AG Técnico Sênior		2023	2024	2025
Total de novos empregados por gênero	Homens	8	7	11
	Mulheres	20	23	27
Percentagem de novos empregados por gênero	Homens	14,3%	13,2%	21,6%
	Mulheres	35,7%	43,4%	52,9%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	1	0	1
	>= 30 e <50	23	26	32
	>= 50	4	4	5
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	1,8%	0,0%	2,0%
	>= 30 e <50	41,1%	49,1%	62,7%
	>= 50	7,1%	7,5%	9,8%

Novos empregados por categoria – AG Coordenador		2023	2024	2025
Total de novos empregados por gênero	Homens	3	4	5
	Mulheres	17	19	19
Percentagem de novos empregados por gênero	Homens	5,4%	7,5%	9,8%
	Mulheres	30,4%	35,8%	37,3%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	0	0	0
	>= 30 e <50	16	18	18
	>= 50	2	5	6
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	0,0%	0,0%	0,0%
	>= 30 e <50	28,6%	34,0%	35,3%
	>= 50	3,6%	9,4%	11,8%
Novos empregados por categoria – AG Técnico		2023	2024	2025
Total de novos empregados por gênero	Homens	19	20	18
	Mulheres	46	48	41
Percentagem de novos empregados por gênero	Homens	33,9%	37,7%	35,3%
	Mulheres	82,1%	90,6%	80,4%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	26	26	24
	>= 30 e <50	36	39	32
	>= 50	3	3	3
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	46,4%	49,1%	47,1%
	>= 30 e <50	64,3%	73,6%	62,7%
	>= 50	5,4%	5,7%	5,9%

GRI Universal Standards (20/20)

405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados

Novos empregados por categoria – AG Assistente		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	7	7	6
	Mulheres	43	40	41
Percentagem de novos empregados por género	Homens	12,5%	13,2%	11,8%
	Mulheres	76,8%	75,5%	80,4%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	7	7	4
	>= 30 e <50	21	21	20
	>= 50	22	19	23
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	12,5%	13,2%	7,8%
	>= 30 e <50	37,5%	39,6%	39,2%
	>= 50	39,3%	35,8%	45,1%
Novos empregados por categoria – AG Estagiário		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	-	-	-
	Mulheres	2	3	-
Percentagem de novos empregados por género	Homens	0,0%	0,0%	0,0%
	Mulheres	3,6%	5,7%	0,0%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	2	3	-
	>= 30 e <50	-	-	-
	>= 50	-	-	-
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	3,6%	5,7%	0,0%
	>= 30 e <50	0,0%	0,0%	0,0%
	>= 50	0,0%	0,0%	0,0%

Novos empregados por categoria – AG Assistente Operacional		2023	2024	2025
Total de novos empregados por género	Homens	7	8	7
	Mulheres	6	5	5
Percentagem de novos empregados por género	Homens	12,5%	15,1%	13,7%
	Mulheres	10,7%	9,4%	9,8%
Total de novos empregados por faixa etária	< 30	1	3	3
	>= 30 e <50	9	7	6
	>= 50	3	3	3
Percentagem de novos empregados por faixa etária	< 30	1,8%	5,7%	5,9%
	>= 30 e <50	16,1%	13,2%	11,8%
	>= 50	5,4%	5,7%	5,9%

GRI Universal Standards (21/20)

GRI 413 – COMUNIDADES LOCAIS 2016

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

Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

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. Inovação, empreendedorismo, literacia, educação, integração, igualdade e inclusão são temas-foco para a VdA. A Fundação Vasco Vieira de Almeida atua como investidor

social e participante em projetos com Teach for Portugal, Manicómio e Speak, além de apoiar iniciativas das organizações Stand4Good, Junior Achievement Portugal, Parque Nacional do Gorongosa – Projeto de Apoio a Crianças Vulneráveis, e Girl Move Academy. Saiba mais em: “3. O nosso impacto” > “3.2. Na comunidade”.

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

GRI 418-1 Reclamações fundamentadas sobre violação de privacidade do cliente e perda de dados do cliente

LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA

A prática de Regulação & Digital é responsável por “comunicações e proteção de dados”. Saiba mais em: “1. O que nos distingue” > “1.4. Como trabalhamos”.

Não houve nenhuma.

Ficha Técnica

Título | Relatório de Impacto 2025 | Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados

Propriedade | Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados

Direção | Corporate Affairs / Corporate Sustainability Officer

Direção de Arte e Produção | VdA

Data de publicação |

Contacto | Marta Lima (msml@vda.pt)