



Somos guiados pelos nossos valores

Inconformismo
Impacto
Empatia
Diversidade
Coragem

O nosso desempenho em 2022 | O nosso compromisso para o futuro

Transformative Legal Experts

PL
MJ

Transparência e consistência:

a nossa abordagem ao *reporting*

Queremos garantir que todos aqueles com quem nos relacionamos escolhem a PLMJ numa decisão informada. Para isso, produzimos anualmente, desde 2020, o nosso Relatório de Sustentabilidade. Não pretendemos criar um mero documento mas uma janela que mostre o nosso compromisso e desempenho na sustentabilidade e que ofereça aos nossos *stakeholders*, desde colaboradores a clientes, parceiros e fornecedores, uma visão clara do impacto da PLMJ no mundo.

Este Relatório conta uma história que se iniciou na edição de 2020 e que continuou na edição de 2021, ambas [disponíveis aqui](#). Este é o terceiro Relatório de Sustentabilidade construído com base na análise de materialidade que sustenta a Estratégia de Sustentabilidade trienal 2020-22. Nesse sentido, os temas-chave mantêm-se inalterados: (i) saúde mental e bem-estar, (ii) diversidade e inclusão, e (iii) *responsible business*.

A relação simbiótica entre estas três áreas prioritárias tem vindo a criar um ecossistema em que dar palco a diversas vozes e à promoção da saúde mental e bem-estar, alimentam tomadas de decisão éticas, inovação e ações responsáveis. Ao longo deste Relatório explicamos como.

Tendo por base estas 3 áreas, foram assumidos compromissos com metas associadas que são monitorizadas e reportadas neste documento. Publicamos o nosso desempenho nas dimensões económica, social e ambiental com base na metodologia e indicadores da Global Reporting Initiative (GRI). Nesta edição, deixamos evidente o progresso feito ano após ano nas métricas consideradas chave na nossa atividade, identificando aquelas que se destacam pela positiva ou pela negativa. Mantemos também a monitorização dos compromissos assumidos, adicionando informação sobre as iniciativas associadas a cada um quando relevante.

Sabemos que a sustentabilidade é um caminho no qual ainda temos muito pela frente. Comprometemo-nos a partilhar o nosso trabalho publicamente, ano após ano, sempre com a mesma honestidade e ambição de reportar mais e melhor.

Tendo chegado ao fim deste ciclo estratégico 2020-22, no próximo ano iremos reconduzir uma auscultação de *stakeholders* sobre a sua visão do nosso papel na sustentabilidade. Esta resultará numa nova estratégia orientada pelos temas prioritários identificados e consubstanciada em novos compromissos para o ciclo 2023-25.

Este Relatório de Sustentabilidade contempla o período de tempo entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022. Estamos sempre disponíveis para ouvir questões, sugestões ou comentários sobre este Relatório e sobre o nosso trabalho - por favor não hesite em partilhá-los connosco.

Construímos o futuro que ambicionamos

A nossa estratégia de sustentabilidade está assente em três pilares que são indissociáveis entre si: diversidade e inclusão, saúde mental e bem-estar, e *responsible business*. Estes focos temáticos resultam das principais preocupações dos nossos stakeholders, cruzadas com as nossas prioridades de negócio.

No final de 2022, encerrámos o nosso primeiro ciclo estratégico de sustentabilidade, que durou três anos. Foi um período de muitas aprendizagens.

Em primeiro lugar, compreendemos o poder de ter uma abordagem estratégica à sustentabilidade, por comparação com uma postura reativa. A adoção de uma abordagem estratégica permitiu-nos lançar iniciativas concretas, com objetivos definidos e posterior monitorização dos mesmos. Sabemos o que correu bem, o que temos de melhorar e quais os pontos acionáveis para o futuro.

Aprendemos a importância de envolver os nossos *stakeholders* neste caminho, incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, sociedade civil, e outros parceiros. O ponto de chegada para nós é a incorporação da sustentabilidade no nosso ADN organizacional, refletido em todas as áreas de negócio e suporte. Estamos a percorrer este caminho e esta é a nossa prioridade.

Ao longo deste período, tornou-se óbvio que temos a responsabilidade de capacitar as gerações atuais e a próxima geração de colaboradores, para contribuírem com as suas competências para a transição para uma sociedade inclusiva e sustentável. O nosso trabalho de aconselhamento a empresas, indústrias, e decisores, é um privilégio. Através do nosso trabalho, antecipamos tendências e identificamos o que hoje é recomendável mas amanhã, potencialmente, será obrigatório. Para honrarmos esse privilégio, trabalhamos com os nossos clientes e parceiros, apoiando-os na forma como respondem aos desafios sociais e ambientais mais prementes.

Estou muito confiante face ao novo ciclo que se aproxima. As grandes mudanças a que assistimos na história acontecem gradualmente durante longos períodos, e depois repentinamente. A transição a que assistimos em sustentabilidade é um desses exemplos.

Para nós na PLMJ, o próximo ano representa um novo ciclo, no qual teremos a oportunidade de auscultar os nossos stakeholders, refletir sobre as nossas áreas prioritárias e continuar o caminho rumo à integração da sustentabilidade em tudo o que fazemos, interna e externamente.

Abraçamos este desafio com os olhos postos nos nossos valores: temos coragem para enfrentar a complexidade, somos inconformados na nossa abordagem, temos empatia com quem nos rodeia, vemos força na diversidade, e temos consciência do nosso impacto. Mais importante, continuamos a trabalhar alavancados por um profundo sentimento de agradecimento por todos aqueles com quem temos o privilégio de trabalhar em parceria diariamente.

Abraçamos este desafio com os olhos postos nos nossos valores: temos coragem para enfrentar a complexidade, somos inconformados na nossa abordagem, temos empatia com quem nos rodeia, vemos força na diversidade, e temos consciência do nosso impacto. Mais importante, continuamos a trabalhar alavancados por um profundo sentimento de agradecimento por todos aqueles com quem temos o privilégio de trabalhar em parceria diariamente.

Bruno Ferreira
Managing partner da PLMJ



O nosso foco



Saúde mental
e bem-estar

Diversidade
e inclusão

Responsible
business

Os próximos três capítulos descrevem o que significam para nós estas três prioridades, o trabalho que já foi feito e onde consideramos que temos caminho a percorrer. Para cada área, definimos compromissos concretos pelos quais seremos responsáveis e relativamente aos quais prestaremos contas nos próximos anos.

Saúde mental e bem-estar

Saúde mental e bem-estar

Promover uma cultura de equilíbrio

Numa profissão tão dinâmica e exigente como a nossa, a procura pela excelência pode rapidamente perturbar o balanço entre as prioridades profissionais e pessoais de cada um. Na PLMJ, vemos o bem-estar das nossas pessoas como uma obrigação de responsabilidade corporativa e como condição fundamental para a sua capacidade de prestar o melhor serviço aos nossos clientes.

O nosso compromisso em promover a consciencialização para a importância da saúde mental e assegurar o bem-estar no local de trabalho passa por fornecer os recursos, apoio e ambiente seguro para que as nossas pessoas consigam gerir o stress e manter o equilíbrio nas várias dimensões da sua vida pessoal e profissional, atingindo o seu máximo potencial.

O impacto destes esforços não se esgota no bem-estar das nossas pessoas. Por um lado, influencia a cultura de inclusão na organização: uma equipa que está mental e emocionalmente saudável está mais disponível para abraçar diferenças, dialogar e promover uma cultura de empatia e compreensão, onde o bem-estar se torna uma responsabilidade partilhada. Por outro lado, assegura a nossa integridade na prática de Responsible Business: sendo nós consultores jurídicos dos nossos clientes em práticas de Responsible Business, é nosso dever apresentarmo-nos como um exemplo das mesmas, nomeadamente na satisfação e produtividade da nossa equipa.

Já não é suficiente promovermos o bem-estar e a saúde mental através de iniciativas pontuais e desgarradas.

Na PLMJ temos uma estratégia integrada, com projetos dentro das equipas pensados a longo prazo para a promoção de um ambiente de trabalho em que pessoas e negócio prosperam de forma sustentável. 2022 foi um ano de consolidação deste caminho, no qual destacamos a revisão profunda às nossas políticas internas de parentalidade e flexibilidade, em que aumentámos os benefícios dos nossos colaboradores.



Carolina Cassapo

Coordenadora da Direção de Recursos Humanos



Estamos orgulhosos da implementação do programa *People Advocates*, lançado em 2022, em resultado de uma proposta feita numa das Conversas Soltas.

Criámos uma nova função totalmente separada dos responsáveis dos departamentos para a qual seleccionámos criteriosamente as pessoas certas para terem a proximidade necessária, eliminando simultaneamente as barreiras hierárquicas, e criando um espaço de partilha sem filtros. Esta nova função são os People Advocates.

Estas pessoas receberam formação específica para identificarem mais facilmente sinais de burnout, depressão, ansiedade e outras perturbações da saúde mental. Até agora, as principais funções que desempenham incluem analisar os relatórios mensais de horas de trabalho das equipas, promover a criação ou revisão de políticas internas, e sistematizar o feedback anónimo recolhido em conversas informais. Este feedback é partilhado internamente com decisores que possam tornar esse feedback acionável.

Estamos comprometidos em desenvolver mecanismos complementares que nos permitam auscultar o clima organizacional continuamente.

Os People Advocates são um novo canal de comunicação que se tem mostrado crucial na identificação e correção precoce de preocupações das nossas equipas, evitando que evoluam para um problema de maior dimensão.

No entanto, continuamos a procurar formas alternativas de ouvir as nossas pessoas de forma contínua, em escala, e com ainda maior discrição.

Em 2023, será criado um inquérito mensal para ser enviado a todos os colaboradores no sentido de auscultar o clima organizacional em diversas vertentes, nomeadamente volume, gestão de trabalho e o seu impacto no bem-estar das equipas.

Bem-estar em números

Em 2022, oferecemos aos nossos colaboradores:

245

consultas
de psicologia

106

consultas
de medicina curativa

103

check-ups
a colaboradores

Iniciativas e eventos

Organizámos também 10 iniciativas e eventos de promoção de saúde e bem-estar com mais de 808 inscrições – incluindo doação de sangue, rastreio ocular, workshops de gestão de ansiedade, de alimentação e emoções, de poupanças e investimento, de gestão de stress e bias cognitivo, (re)desenhar hábitos, programa de parentalidade e bem-estar familiar, ação de sensibilização antitabagismo, e corridas organizadas.

10

iniciativas e eventos de promoção
de saúde e bem-estar com
mais de 808 inscrições.

Os nossos compromissos

Monitorizar a prática e impacto das nossas políticas de trabalho flexível e ajustá-las, se necessário.

Cumprido

Manter e expandir o nosso Pulse, o *survey* anual focado nos tópicos da saúde mental e bem-estar, de forma a identificar as necessidades gerais e estabelecer ações nesse sentido.

Cumprido

Promover uma conferência para discutir a saúde mental no setor legal com pares e clientes.

Cumprido

Promover o Mindful Business Charter em Portugal.

Cumprido

Estruturar um pacote de serviços de apoio ao bem-estar ajustado a todos os nossos colaboradores, em que a PLMJ possa ser quer um fornecedor, quer um facilitador/encorajador.

Cumprido

Expandir o piloto com a Mystery Minds, uma *start-up* de impacto cujo produto cria uma rede informal de suporte entre colegas de trabalho.

Cumprido



Diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão

Fortalecer equipas abraçando a diferença

Ao fomentarmos um ambiente inclusivo onde todos nos sentimos não apenas acolhidos mas valorizados, criamos um espaço de trabalho onde todos podemos crescer e prosperar, assegurando o nosso bem-estar e saúde mental. Garantir que cada um, com as suas características e condições individuais, se sente respeitado, ouvido e apoiado é condição determinante para garantir o bem-estar e saúde mental de todos.

O nosso compromisso com a diversidade e inclusão é também basilar nas nossas práticas de *responsible business*. Considerar diferentes perspetivas e experiências leva a melhores processos de tomada de decisão e soluções inovadoras para os nossos clientes, tornando o nosso negócio mais competitivo e sustentável.

Estamos atentos e comprometidos em promover a diversidade e inclusão nas suas várias vertentes. No entanto, a nossa realidade obriga-nos a manter como prioridade o equilíbrio de género: em 2022, as mulheres representavam 30% a nível de *partners*. Estamos orgulhosos do caminho percorrido mas o trabalho não está terminado.



Continuámos empenhados na eliminação de barreiras à D&I.

Entre várias iniciativas, promovemos Conversas Soltas, onde partilhámos experiências que ajudaram a encarar as dificuldades sob outros prismas, e criámos a figura do *People Advocate*, para questões relativas a bem-estar e saúde, condições de trabalho ou outras. Temos feito um excelente caminho e podemos mesmo ponderar iniciativas mais abrangentes, com foco na deficiência mental e física/motora. Afinal de contas, “somos feitos de transformações”. É a nossa assinatura.



Rita Aleixo Gregório
Sócia na área de Europeu e Concorrência

Estamos orgulhosos dos resultados da iniciativa Conversas soltas, lançada em 2022.

Propusemo-nos a encontrar novas formas de criar uma cultura forte que nos una, que aumente o bem-estar das nossas pessoas e que reconheça que as suas circunstâncias e características impactam a sua vida no trabalho de formas diferentes.

Apenas uma abordagem informal criaria o espaço seguro para que as nossas pessoas se abrissem a falar de temas como ser mãe, ser pai, ser mulher, viver sozinho/a, ser parte da comunidade LGBTQ+, sofrer de uma doença crónica, ou ter uma família numerosa. Decidimos experimentar algo muito simples que permitisse a participação de todos. Em conversas abertas, um(a) sócio(a) da PLMJ colocava-se disponível para ouvir opiniões em vários tópicos.

As ideias passaram à prática - implementámos várias mudanças que resultaram do feedback das nossas pessoas. Por exemplo, em resultado de uma das conversas, a nova política de prémios garante que quem usufrui de licença de parentalidade recebe um prémio anual igual ou superior ao ano anterior e pago na totalidade.

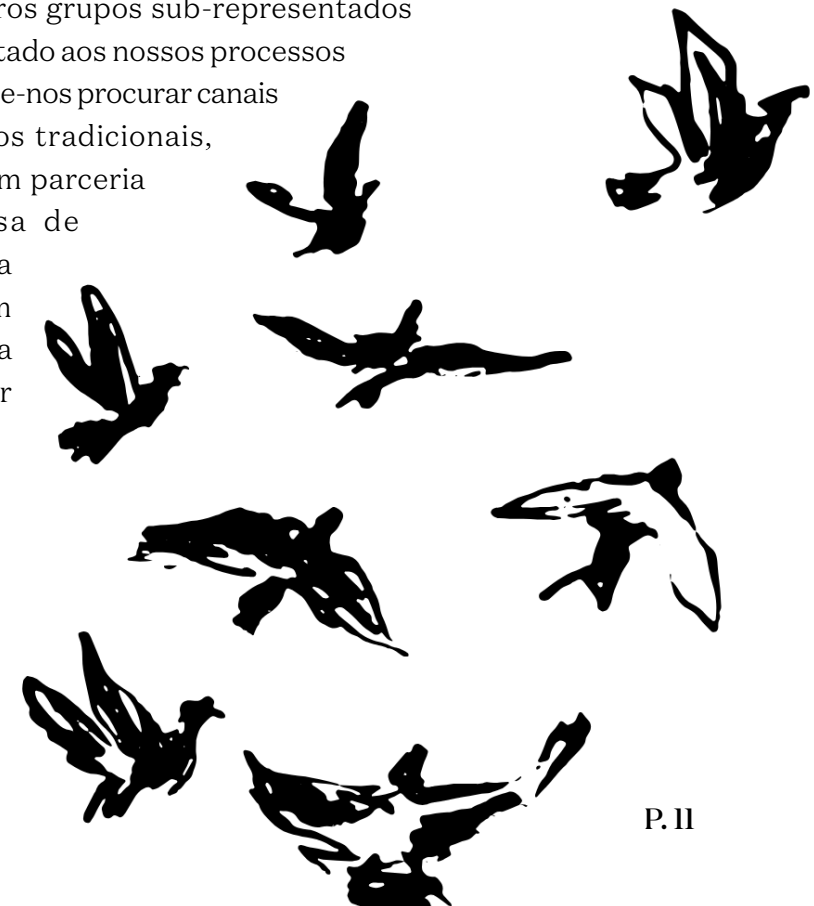
35% das pessoas participaram em pelo menos uma sessão das Conversas Soltas.

Estamos comprometidos em alargar e elevar os nossos compromissos às várias vertentes da diversidade e inclusão.

Fizemos um longo caminho, ainda que inacabado, no sentido da equidade de género. Ainda assim, estamos conscientes de que a diversidade é muito mais do que género - estende-se à religião, crenças, etnia, idade, condição física e mental, origem socioeconómica, orientação sexual.

Por um lado, faltam-nos os mecanismos para abordar a diversidade já existente na nossa organização de forma informada e estruturada. Um exemplo disso é a diferença de idades dentro das nossas equipas. Para garantirmos que essa diversidade cria valor, é necessário criar uma cultura inclusiva e colaborativa que valoriza as várias experiências e perspetivas de cada faixa etária.

Por outro lado, sabemos que outros grupos sub-representados da sociedade não têm acesso facilitado aos nossos processos de recrutamento. Nesses casos, cabe-nos procurar canais de recrutamento alternativos aos tradicionais, tal como já começámos a fazer em parceria com a Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger (APSA), na contratação de duas pessoas com síndrome de Asperger. Esta é uma prática que podemos fazer crescer internamente.



Equidade de género

Principais números de 2022

Em 2022, vimos a equidade de género a recuar ligeiramente para os valores de 2020 na representação de mulheres nos níveis de maior senioridade.

Os números mostram claramente uma representação feminina muito significativa na base que se inverte no topo da pirâmide. Continuamos a trabalhar para alterar esta tendência.

	♂	♀
Sócio(as)	70% 68% em 2021 70% em 2020	30% 32% em 2021 30% em 2020
Associados(as)	39% 40% em 2021 42% em 2020	61% 60% em 2021 58% em 2020
Estagiários(as)	33% 38% em 2021 38% em 2020	67% 62% em 2021 62% em 2020
Equipa de gestão	25% 28% em 2021 30% em 2020	75% 72% em 2021 70% em 2020



Os nossos compromissos

Como a primeira grande organização empresarial a apoiar o movimento HeForShe em Portugal, o nosso objetivo é ajudar a levar a iniciativa a outras empresas no país.

Cumprido

Analisar e monitorizar a estrutura de remuneração.

Cumprido

Monitorizar o crescimento e impacto das nossas políticas destinadas à eliminação de barreiras à inclusão, como o aumento das licenças parentais e as políticas de trabalho flexível.

Cumprido

Implementar iniciativas de suporte e mentoria de forma a encorajar a progressão de carreira.

Em progresso

Em 2022 começámos a desenhar um programa extensivo de mentoring, cujo início da implementação ocorreu em 2023.

Implementar a diversidade de género nos painéis de entrevistas e auditar o equilíbrio de género no recrutamento.

Cumprido

Reportar métricas de diversidade de várias dimensões, para além do género.

Em fase inicial

Continuamos a trabalhar para criar mecanismos de recolha e reporte destas métricas.

Monitorizar e mitigar os unconscious bias e estigmas associados ao género e desenvolver ações de formação para os colaboradores em temas ligados à igualdade de género.

Em progresso

Estas ações de formação não foram conduzidas em 2022, pelo que não podemos afirmar que 100% dos nossos colaboradores tiveram acesso às mesmas.

Apoiar o *Leading Together*, uma associação de alumni do INSEAD que promove a igualdade de género ao nível da liderança.

Cumprido

Juntarmo-nos à segunda edição do Target Gender Equality, um programa acelerador da igualdade de género, do UN Global Compact.

Cumprido

Responsible business

Responsible business

De dentro para fora

Fazer negócio de forma responsável é uma obrigação transversal a todas as áreas de uma organização. Na PLMJ, o nosso foco começa ‘dentro de casa’. Algumas das nossas preocupações atuais passam por ter um processo de seleção de fornecedores com base em critérios ESG, uma liderança representativa de equidade de género, processos de avaliação de desempenho justos e transparentes, oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal e profissional, uma cultura organizacional promotora de bem-estar, e um papel ativo na mitigação das alterações climáticas. Desta forma, o tema prioritário responsible business vem reforçar os nossos compromissos com a diversidade e inclusão e contribuir para a saúde mental e bem-estar das nossas pessoas, criando uma abordagem holística à sustentabilidade.

Ao mesmo tempo, na vertente externa, estamos conscientes da nossa posição privilegiada para promover uma influência positiva junto dos nossos clientes, parceiros e sociedade em geral. Nesse sentido, fazer negócio de forma responsável estende-se também a alavancar os nossos recursos, know-how interno e reconhecimento no setor para acelerar o seu contributo para uma economia sustentável.

Fazemo-lo em 4 vertentes: no nosso trabalho com organizações sociais (fornecendo serviços de assessoria jurídica *pro bono*, voluntariado e apoio filantrópico); partilhando a nossa experiência em fóruns e palcos relevantes em conjunto com outras empresas; oferecendo *workshops* em escolas e sessões de esclarecimento sobre o acesso ao direito e literacia jurídica; e por fim, mas não menos importante, através da nossa área de negócio de *responsible business* em que assessoramos empresas em temas ESG.

Em 2022 consolidámos as bases da nossa atuação futura, com uma definição clara dos eixos em que pretendemos atuar para acrescentar valor à nossa comunidade (interna e externa).

Com uma definição clara dos eixos em que pretendemos atuar para acrescentar valor à nossa comunidade (interna e externa). Destaque para a assessoria *pro bono*, na qual se verificou um crescente apoio a entidades da economia social a desenvolver projetos de elevado impacto “dentro e fora de portas”, mas também internamente aos nossos colaboradores. Para 2023 o objetivo passa por consolidar esta atuação em todos os nossos escritórios (do Porto a Luanda), em particular nos eixos do voluntariado e promoção da literacia jurídica.



Tiago Guerreiro

Advogado associado na área de Economia Social

Estamos orgulhosos da elevada adesão dos nossos colaboradores aos serviços de assessoria jurídica *pro bono*.

O entusiasmo e motivação das nossas equipas para participarem em serviços *pro bono* tem sido crescente.

Para isso contribuíram algumas medidas, como a inclusão de objetivos quantitativos e qualitativos relacionados com *responsible business* na avaliação de desempenho dos colaboradores e o envolvimento, sempre que possível, de sócios/as nos projetos *pro bono*.

Estas foram apenas medidas catalisadoras de uma adesão que já decorria do interesse natural das nossas pessoas em usar o seu tempo e conhecimento para contribuir para causas como a mobilidade social, inclusão financeira, igualdade de género, e o diálogo intercultural, em comunidades em Portugal, Angola, Moçambique, e São Tomé e Príncipe.

Estamos comprometidos em alargar as iniciativas já testadas em Lisboa a todos os escritórios da PLMJ.

Estando a área de impacto social centralizada no escritório de Lisboa, são necessários esforços adicionais para envolver todos os colaboradores dos nossos restantes escritórios nas iniciativas criadas.

Uma das medidas já adotadas para esse efeito foi a identificação de um *focal point* em cada escritório responsável pela promoção de iniciativas a nível local e mobilização dos colaboradores.

Ainda assim, é necessário consolidar esta atuação nos escritórios do Porto, Faro e Luanda. Em 2023, esse será um dos principais focos do nosso trabalho.

Responsible business em números

5.498

horas de assessoria
pro bono e voluntariado

162

advogados com horas
dedicadas a serviços
pro bono e voluntariado
(42% dos colaboradores)

28

organizações apoiadas
através de serviços
pro bono

40

crianças estiveram presentes
num *workshop* sobre literacia
jurídica, acompanhado por 20
advogados

+ horas

aumento das horas dedicadas
a assuntos de *responsible
business* como *green bonds*,
governance and clean energy

Os nossos compromissos

Continuar a expansão da área de prática de *responsible business*.

Cumprido

Implementar os módulos de *Community* e *Sustainability* da APlanet (uma solução integrada para a monitorização e gestão dos indicadores de performance ESG).

Cumprido

Tornarmo-nos uma *B Corporation*.

Em fase inicial

O processo está em curso. Está a levar mais tempo do que esperado mas esperamos conseguir concluí-lo durante 2023.

Incluir critérios ESG na seleção de fornecedores.

Em progresso

Durante o ano de 2022, foi criada uma nova política de compras e de escolha e gestão de fornecedores que agora inclui critérios ESG. A sua total implementação ocorrerá em 2023.

Incluir metas quantitativas e qualitativas de *responsible business* nas avaliações anuais dos nossos colaboradores.

Cumprido

Implementar canais internos e externos de *whistleblowing*.

Em progresso

O canal interno está implementado e ativo e o o externo será implementado ainda em 2023.

Incluir o nosso Código de Conduta no nosso website.

Cumprido

Garantir que 10% das nossas receitas em 2025 são provenientes da área de prática de *responsible business*.

Em progresso

Os valores atuais permitem-nos estimar que o compromisso será cumprido no prazo definido.

Net zero target: atingir a neutralidade carbónica nas nossas operações em 2030, através da combinação de ações de redução, remoção e compensação.

Em progresso

As iniciativas implementadas e planeadas indicam que o compromisso será cumprido até 2030.

Somos parte da mudança

Há frases boas que infelizmente caem em desuso porque são usadas demasiadas vezes. Somos as escolhas que fazemos é, sem dúvida, uma dessas frases. Mas a verdade, é que somos mesmo as escolhas que fazemos.

Ainda há pouco tempo estávamos a terminar os nossos estudos e uma das decisões mais importantes a tomar era a escolha de organização onde iniciar o nosso percurso profissional. Escolhemos a PLMJ por dois grandes motivos: a reputação e a oportunidade de aprender e crescer num ambiente inovador.

A reputação não é estática - pode flutuar ao longo do tempo e estamos prontos para assumir esta responsabilidade dando o nosso melhor para continuar a contribuir positivamente para esse legado. A oportunidade de aprender é o que nos motiva, porque queremos ser motores de uma cidadania ativa ao longo do nosso caminho.

Acreditamos que a nossa geração é inconformada e está empenhada a atuar de acordo com os valores que tanto preconizamos nas várias plataformas em que a nossa vida se move. As nossas escolhas têm o potencial de mudar o mundo - para melhor, esperamos - e queremos fazê-lo através do nosso trabalho numa ligação genuína entre a nossa profissão e o progresso da sociedade e do planeta. Contribuir para um mundo melhor não é uma atividade extra após o horário de trabalho.

Perguntaram-nos que legado queremos deixar no nosso caminho na PLMJ.

Respondemos à chamada e deixámos muito claro que queremos continuar o percurso de criar um ambiente de trabalho em que a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores é uma prioridade discutida a todos os níveis da organização. Vamos contribuir para soluções nesta área que alterem o paradigma. Queremos deixar um legado de justiça social, honrando as competências que desenvolvemos ao longo do nosso percurso universitário, fazendo crescer a área de *responsible business* dentro da PLMJ, apoiando clientes e parceiros na adoção de impacto e sustentabilidade nos seus negócios.

Enquanto grupo, podem contar com a nossa dedicação e entrega para fazer avançar estas frentes. Alinhámos num futuro em que a nossa paixão coletiva, competências e sentido de responsabilidade partilhado criam ondas positivas, transformando o panorama jurídico e a sociedade em geral. É essa a escolha que fazemos.

André Félix

António Delgado da Cruz

Bernardo Mendonça Rodrigues

Bernardo Sá Ferronha

Carolina Rosa

Duarte Codinha

Dussu Djabula

Helena Lanova

Henrique Colaço Canário

Inês Martins Brandão

Joana Oliveira de Carvalho

Jorge Maria Montenegro

Leonor Urbano Guiomar

Luís Afonso Cruz

Luís Calle y Bonaccorso

Maria Francisca Pereira

Mariana Casimiro Santos

Marta Spínola de Freitas

Martinho Paour

Melissa Castanho

Raquel Burgoa Dias

Sofia Salgueiro Venturinha

Teresa Proença Varão

Tiago Belinha

Tiago Morgado Jorge

Tiago Salem

Tiago Vidal

Vânia Cortes Arsénio

Métricas GRI

O nosso desempenho económico, social, ambiental e governativo

Na PLMJ, estamos empenhados em comunicar de forma transparente e responsável o nosso desempenho ESG. Como parte deste compromisso, inspirámo-nos na estrutura da Global Reporting Initiative (GRI), que é reconhecida como uma das principais normas para a elaboração de relatórios de sustentabilidade. Apesar de termos utilizado a GRI como referência orientadora, é importante notar que não procurámos o cumprimento total das normas mas sim o reporte dos indicadores mais relevantes para atividade e dimensão da nossa organização.

Personalizámos a nossa abordagem ao *reporting* de forma a alinhar com as nossas prioridades específicas, permitindo-nos focar nos aspetos da sustentabilidade que são mais significativos para nós e para os nossos *stakeholders*.

 GRI Disclosure



