

Somos guiados pelos nossos valores

Inconformismo
Impacto
Empatia
Diversidade
Coragem

O nosso desempenho em 2023 | O nosso compromisso para o futuro

Transformative Legal Experts

PL
MJ

Relatório de Sustentabilidade:

Transparência

É com orgulho que apresentamos o nosso Relatório de Sustentabilidade referente ao ano de 2023. Este marca mais um capítulo da nossa jornada da sustentabilidade que começou formalmente com o desenho da estratégia atual desenhada em 2020.

Este é um retrato transparente, não só do ano 2023 mas do total dos últimos três anos, do nosso desempenho em matéria de sustentabilidade, em particular nas nossas áreas prioritárias - saúde mental e bem estar, diversidade e inclusão e responsible business. Detalha o nosso progresso, identificando métricas-chave, iniciativas de destaque e áreas que exigirão a nossa maior atenção nos próximos anos.

Para a elaboração deste relatório contribuíram muitas pessoas, todas elas com um papel fundamental no cumprimento dos resultados aqui apresentados. À semelhança dos últimos anos, a monitorização e relato das nossas práticas económicas, sociais e ambientais continuam a seguir os padrões estabelecidos pela Global Reporting Initiative (GRI).

A publicação deste relatório encerra um ciclo estratégico. Em 2024, iniciaremos uma nova etapa de consulta aos nossos stakeholders, moldando assim a nossa estratégia para os próximos anos com novas ambições e compromissos.

Este relatório cobre o período de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023. Estamos sempre disponíveis para conversar sobre o nosso trabalho e sobre este Relatório em particular. Não hesitem em partilhar questões, sugestões ou comentários.

A importância de continuar

Ao encerrarmos o nosso atual ciclo estratégico, é com grande orgulho que partilhamos os resultados à data desta jornada de sustentabilidade na PLMJ.

Nos últimos três anos, concentrámo-nos nas áreas mais importantes para as nossas pessoas, clientes, fornecedores, parceiros e para as nossas comunidades em geral. O nosso compromisso com a saúde mental e o bem-estar promoveu um local de trabalho mais solidário, inclusivo e colaborativo, reconhecendo que o sucesso da nossa organização reside no bem-estar de cada pessoa.

No domínio da diversidade e inclusão, fizemos progressos significativos. Os nossos esforços não se destinaram apenas a cumprir padrões de referência, mas a criar um ambiente em que todas as vozes são ouvidas e valorizadas. Os resultados são óbvios: mais do que uma obrigação de um negócio responsável, a diversidade e inclusão provou ser um fator chave de sucesso para o negócio da PLMJ. A criatividade de uma equipa diversa dá uma resposta mais eficaz aos desafios que são colocados pelos nossos clientes, também eles com equipas cada vez mais diversas.

O nosso compromisso em sermos um negócio responsável estende-se para além dos nossos escritórios. Definimos metas net zero, implementámos medidas de redução de emissões, e estabelecemos políticas que refletem a nossa dedicação a práticas de sustentabilidade. A nível externo, através da nossa área de prática ESG e de serviços jurídicos pro bono, alavancámos os nossos conhecimentos jurídicos para contribuir para uma mudança positiva na sociedade e no planeta.

No momento em que concluímos este ciclo estratégico e nos preparamos para embarcar num novo capítulo de crescimento e responsabilidade, levamos connosco as lições aprendidas e os sucessos alcançados. O nosso empenho na saúde mental, na diversidade e inclusão e no negócio responsável continuarão a ser pilares inabaláveis da nossa identidade.

Os próximos três anos oferecem-nos a oportunidade de redefinir a nossa estratégia, estabelecer novos objetivos e explorar formas inovadoras de criar impacto positivo. Estou confiante que, guiados pelos nossos valores partilhados, continuaremos a manter-nos defensores de um mundo mais sustentável e inclusivo.

Agradeço profundamente a cada pessoa que faz parte da PLMJ, aos nossos clientes, parceiros e às comunidades que servimos. Juntos, provamos que ao cuidarmos uns dos outros, e continuando fiéis aos nossos compromissos, podemos criar um legado duradouro.

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

Um compromisso em prol das nossas pessoas e do nosso negócio

A nossa caminhada na área de saúde mental e bem-estar teve um marco importante em 2020 quando assinámos o *Mindful Business Charter*. Em 2021, assumimos 6 compromissos com o objetivo de melhorar o bem-estar dos nossos colaboradores, e com a ambição de nos tornarmos um exemplo na indústria. Chegado o final de 2023, podemos afirmar com orgulho que atingimos todas as metas a que nos comprometemos no início deste ciclo estratégico.

Entre as várias iniciativas que tiveram lugar, destacamos o nosso esforço de, em 2021, expandir as práticas de escuta e de medição da satisfação dos nossos colaboradores através do alargamento do questionário anual. Em 2022, promovemos o debate interno a partir da iniciativa “Conversas soltas” que deu origem à função de *People Advocates*, responsável por garantir o bem-estar de um grupo de colaboradores em cada departamento, hoje em dia essencial na monitorização do bem-estar físico e mental das nossas equipas.

Em 2023, fortalecemos iniciativas como os *People Advocates*, formando mais pessoas para esse cargo, e lançámos um *Pulse Survey*. Este questionário, de que falaremos mais adiante, é uma ferramenta essencial para termos visibilidade sobre a realidade do dia-a-dia na PLMJ em termos de saúde e bem-estar. A par destas iniciativas, demos continuidade ao trabalho de informação e sensibilização para as políticas de recursos humanos que promovem uma maior integração da vida privada e familiar com o trabalho. Nesse âmbito, realizámos mais de 20 sessões de esclarecimento “Sabiam que?”, nas quais divulgámos políticas internas tais como a bolsa de horas para consultas pré-natal e para procedimentos de adoção.

Sabemos que não podemos ficar por aqui. Finalizados este ciclo estratégico, refletimos sobre o que aconteceu, e sobre o que precisamos para percorrer o caminho que ainda temos pela frente.

O ciclo 2021-2023 marcou o início do compromisso da PLMJ com a saúde mental e o bem-estar, com a criação de uma estratégia integrada de gestão de talento e uma revisão profunda dos seus processos críticos.

O nosso percurso foi marcado pela implementação do Dia de Wellbeing, a revisão das políticas internas no sentido de garantir uma maior flexibilidade e conciliação da vida pessoal e profissional, a capacitação do nosso talento com o reforço de competências não jurídicas, tanto no plano anual de formação, como no plano anual de bem-estar com iniciativas que cobrem as várias frentes do bem-estar (mental, físico e relacional), a implementação dos People Advocates e, por fim, a implementação do Pulse Survey.

A consolidação de uma cultura e ambiente de trabalho que contribui para que pessoas e negócio se realizem de forma sustentável passa pela consistência destas ações, e pela capacidade de, enquanto firma, continuarmos a desenvolver soluções e a responder às necessidades dos nossos colaboradores nestas matérias.



Inês Zenha

Diretora de Recursos Humanos

Caminho feito

Implementámos um Pulse Survey que nos permite medir o bem-estar dos nossos colaboradores em tempo real.

Escolhemos a plataforma Eletive, que combina inteligência artificial com o conhecimento de médicos e psicólogos, para desenvolver um questionário aos nossos colaboradores. O questionário cobre 46 questões em 11 áreas diferentes e adapta-se às últimas respostas de cada um. Reforça questões onde a resposta foi mais negativa, permitindo avaliar progresso nas áreas mais críticas, e apresenta conselhos para que o colaborador possa atuar sobre a situação.

As respostas são totalmente anónimas, mas permitem à equipa de Recursos Humanos ter acesso a uma fotografia altamente informativa do bem-estar das equipas. Permite também perceber tendências e estabelecer relações que se traduzem em alterações reais de políticas internas.

Por último, o novo Pulse Survey é também um modo de incentivar nos colaboradores a oportunidade de dedicar um momento para refletir sobre o seu bem-estar, aceder a dados históricos e perceber flutuações, atuando sobre as áreas mais críticas.

Progresso

	2021	2022	2023
Consultas de psicologia	71	245 (+245% YoY)	467 (+90% YoY)
Consultas de medicina curativa	73	106 (+45% YoY)	153 (+44% YoY)
Check-ups	24	103 (+329% YoY)	114 (+10% YoY)

▲ VOLTAR AO INÍCIO

Caminho a fazer

O lançamento de novas iniciativas institucionais deve ser acompanhado por uma evolução de mentalidades.

Existe ainda um trabalho grande de capacitação a ser feito. Para além das diferentes iniciativas que implementámos a vários níveis, é preciso mudar mentalidades e sensibilizar para a importância da saúde mental e do bem-estar.

Há hábitos e métodos que estão cristalizados e que é preciso desalojar. Para isso é importante um trabalho consistente de cultivar uma cultura de feedback, capacitar os próximos líderes com competências que permitam gerir uma equipa de forma holística, reforçar formação em competências sociais, e continuar a promover o debate externo.

Por outro lado, temos muita confiança nas gerações mais novas que nos desafiam a ir mais longe. Queremos continuar a ouvi-las e a ser questionados. Só desta forma podemos continuar o caminho que temos vindo a traçar.

Compromisso

Em 2024, pretendemos manter uma taxa média de resposta ao Pulse Survey de 60%.



Fechamos este ciclo com o sentimento de missão cumprida

Em 2021, assumimos seis compromissos com o objetivo de melhorar o bem-estar dos nossos colaboradores. Hoje afirmamos com orgulho que atingimos todas as metas.

Os nossos compromissos

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

Cumprido

Implementámos um *Pulse Survey* que permite monitorizar o impacto das nossas políticas de trabalho todos os meses.

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

Cumprido

Para além de termos expandido o nosso *Pulse survey annual*, elaborámos um *Pulse Survey* mensal com a plataforma Eletive. Este questionário foi lançado em Setembro de 2023.

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

Cumprido

Organizamos anualmente, desde 2021, uma conferência com a associação Direito Mental da qual somos sócios fundadores.

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

Implementámos várias iniciativas de apoio ao bem-estar que incluem consultas de nutrição, de tabagismo, e de psicologia.

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

O piloto com a Mystery Minds converteu-se no *People Advocates* em 2022. Em 2023, fortalecemos o *People Advocates* formando mais colaboradores para esta função.

Promover o Mindful Business Charter em Portugal.

Cumprido

Participámos ativamente das reuniões do MBC e promovemos boas práticas implementadas na PLMJ. Também disponibilizámos formações do MBC na nossa intranet.





Diversidade e inclusão

Diversidade e inclusão

Um dever e uma oportunidade para o nosso negócio

Pelas nossas pessoas e pelo nosso negócio, procuramos ser uma equipa diversa e inclusiva.

Enquanto empregadora, a PLMJ é uma sociedade onde todos podem contribuir e crescer independentemente do seu género, raça, orientação sexual, origem socioeconómica, ou religião. Numa ótica de negócio, vemos a diversidade como um fator chave da nossa competitividade, já que uma equipa mais diversa está mais apta para enfrentar os vários desafios dos nossos clientes. A inclusão, por sua vez, é o fator catalisador do potencial de uma equipa diversa. Só conseguimos atrair e reter diferentes perfis se existir um ambiente inclusivo dentro da nossa organização que garanta que todos sentem que pertencem de igual forma.

Refletindo sobre o nosso percurso nesta área, 2021 marca a oficialização de vários compromissos com a igualdade de género: juntámo-nos ao *HeForShe* Portugal, tornando-nos embaixadores deste movimento, apoiámos a iniciativa *Leading Together* liderada pela associação de alumni do INSEAD e participámos no programa de aceleração *Target Gender Equality* da *UN Global Compact*. Fizemos também um trabalho muito relevante na monitorização e análise de políticas internas com impacto significativo na igualdade de género, nomeadamente no que diz respeito às políticas de parentalidade e trabalho flexível.

O ano de 2022 fica marcado pelo diálogo e fortalecimento das iniciativas começadas no ano anterior. As Conversas Soltas permitiram auscultar os nossos colaboradores e perceber de que forma a PLMJ poderia melhorar na área de diversidade e inclusão (D&I). Neste

Muitas coisas mudaram e evoluíram na última década na advocacia.

Se é verdade que um advogado extraordinário tem de dominar o Direito, é igualmente verdade que, hoje, esse domínio do Direito é um mínimo olímpico, sobretudo quando falamos ao nível dos maiores escritórios do país. Os clientes querem visão estratégica, foco em resultados, criatividade e inovação. Como firma, só conseguimos dar resposta a estas necessidades se tivermos um talento realmente diverso. Para ter este pensamento diverso, precisamos assegurar não só a diversidade de género, mas também social e de experiências. Queremos que a PLMJ continue a atrair o talento mais diverso sabendo valorizar e, principalmente, potenciar essas diferenças para o benefício dos nossos clientes e da PLMJ.



João Tiago Antunes

Sócio da área de Resolução de Litígios e Presidente da Comissão de Estágio

formato informal, foi possível partilhar experiências diversas 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*. Destas conversas resultaram várias alterações de políticas que demonstram a importância extrema de ouvir os nossos colaboradores e deixarmo-nos influenciar, especialmente em temas tão relevantes como este.

Em 2023, a Comissão de Estagiários ganhou um papel ainda mais importante na atração do melhor talento. Foram implementadas uma série de medidas no processo de recrutamento, como a paridade de género dos entrevistadores, que minimizam os possíveis enviesamentos na seleção de candidatos. Colaborámos também com a APSA (Associação Portuguesa do Síndrome de Asperger) para integrar duas pessoas com síndrome de Asperger em projetos da PLMJ.

Nos próximos anos, continuaremos este caminho, que está longe de estar terminado, transformando a pluralidade numa das maiores forças da PLMJ.

Caminho feito

Minimizámos enviesamentos nos recrutamentos.

Para conseguirmos identificar e atrair o melhor talento, precisamos de garantir que o processo de recrutamento minimiza os potenciais enviesamentos que os entrevistadores possam ter. Temos consciência de que advogados de diferentes áreas de prática tendem a avaliar os candidatos de acordo com as qualidades que consideram relevantes para a sua área de trabalho.

Por essa razão, a comissão de estágio implementou a paridade de género dos painéis de avaliação e definiu que o júri deve ser composto por advogados de diferentes áreas de prática. Com um painel de avaliação mais diverso ficamos melhor equipados para contratar perfis com características diferentes mas valiosas para o desempenho da PLMJ.

Progresso

	♂	♀
Sócio/as	70% 68% em 2021 70% em 2022	30% 32% em 2021 30% em 2022
Associados/as	41% 40% em 2021 39% em 2022	59% 60% em 2021 61% em 2022
Estagiários/as	44% 38% em 2021 33% em 2022	56% 62% em 2021 67% em 2022
Equipa de gestão	26% 28% em 2021 25% em 2022	74% 72% em 2021 75% em 2022

Caminho a fazer

Refletir os esforços em resultados.

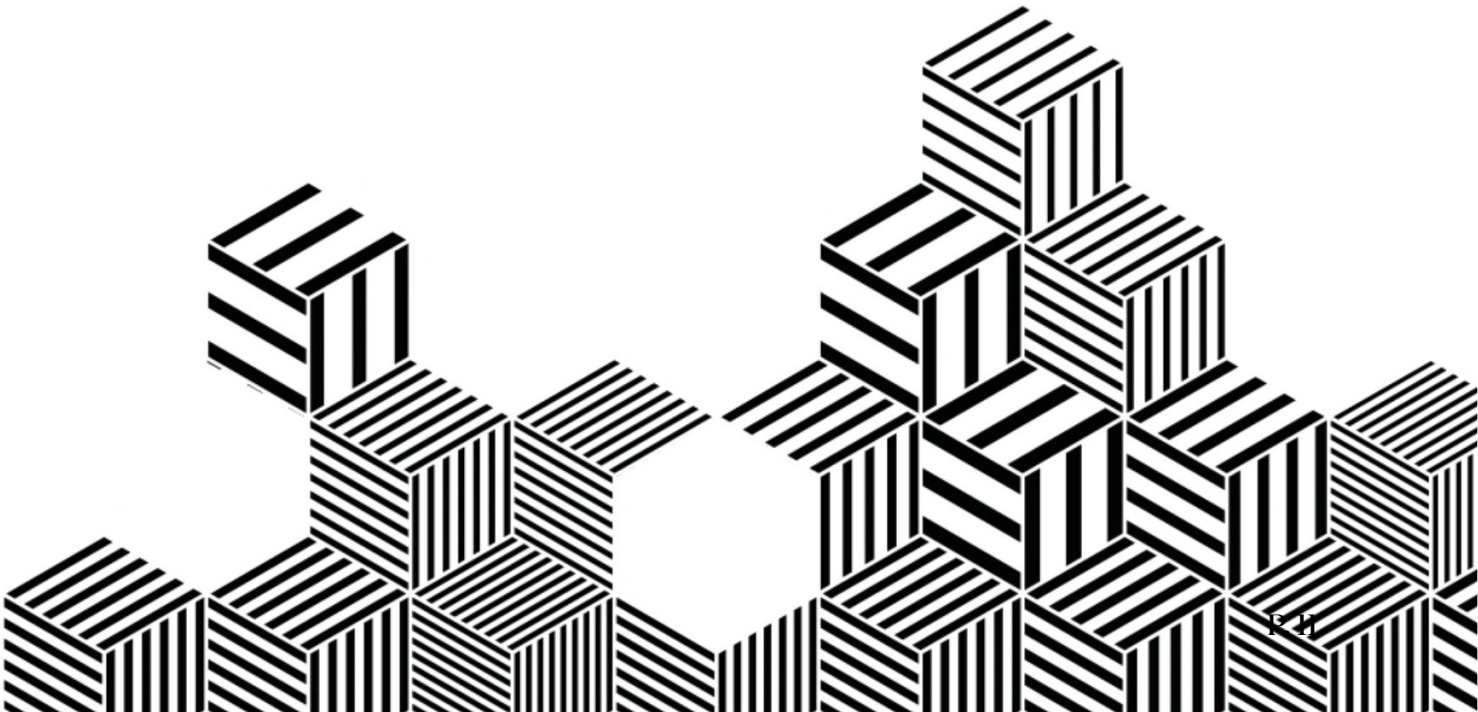
Estamos muito confiantes do caminho que fizemos, mas sabemos que podemos fazer mais no que toca a D&I. Sabemos que os resultados das políticas implementadas levam o seu tempo, e por isso acreditamos que os próximos anos continuaremos a ver a paridade de género aumentar nas posições de topo.

Adicionalmente, há outras áreas em que podemos elevar a fasquia se queremos continuar a ser pioneiros nesta área, como é o caso da contratação de pessoas com incapacidades, ou de diferentes minorias.

Nos próximos anos continuaremos este caminho, envolvendo sempre os nossos colaboradores, de forma a crescermos em conjunto e a alargarmos os nossos horizontes.

Compromisso

Conduzir um questionário aos colaboradores sobre sentimento de pertença que permita avaliar o desempenho da PLMJ em *inclusão*.



Fechamos este ciclo com o sentimento de missão cumprida

Em 2021, assumimos oito compromissos com o objetivo de aumentar a diversidade e melhorar a inclusão da PLMJ. A grande maioria foram cumpridos e existirá uma continuidade para o próximo ciclo estratégico.

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

Desde 2021 que apoiamos o movimento HeForShe e procuramos publicitá-lo.

Analisar e monitorizar a estrutura de remuneração.

Cumprido

A análise da nossa estrutura de remuneração foi feita em 2021.

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

Em 2022 revimos a nossa política de parentalidade e implementámos uma série de benefícios. Em 2023, continuámos a monitorizar o impacto desta política nos nossos colaboradores.

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

Cumprido

Mantivemos o nosso apoio à comunidade *Alumni Leading Together*.

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

Cumprido

Participámos na segunda edição do programa "Target Gender Equality" do UN Global Compact em 2021.

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.

Cumprido

Implementámos várias políticas destinadas a reduzir o viés inconsciente. Uma destas políticas passa por garantir que os painéis de entrevistas a estagiários tem paridade de género.

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

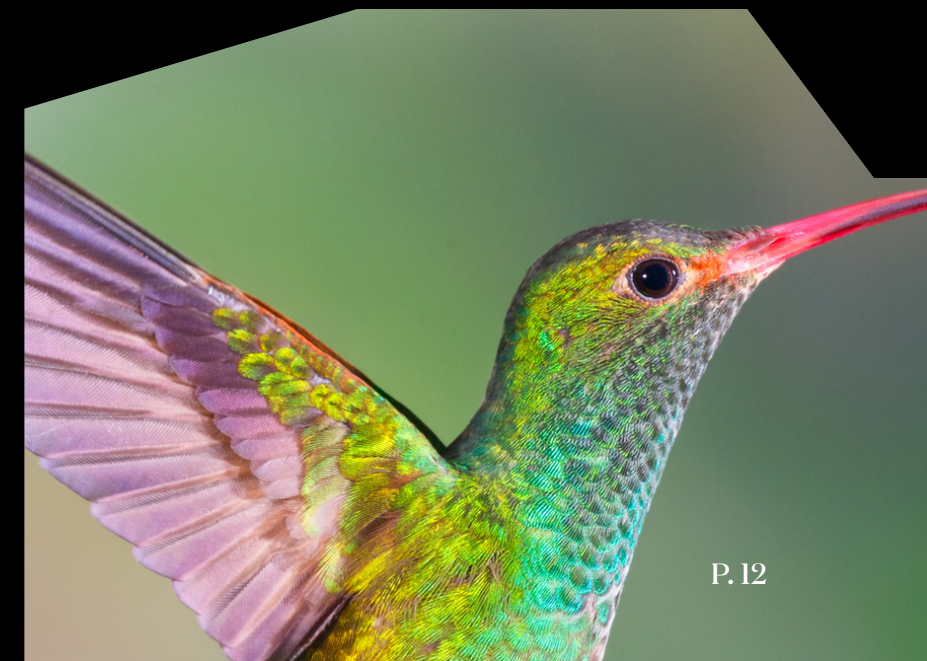
Cumprido

Implementámos um programa de mentoria para apoiar os colaboradores em momentos chave de progressão, por exemplo, na passagem de associado para associado sénior.

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

Por atingir

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



Responsible business

Responsible business

O nosso compromisso com a sociedade e o planeta

A transversalidade do tema Responsible Business na PLMJ é total, deixando-nos com o desafio de selecionar o que destacar neste relatório.

Esta prioridade começa numa vertente interna, pois só assim é legítimo apoiarmos os nossos clientes a repensarem também os seus negócios para os tornar mais responsáveis. Nos últimos 3 anos, são inúmeros os exemplos de iniciativas que contribuíram para tornar a PLMJ e o seu negócio mais responsáveis. Em 2023, destacamos a implementação da plataforma Greenole, que detalhamos mais à frente neste capítulo, e a formalização da assinatura do *UN Global Compact*, uma iniciativa voluntária de adoção de políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade proposta pela Organização das Nações Unidas.

Na vertente externa, fazemo-lo em quatro eixos de atuação: com organizações sociais (através de assessoria jurídica *pro bono*, voluntariado e apoio filantrópico); partilhando a nossa experiência em fóruns e palcos relevantes em conjunto com outras empresas; na promoção da literacia jurídica através de workshops em escolas e sessões de esclarecimento; e por fim, através da nossa área de negócio de responsible business em que assessoramos empresas em temas ESG.

Este último eixo de atuação teve uma evolução exponencial neste ciclo estratégico. A consultoria jurídica na área da sustentabilidade é cada vez mais necessária, nomeadamente devido à velocidade com que a regulamentação é criada, à abrangência das empresas visadas e aos curtos prazos de implementação. Neste cenário, a audácia com que abraçamos os novos desafios que nos são apresentados, em particular nesta área

No ciclo 2021-2023, assistimos a uma evolução muito significativa no compromisso dos nossos clientes com a sustentabilidade.

Enfrentámos juntos os desafios da adaptação à regulamentação europeia e nacional e explorámos oportunidades para implementar boas práticas mais sustentáveis e éticas. Esta jornada não só fortaleceu as nossas relações com os clientes, mas também reforçou a nossa missão de impulsionar uma mudança e alcançar resultados tangíveis. Nos próximos anos, vamos continuar a trabalhar para inovar e aumentar o impacto positivo que podemos ter.



Rita Romão

Associada sénior nas áreas de Bancário e Financeiro e Mercado de Capitais

de bastante incerteza, tem tornado o nosso trabalho cada vez mais valioso. Muitos dos trabalhos que desenvolvemos nos últimos anos foram verdadeiramente pioneiros para os nossos clientes, para nós próprios e para as próprias entidades reguladoras envolvidas. Exigiram criar documentação nunca antes criada e antecipar questões nunca colocadas.

Ao darmos confiança aos nossos clientes e reduzirmos o risco de experimentarem operações inovadoras, como a emissão de dívida verde ou criação de um fundo artigo 9º segundo a SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*), passámos a assumir um papel chave no desenvolvimento de negócios responsáveis em Portugal.

Estamos só no início. As oportunidades e exigências para os nossos clientes se tornarem mais responsáveis só irá aumentar e nós estaremos cá para os apoiar neste caminho.

Caminho feito

Reforçámos o papel da Fundação PLMJ, do apoio *Pro Bono* e da área de prática *responsible business*.

A partir da Fundação: A PLMJ e a Fundação têm vindo a reforçar o seu envolvimento com a comunidade à volta de dois pilares: educação e promoção do talento jovem. Por um lado, a Fundação apoia artistas jovens e promove as artes em países de língua Portuguesa. Consideramos que as artes são um elo de ligação essencial com as comunidades e que investir no âmbito artístico é uma forma de retribuição. Por outro lado, queremos trazer as artes a comunidades às quais o acesso lhes é habitualmente vedado. Trabalhamos com escolas locais e desenvolvemos workshops e visitas à galeria. No último trimestre de 2023, a Fundação PLMJ organizou na Cordoaria Nacional a exposição Zonas de Transição, uma exposição com cerca de 150 obras de mais de 90 artistas da coleção. Numa iniciativa conjunta com a EGEAC e as Galerias Municipais de Lisboa, esta exposição celebrou a arte e os artistas, reforçando assim a nossa missão de divulgar a arte contemporânea em português.

Na área *Pro Bono*: Na área de *Pro Bono*, apoiámos vários projetos, entre os quais a constituição da associação Une-Idades, que visa combater a falta de habitação para estudantes e o isolamento de idosos, promovendo uma solução de partilha de habitação entre duas gerações. Também continuámos a trabalhar com a SOMA, com quem colaboramos desde 2021 com apoio jurídico corrente. A associação que atua em Lisboa e São Tomé e Príncipe tem como objetivo lutar contra a desigualdade de género através de terapia do surf. No total, foram apoiadas 17 organizações por 141 advogados num total de 3.631 horas.

Na área de prática *responsible business*: A abrangência dos temas em que temos aconselhado clientes é vasta. Alguns exemplos incluem financiamentos verdes, *sustainability-linked loans*, oferta pública de obrigações verdes, emissões de obrigações (*private placement*) e de papel comercial verdes, assessoria em *project financing* de renováveis, e assessoria na implementação de regulamentação europeia.

Caminho a fazer

Garantir que todos os nossos colaboradores se sentem incluídos na jornada para um negócio responsável.

A nível interno: Questionamo-nos frequentemente se todos dentro da PLMJ já podem dizer que fizeram algo pela sustentabilidade. As iniciativas institucionais são inúmeras e atravessam (quase) todas as áreas prioritárias para a sustentabilidade, desde gestão de fornecedores, a diversidade e inclusão, saúde mental e bem-estar, atração de talento, gestão de carreiras, entre muitas outras. Ainda assim, vemos que é necessária mais consciencialização a todos os níveis da organização sobre todos os esforços a decorrer, garantindo o alinhamento total da nossa liderança e colaboradores com as propostas institucionais sociais e ambientais.

A nível externo: Nos últimos anos, o crescimento da área de prática de ESG tem sido orgânico. O crescente número de pedidos de apoio dos nossos clientes tem levado cada vez mais as nossas equipas a dedicarem tempo a esta área.

Nos próximos anos, vamos honrar o nosso compromisso com a sustentabilidade e com o sucesso dos nossos clientes, alargando os temas ESG em que apoiamos os nossos clientes e garantindo a nossa capacidade de resposta para as necessidades que vão continuar a surgir.

Greenole

O nosso compromisso com a sociedade e o planeta

A *Greenole*, com quem trabalhamos desde 2021, é uma plataforma que permite agregar e analisar informação acerca do desempenho ambiental da PLMJ e em particular dos seus edifícios, com o objetivo de encontrar soluções para uma maior eficiência dos recursos. O projeto que temos em curso tem como objetivo monitorizar todos os consumos dos nossos edifícios, não apenas para os poder reportar, mas também para garantir a sua otimização, tirando o máximo partido da tecnologia dos nossos edifícios inteligentes.

A mudança para um edifício mais recente em Lisboa permitiu por si só diminuir vários tipos de consumos. Ainda assim, quisemos ter a certeza de que estávamos a aproveitar todas as suas funcionalidades para reduzir os nossos consumos ao mínimo, sempre com vista a atingir a neutralidade carbónica a longo prazo.

O projeto que desenvolvemos com a *Greenole* resultou numa plataforma em que podemos aceder aos consumos dos diferentes escritórios da PLMJ. As várias áreas de recolha de informação são energia, água, pegada carbónica, resíduos, e viagens. A plataforma permite ter uma visão geral, mas também por escritório, permitindo analisar diferentes períodos de tempo. Esta ferramenta teve um papel essencial na compreensão aprofundada dos nossos consumos e na identificação de oportunidades de otimização.

Adicionalmente, este projeto tem a ambição de envolver os colaboradores nos nossos objetivos de sustentabilidade. Para além de uma ferramenta de reporte e de monitorização, a *Greenole* está a desenvolver uma plataforma intuitiva e visualmente acessível que permite comunicar os nossos consumos atualizados em espaços comuns do escritório. Ao comunicar esta informação mais regularmente esperamos influenciar comportamentos e envolver todos no caminho para atingir a **neutralidade carbónica**.

Caminho feito

Pequenos ajustes tiveram resultados significativos na redução de consumo energético do edifício de Lisboa.

O projeto com a *Greenole* permitiu identificar várias oportunidades de redução do consumo energético, especialmente no escritório de Lisboa. Alguns exemplos de medidas implementadas foram a programação de um *reset* das temperaturas das salas quando estas ficam desocupadas para uma temperatura padrão, o estabelecimento de temperaturas máximas e mínimas e a redução da intensidade dos sistemas de iluminação para 80%.

Estimamos que este conjunto de alterações tenha reduzido o consumo total de energia no escritório de Lisboa em 22,5%, mantendo o total conforto de quem o frequenta.

Caminho a fazer

Divulgar os nossos consumos com maior periodicidade e implicar todos na caminhada para a neutralidade carbónica.

Em 2024, vamos alargar esta iniciativa a todos os nossos escritórios e procurar reduzir os consumos ao mínimo, com o objetivo de atingir a neutralidade carbónica enquanto empresa. Em simultâneo, temos a ambição de envolver todos neste percurso. Vamos criar um interface que permita comunicar consumos em tempo real, a fim de influenciar comportamentos. Queremos que o caminho para a sustentabilidade seja vivido pelos nossos colaboradores no dia-a-dia e não apenas de ano a ano, no momento de reporte.

Os esforços de redução de consumos de energia em curso no escritório do Porto, apontam para uma redução de 10% em 2024.

Fechamos este ciclo com o sentimento de missão cumprida

Em 2021, assumimos nove compromissos que contribuem para que sejamos um negócio mais responsável. A grande maioria foram cumpridos e existem duas áreas que serão transitadas para o próximo ciclo estratégico.

Os nossos compromissos

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

Cumprido

Esta área continua a crescer, tanto a nível da diversidade e complexidade dos desafios que nos são propostos, como pelo volume de projetos que desenvolvemos anualmente.

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

Cumprido

Optámos pela ferramenta *Greenole*, que apresentámos neste capítulo do relatório.

Incluir metas quantitativas e qualitativas de *Responsible Business* nas avaliações anuais dos nossos colaboradores.

Cumprido

São contabilizadas as horas investidas em serviços jurídicos *pro-bono* e em iniciativas de voluntariado.

Incluir o nosso Código de Conduta no nosso website.

Cumprido

Disponível na secção *Governance* do nosso website.

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. Entre 2022 e 2023, as emissões de âmbito 2 caíram 20%.

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.

Incluir critérios ESG na seleção de fornecedores.

Cumprido

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

Tornarmo-nos uma *B Corporation*.

Por atingir

Este compromisso vai ser reavaliado no próximo ciclo estratégico onde iremos validar que certificação é a mais adequada para a PLMJ.

Implementar canais internos e externos de *whistleblowing*.

Por atingir

O canal interno está implementado e está ativo desde 2022. O canal externo será implementado em 2024.

Com os olhos postos no futuro

Ao fecharmos este capítulo do nosso percurso de sustentabilidade, sinto-me inspirada pelo progresso feito e pela dedicação coletiva que nos impulsiona para seguir nesta jornada da sustentabilidade.

Nos últimos três anos, não só cumprimos como excedemos as expectativas nos nossos compromissos com a saúde mental e bem-estar, a diversidade e inclusão e o negócio responsável.

Olhando para o futuro, vejo uma infinidade de oportunidades. A nossa responsabilidade é traduzir os sucessos recentes num plano robusto para um futuro ainda mais sustentável e inclusivo.

Os próximos três anos são uma oportunidade para elevar as nossas metas, o que exigirá soluções mais inovadoras, não apenas na vertente interna, mas também na forma como nos envolvemos com a comunidade e influenciamos o setor.

Guiados pela nossa visão partilhada e compromisso, não apenas superaremos os desafios que temos pela frente, mas seremos também pioneiros, estabelecendo novos padrões de sustentabilidade e responsabilidade na nossa indústria.

Agradeço a cada membro da nossa família PLMJ pela sua dedicação inabalável. A nossa jornada continua, e juntos, escreveremos um futuro que não se pauta apenas pelo sucesso, mas deixa uma marca positiva e duradoura em todos aqueles com quem nos relacionamos.

Daniela Amaral

Diretora de Estratégia e Business Development



Métricas GRI

O nosso desempenho económico, social, ambiental e governativo

Garantir uma comunicação transparente e responsável sobre o nosso desempenho ambiental, social e de governança (ESG) passa por adotar uma linguagem comum e uma estrutura clara no nosso reporte, promovendo um diálogo aberto e construtivo com todos os nossos *stakeholders*.

Nesse sentido, escolhemos reportar segundo os padrões da Global Reporting Initiative (GRI), em particular GRI 2: Conteúdos Gerais 2021, reconhecida internacionalmente como uma referência em relatórios de sustentabilidade. Não procurámos o cumprimento total das normas, mas adaptámos a nossa abordagem para priorizar os indicadores mais relevantes para nossa atividade e dimensão. Essa customização permite que nos foquemos nos aspetos da sustentabilidade que são mais significativos para nós e para nossos stakeholders, garantindo um relatório transparente e alinhado com nossas metas e valores.

 GRI Disclosure



