

TELLES

# Em defesa do futuro

Relatório de Sustentabilidade 2023

# Índice

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		
Introdução	3	<b>Pela melhor prática do Direito</b> 6	<b>Consolidar o Caminho</b> 14	<b>Contributo para um futuro sustentável</b> 20	Ao serviço do Amanhã 35
Mensagem de Abertura	4	<b>1.1</b> O que define a identidade da TELLES 8	<b>2.1</b> Das prioridades à estratégia de sustentabilidade 2023-2025 15	<b>3.1</b> Para uma equipa coesa e humana 21	Anexos 36
		<b>1.2</b> Uma sociedade de advogados dinâmica e inovadora 10	<b>2.2</b> Destaques 2023 19	<b>3.2</b> Para uma sociedade justa e inclusiva 28	GRI 37
				<b>3.3</b> Para um planeta saudável e preservado 30	
				<b>3.4</b> Para um serviço de excelência 33	

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da TELLES destinado a divulgação pública que permite dar a conhecer, de forma transparente, a estratégia, o posicionamento, as ações e o desempenho da Sociedade em assuntos relacionados com a sustentabilidade, que constitui um dos desígnios estratégicos da TELLES. O mesmo reporta a atividade desenvolvida entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023, incluindo factos referentes a anos anteriores e posteriores, de modo a enquadrar as diretrizes que há anos norteiam a atuação da TELLES em matérias de sustentabilidade, a refletir a abordagem dinâmica e determinada da Sociedade, assim como aferir a evolução dos principais indicadores e os resultados das políticas e ações implementadas.

Mais do que um exercício de reporte no qual evidencia a sua atividade, esta iniciativa serve como ponto de referência e de diálogo com todos os *stakeholders* da TELLES, com vista a construir uma base sólida de confiança e de alinhamento das prioridades comuns para o desenvolvimento sustentável.

O relatório aplica as normas da *Global Reporting Initiative* (GRI), versão standard, que oferecem uma estrutura robusta para a monitorização e comunicação do desempenho da TELLES em matéria de sustentabilidade.

Pedidos de informação complementares, esclarecimentos adicionais ou sugestões sobre este relatório podem ser enviados para [sustainability@telles.pt](mailto:sustainability@telles.pt).

Mais informação disponível em [telles.pt](https://telles.pt).



TELLES

**Mensagem  
de abertura**

É com uma enorme satisfação que a TELLES apresenta o seu Relatório de Sustentabilidade referente ao ano de 2023.

Este é um marco muito importante para nós pois consolida, num único documento e de forma transparente, os principais dados relativos à nossa atuação no ano de 2023 em matéria de sustentabilidade, questões que vêm assumindo crescente importância e destaque na estratégia da Sociedade nos últimos anos e que fazem, desde sempre, parte do nosso ADN.



**Miguel Torres**  
Chairman  
m.torres@telles.pt



**Francisco Espregueira Mendes**  
Managing Partner  
f.espregueiramendes@telles.pt

A TELLES orgulha-se de todo o trabalho até aqui desenvolvido e encara com otimismo um futuro mais sustentável e mais inclusivo, continuando a trabalhar de forma dedicada nos objetivos estratégicos que delineámos e que estamos a construir com as nossas pessoas. Assumimos uma posição de relevo no desenvolvimento da comunidade onde nos inserimos, trabalhamos diariamente para manter uma cultura que valoriza e promove as melhores práticas, a nível social, económico e ambiental, fomentamos a solidariedade e incentivamos todos os nossos *stakeholders* a acompanharem-nos numa jornada que tem tanto de aliciante como de crescente ambição e exigência.

Para a elaboração deste relatório, contámos com os contributos de muitas pessoas, todas elas essenciais para o cumprimento deste importante objetivo. Agradecemos a toda a Equipa TELLES, aos nossos Parceiros, Clientes e Comunidade que apoiamos.

Aprendemos com todos e o relato que agora partilhamos é também ele demonstrativo de que juntos podemos construir um futuro melhor.

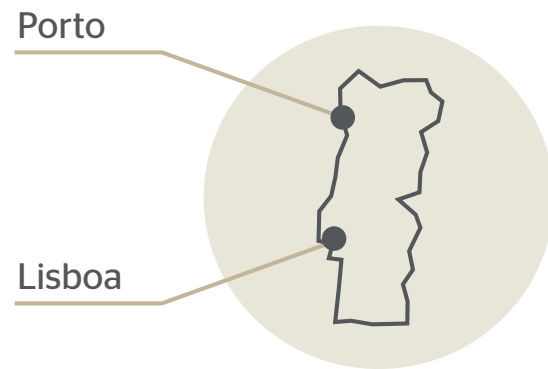
Nas nossas qualidades de *Chairman* e *Managing Partner* da TELLES, gostaríamos de sublinhar o nosso orgulho e a dedicação que colocamos em tudo o que fazemos e que queremos seja cada vez mais e melhor. Os próximos anos serão marcados pela nossa ambiciosa estratégia de sustentabilidade, orientada para a construção de uma sociedade mais segura e mais justa, inclusiva e sustentável, com o envolvimento de todos os que integram a TELLES e dos que com ela se relacionam.



TELLES

1

**Pela melhor  
prática do Direito**

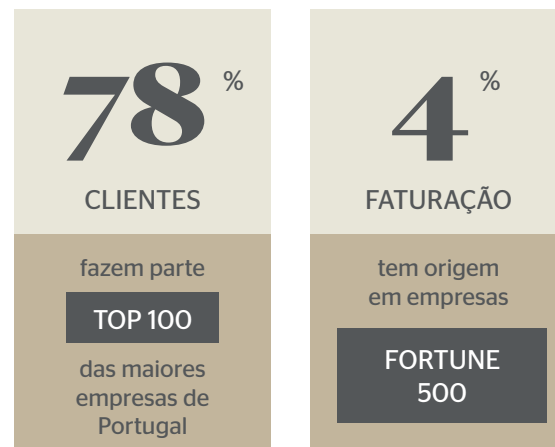


A TELLES é uma sociedade de advogados portuguesa, *full-service*, independente e inclusiva, e reconhecida pela excelência na qualidade dos serviços jurídicos prestados.

Com origem em 1936, tendo sido constituída enquanto sociedade de advogados em 1992, a TELLES incorpora e fomenta uma cultura de ética, honestidade, transparência e integridade. Dispõe de uma equipa de advogados especializados em áreas do direito, setores de atividade e mercados, empenhados no desenvolvimento de estratégias inovadoras, práticas e eficientes adaptadas à realidade de cada cliente.

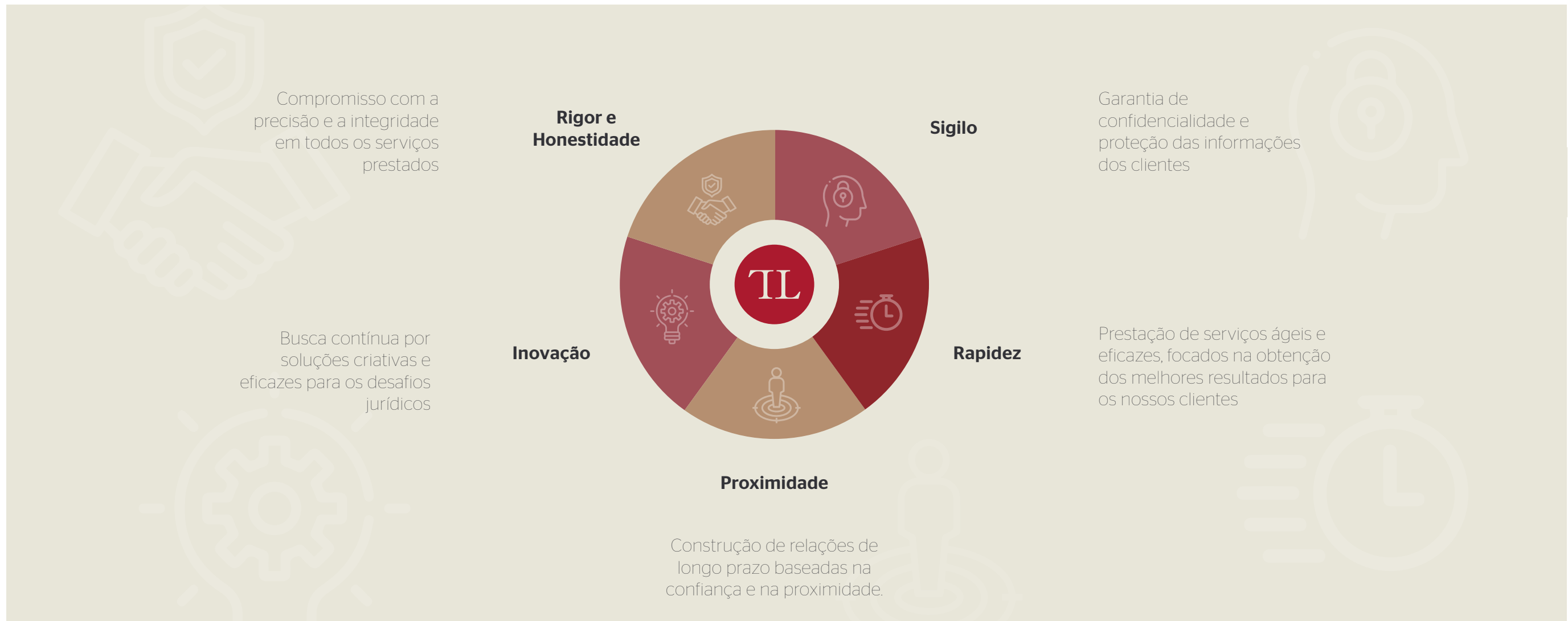
Localizada em Lisboa e no Porto, a TELLES presta assessoria jurídica a multinacionais, empresas e clientes privados, a nível nacional e internacional. O forte *know-how* e a experiência internacional dos seus advogados combinados com uma extensa rede de escritórios internacionais permitem prestar aconselhamento jurídico de excelência, com rápida capacidade de resposta e um profundo conhecimento local a uma escala global.

Sendo uma sociedade de advogados que se inspira e se move pelas Pessoas, a TELLES é impulsionada por uma estratégia equilibrada que integra os princípios ESG (*Environmental, Social and Governance*), focada nos resultados para as gerações futuras.



### 1.1. O que define a identidade da TELLES

É a ambição da TELLES manter-se como uma sociedade de advogados de referência no mercado jurídico, continuando a praticar um aconselhamento ético e de excelência e a responder de forma eficiente e inovadora aos desafios impostos no setor.





As profundas transformações sociais e globais exigem ao setor jurídico uma forte capacidade de adaptação. Por isso, a somar à excelência técnica, tornou-se crucial a capacidade de resposta e de inovação, dois pilares, nos quais a TELLES assenta a sua missão.



ESPECIALIZAÇÃO

Assessoria jurídica especializada em diversos setores, áreas de prática e jurisdições.


















EFICIÊNCIA E INOVAÇÃO

Serviços jurídicos com uma abordagem inovadora e eficiente, garantindo soluções adaptadas às necessidades de cada cliente.

## 1.2. Uma sociedade de advogados dinâmica e inovadora

### Setores e áreas de prática

A equipa de advogados está organizada por áreas de prática, com conhecimento e experiência em múltiplos setores económicos e jurisdições, prestando serviços jurídicos nas mais diversas áreas do Direito.

ÁREAS DE PRÁTICA								
 Administrativo e Contratação Pública	 Ambiente & Alterações Climáticas	 Contencioso e Arbitragem	 Corporate, Transacional e Private Equity	 Digital, Privacidade e Cibersegurança	 Direito do Desporto	 Direito Marítimo e da Economia do Mar	 Empresas Familiares e Governo das Sociedades	 Energia e Recursos Naturais
 Europeu e Concorrência	 Financeiro e Mercado de Capitais	 Fiscal	 Imobiliário, Construção e Urbanismo	 Mobilidade Internacional e Vistos	 Penal, Contra-ordenacional e Compliance	 Propriedade Intelectual	 Recuperação de Empresas e Insolvência	 Trabalho e Segurança Social

SETORES								
 Agricultura	 Águas e Gestão de Resíduos	 Aviação, Transportes e Infraestruturas	 Banca e Instituições Financeiras	 Cultura e Educação	 Distribuição e Retalho	 Empresas Familiares e Clientes Privados	 Energia e Recursos Naturais	 Fundações e Associações
 Imobiliário, Urbanismo e Construção	 Indústria	 Private Equity e Venture Capital	 Saúde e Farmacêutico	 Seguros e Fundos de Pensões	 Setor Público	 Tecnologia, Media e Telecomunicações	 Turismo e Lazer	



### Proximidade com o Cliente e Inovação

Um dos valores essenciais pelos quais a TELLES se rege é a criação de relações de proximidade com os seus clientes, prestando um serviço ajustado às suas necessidades e antecipando os desafios de cada caso específico.

Para assegurar este acompanhamento a clientes internacionais, a TELLES constituiu as desks, grupos de trabalho multidisciplinares, que asseguram uma resposta na língua de origem, ancorada no conhecimento do contexto e da cultura local.

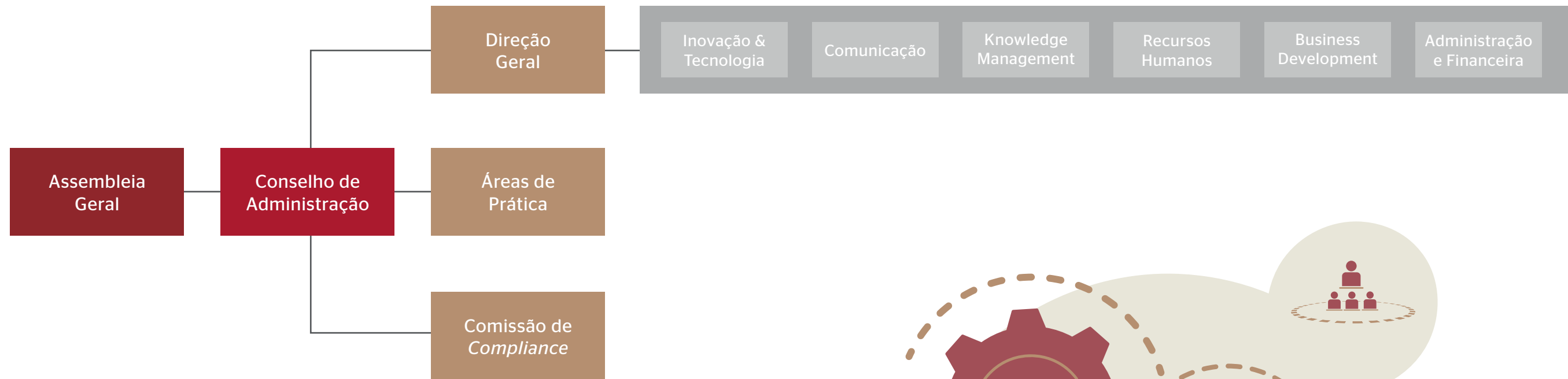
Tendo a inovação um papel essencial na procura de respostas para os novos desafios sociais e económicos, a TELLES criou o *InovaTELLES*, em 2012, um Grupo de trabalho constituído por cerca de 8 advogados, com competências em diferentes áreas de prática, vocacionado para a prestação de serviços jurídicos no ecossistema do empreendedorismo nacional e internacional.

O *InovaTELLES* desenvolveu parcerias com universidades, incubadoras, escolas de inovação e o Grupo acompanha empreendedores, *start-ups* e investidores com uma abordagem integrada e inovadora, incluindo programas de mentoria.

### Um modelo de *governance* para o futuro


Este modelo de *governance* da TELLES assegura a inclusão de temas de sustentabilidade no planeamento estratégico da organização. Para isso, constituiu uma equipa que cruza a estratégia da Sociedade com os critérios ESG, facilitando um alinhamento da gestão de topo e da gestão operacional.

A existência de uma base de governança sólida cria as condições necessárias para a implementação e acompanhamento do plano de ação. No capítulo Serviço descrevem-se os mecanismos e instrumentos de que a TELLES dispõe e que contribuem para a robustez do seu modelo de *governance*.



## Reconhecimentos e certificações

A TELLES tem sido reconhecida, a nível nacional e internacional, pelo seu trabalho e missão de fortalecer o desenvolvimento sustentável do negócio. Os principais diretórios internacionais que avaliam o desempenho das sociedades de advogados, bem como as mais prestigiadas publicações nacionais e internacionais reconhecem a TELLES como sociedade de advogados de referência.




**Ecovadis**

TELLES certificada com selo Silver da Ecovadis, plataforma global que avalia o desempenho de sustentabilidade de empresas, com base em critérios ESG. Alcançando um percentil de 91 em 100, este valor aumentou face ao ano passado, 78 em 100, como resultado da evolução das práticas de sustentabilidade e sua introdução nas políticas de gestão.




**Chambers Europe**

TELLES distinguida pelo Chambers and Partners - Chambers Europe e Chambers Global - o mais prestigiado diretório internacional



**Leaders League**

TELLES destacada pela Leaders League pelo desempenho dos seus advogados. Os resultados do diretório são obtidos através de uma pesquisa abrangente que inclui questionários a clientes e a entidades externas.




**Índice da Excelência**

TELLES ocupa o 7º lugar na categoria Médias Empresas Excelência Global



**The Legal 500**

TELLES integra o ranking das melhores sociedades de advogados da Europa publicado no The Legal 500 - reputado diretório internacional



**The Legal 500 Green Guide EMEA**

TELLES reconhecida internacionalmente como uma das principais sociedades de advogados na área do Ambiente e Mitigação Climática, segundo o Green Guide EMEA 2023, uma publicação que avalia e classifica escritórios de advocacia na região EMEA (Europa, Oriente Médio e África) com foco em práticas relacionadas com a sustentabilidade e questões ambientais



TELLES

2

**Consolidar  
o Caminho**

## 2.1. Das prioridades à estratégia de sustentabilidade 2023-2025

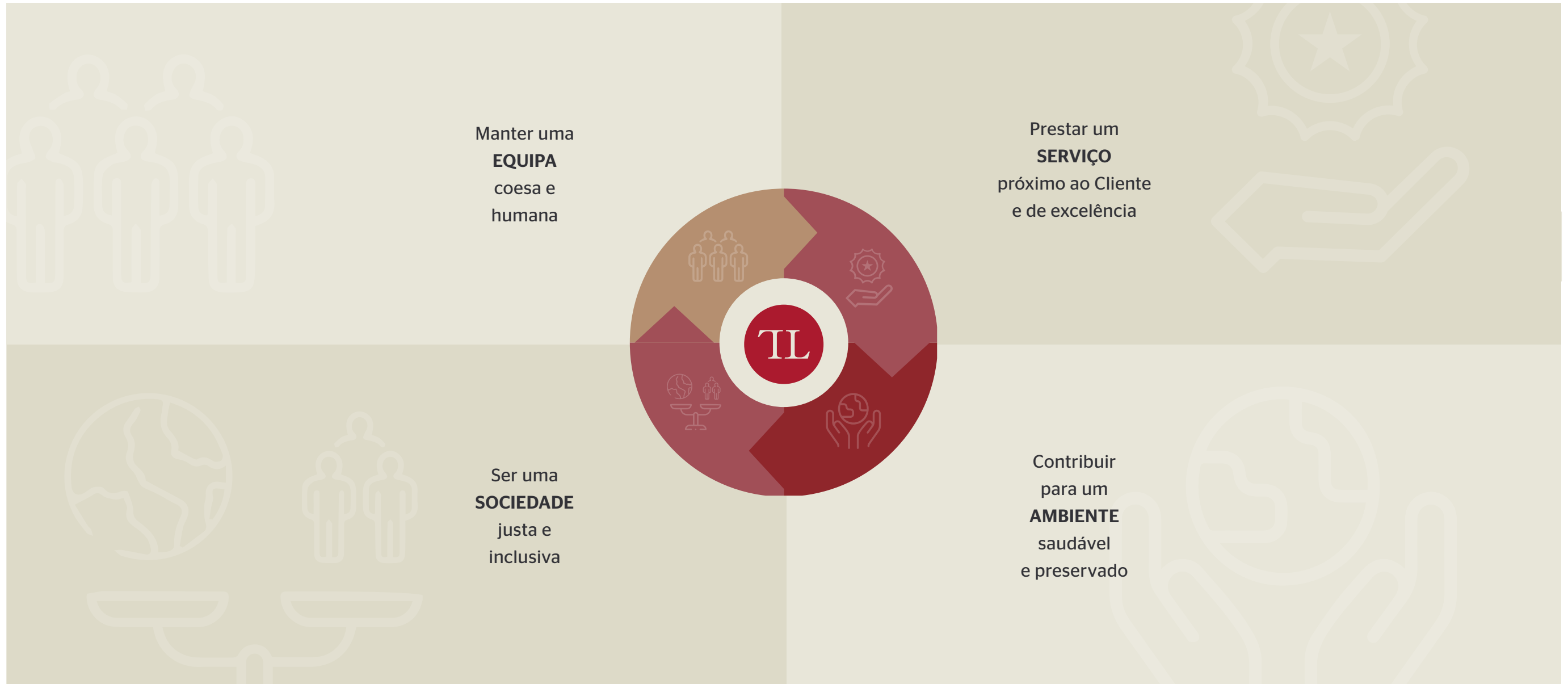
○ compromisso da TELLES em aprofundar o seu contributo para o desenvolvimento sustentável consolidou-se, em 2022, com o início da análise do desempenho da Sociedade na dimensão social, ambiental e de *governance*.

Numa primeira fase, realizou-se uma consulta às partes interessadas internas, através de entrevistas com a administração, direções e áreas-chave de práticas, além de um *focus group* com um grupo multidisciplinar. Esta consulta permitiu recolher informação a vários níveis na Sociedade.

Numa segunda fase, prepararam-se reuniões com partes interessadas externas para se compreender como é percecionada a TELLES e realizou-se um *benchmark* setorial que ajudou a enquadrar o desempenho da TELLES no panorama da advocacia.

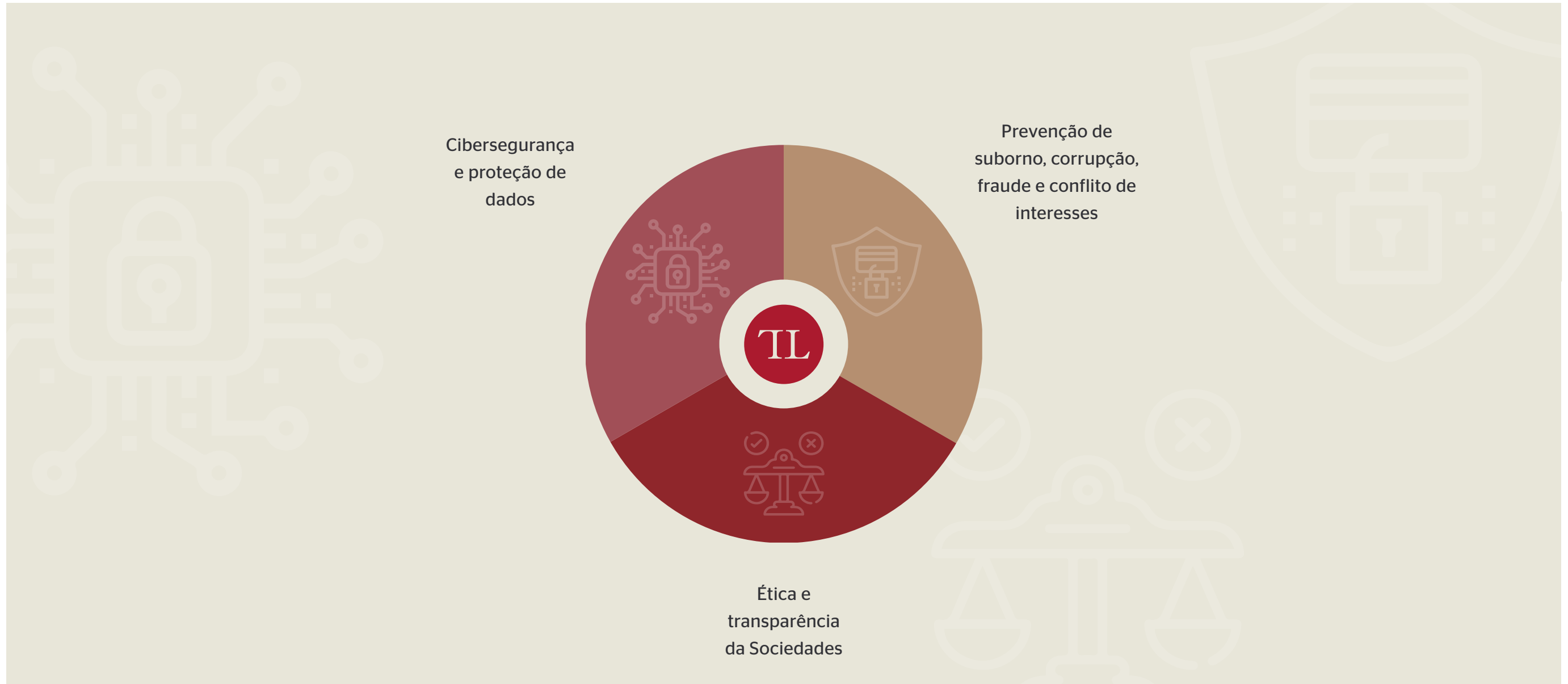


A consolidação desta informação permitiu à TELLES definir quatro dimensões estratégicas para 2023-2025:





O desempenho geral da TELLES, em particular nestas dimensões, assenta em três pilares de atuação que são:





Com o compromisso de contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - uma Agenda Global composta por 17 metas globais para 2030, estabelecidas pelas Nações Unidas -, a TELLES identificou um conjunto de Objetivos em torno dos quais pretende ter um impacto mais relevante.

A TELLES promove uma reflexão permanente sobre os ODS no sentido de aprofundar e melhor concretizar o seu contributo em cada um destes Objetivos.



## 2.2. Destaques 2023

O ano 2023 foi um ano repleto de desafios para a TELLES, marcado pelo crescimento da equipa e da atividade, numa conjuntura internacional instável provocado pela guerra e num cenário pós-pandémico que exigiu um trabalho acrescido para voltar a dar vida a projetos e iniciativas que, por força das circunstâncias, tinham sido postos em *stand-by* nos anos de pandemia.

**Saúde mental**

O foco na saúde mental dos colaboradores é uma das principais preocupações da TELLES. A Sociedade é um dos membros fundadores da ASM – Aliança para a Promoção da Saúde Mental no Local de Trabalho e é também associada da Direito Mental e colabora proximamente com a Encontrar+se.

**Comissão Pro Bono e Cidadania Jurídica**

A TELLES criou uma comissão dedicada à cidadania jurídica e à criação de ações pro-bono, com o objetivo de planear o acompanhamento jurídico acessível e iniciativas de donativos e voluntariado e melhorar a comunicação interna para promover o envolvimento das equipas.

**Equipa dedicada ao ESG**

Com o objetivo de garantir expertise e conhecimentos aprofundados sobre os critérios ESG, a TELLES constituiu uma equipa dedicada a esta área e organiza formações internas anuais. A especialização nesta matéria permitiu não apenas um alinhamento da estratégia da Sociedade com os pilares ESG, como também oferecer serviços nesta área aos seus clientes.

**Eliminação de plásticos de uso único**

Desde 2022, registou-se uma redução gradual dos plásticos de uso único, em todos os escritórios. Em 2023, todas as garrafas de plástico foram substituídas por garrafas de vidro, que após o uso são devolvidas ao fornecedor para reutilização (Sistema de tara retornável).



TELLES

3

**Contributo  
para um futuro  
sustentável**

**TELLES  
como  
entidade  
atractiva**

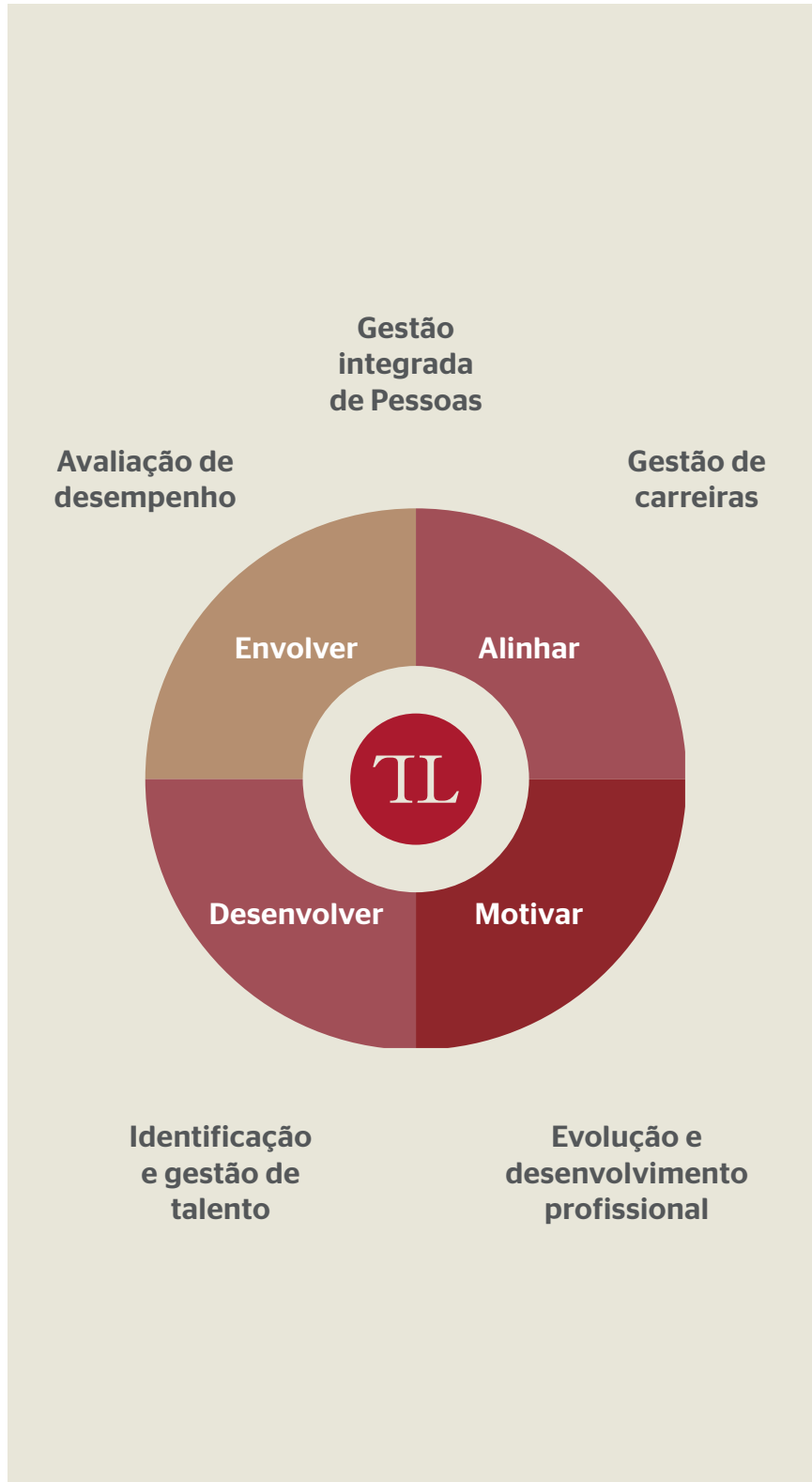


**3.1. Para uma equipa coesa e humana**

As Pessoas são o maior e mais valioso ativo da TELLES. A Sociedade reconhece e sempre reconheceu que é fundamental promover um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, que contribua para a atração e retenção de talento e que valorize o desenvolvimento pessoal e profissional, suportado numa cultura organizacional robusta.

**Atrair, reter e valorizar as pessoas**

Num setor onde a atração e retenção dos melhores talentos é vital para a qualidade dos serviços a prestar, a TELLES afirma-se como uma Sociedade atrativa para os profissionais da área. Para isso, tem vindo a estruturar e a aperfeiçoar a sua política de atração e retenção de talentos e o seu programa de acompanhamento e valorização profissional. Como resultado do investimento feito nos últimos anos, em 2023, a TELLES registou um aumento no número de candidaturas espontâneas recebidas e uma maior contratação de novos talentos.



Neste contexto, o acolhimento e a integração dos novos talentos é crucial, tanto numa ótica de desempenho do colaborador como numa perspetiva de alinhamento com os valores e a estratégia entre o colaborador e a Sociedade. Para facilitar este processo, a TELLES criou o Manual de Acolhimento e de Integração, revisto e atualizado em 2023, que prevê a atribuição de um orientador para cada novo colaborador e estabelece um programa com várias etapas que incluem reuniões com os profissionais dos vários departamentos da Sociedade, formação inicial e uma avaliação final dos colaboradores envolvidos.

A aposta que é feita na equipa é também visível na adoção de uma estratégia de valorização das pessoas, através de um **modelo de avaliação de desempenho** que permite o acompanhamento e a progressão das carreiras de todos os colaboradores.

O modelo de avaliação de desempenho persegue os seguintes objetivos:

- **Alinhar** as expectativas entre a TELLES e o colaborador quanto ao seu desempenho.
- **Desenvolver** os níveis de desempenho e reconhecer o mérito.
- **Motivar** e **Envolver** as pessoas com orientações concretas e compromissos futuro.



Integrado na Política de Recursos Humanos desde 2017, este modelo assenta numa avaliação anual, composta por duas componentes: as competências e objetivos alcançados. Neste processo, a TELLES recorre ao **Dicionário de competências** previsto para este modelo, que confere maior objetividade à avaliação da primeira componente.

A gestão de expectativas dos colaboradores da Sociedade é abordada no **Regulamento de Progressão na Carreira**, que estabelece os níveis de progressão aplicados aos advogados, com uma correspondência de competências pessoais e específicas e a contabilização dos anos de prática profissional.

Promover a formação adequada ao desenvolvimento das competências necessárias para o crescimento do negócio e realização profissional dos colaboradores é outro dos fatores cruciais de atração e retenção de profissionais. Neste sentido, a TELLES tem um **Programa de Formação** destinado a todos os colaboradores, lecionado por meio de formações com recursos internos e externos (através de parcerias com universidades e outras entidades).





A TELLES conta ainda com um **Regulamento de Estágio** que inclui um plano de atividades e de formação para os estagiários. Este regulamento tem como objetivo proporcionar uma compreensão mais clara dos aspetos técnicos da profissão, dotá-los de conhecimentos técnico-profissionais e deontológicos, possibilitar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, bem como fomentar a capacidade de problematização, investigação e resolução de questões jurídicas.

Para um desenvolvimento contínuo de competências, a TELLES criou ainda algumas **parcerias com universidades** como a Universidade Católica do Porto e Lisboa, que proporcionam aos colaboradores condições especiais para a frequência das pós-graduações da Escola de Direito.



## Cuidar de Todos

Com o intuito de promover o bem-estar dos seus colaboradores, a TELLES implementou um conjunto de medidas no sentido de melhorar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e garantir um ambiente de trabalho inclusivo saudável.

**Equilíbrio vida pessoal e trabalho**  
 Criar um ambiente em que os colaboradores consigam ajustar o trabalho com a sua vida pessoal. Na TELLES:

- Todos os colaboradores têm direito ao Dia de Aniversário
- Foi adotado um modelo de trabalho híbrido, com dois dias de teletrabalho por semana.

**Hábitos saudáveis**  
 Incentivar um estilo de vida mais saudável nos colaboradores através da:

- Disponibilização de snacks saudáveis nos escritórios
- Parcerias com ginásios e uma escola de ballet, com condições de adesão especiais
- Protocolos com farmácias e clínicas médicas com melhores condições de acesso.

**Diversidade, equidade e inclusão**  
 Criar um ambiente inclusivo e diverso através de:

- Uma política de não discriminação na contratação e promoções
- Acesso de todos às mesmas oportunidades, com o Prémio Anual pago na totalidade mesmo em situações de maternidade, formação, doenças ou outras situações análogas.

## Promover a saúde mental

No contexto de um setor onde o trabalho frequentemente se torna absorvente e intenso, a preservação da saúde mental assume um papel central. Reconhecendo a importância deste assunto, a TELLES estabeleceu parcerias com várias instituições e organizações, visando aumentar a consciencialização sobre a saúde mental, incluindo ações de sensibilização, formações e palestras.

Para além da presença ativa na comunidade, a TELLES criou medidas para ajudar a prevenir situações graves de saúde mental dos seus colaboradores, como o burnout. Com o apoio dos Recursos Humanos, adotaram-se mecanismos de sinalização precoce e ferramentas de acompanhamento próximo.

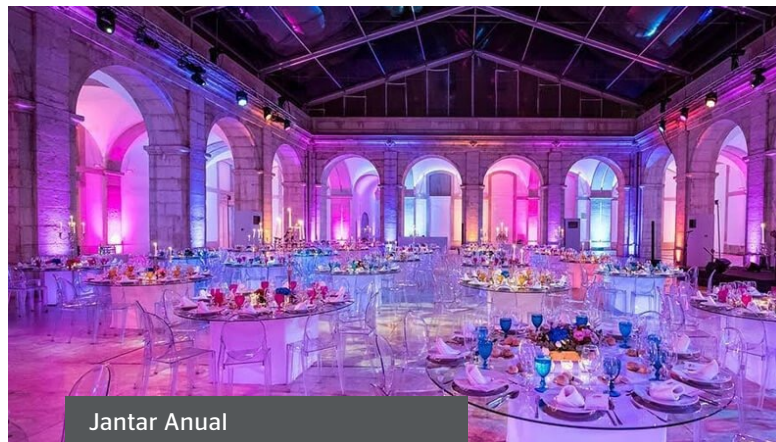
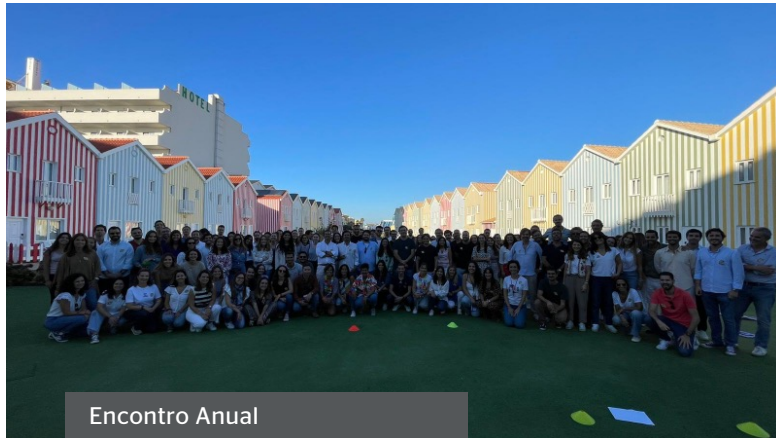


**ASM – Aliança para a Promoção da Saúde Mental** no Local de Trabalho, que tem como missão contribuir para ultrapassar o silêncio e o estigma em torno da doença mental, e para a adoção de modelos de trabalho promotores da saúde mental.



**Direito Mental** - Associação inteiramente dedicada à promoção da saúde mental junto da comunidade jurídica portuguesa. Espaço de reflexão e diálogo, para promover a desconstrução de barreiras e a abertura no tema da saúde mental.

### Envolver a equipa

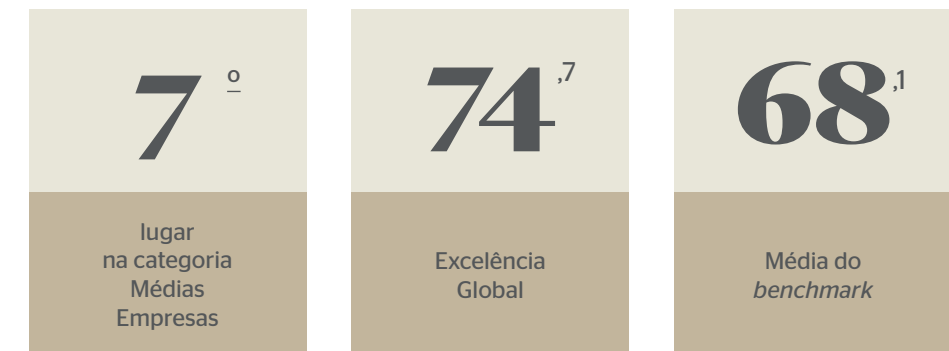


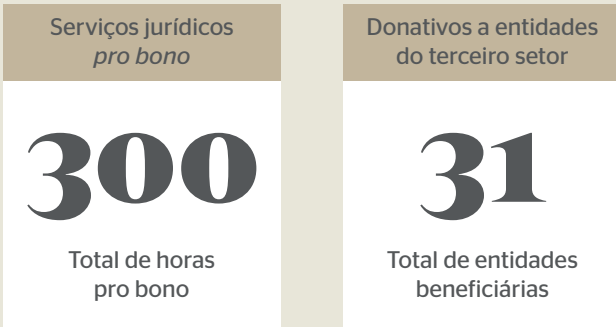
Em 2023, a rede de comunicação interna foi reorganizada, com a utilização generalizada do Teams, de modo a melhorar a sua abrangência e a estimular o envolvimento dos colaboradores, assegurando que todos os níveis da organização estejam alinhados e bem informados. Esta plataforma veio também ajudar a difundir de forma eficiente os comunicados internos relativos à vida da Sociedade. O *Knowledge Hub* é outra plataforma que a TELLES usa para partilhar e gerir de forma eficaz o *know-how* da Sociedade.

Ao longo do ano realizam-se iniciativas internas com diferentes fins, nas quais são abordados temas sobre ESG, saúde mental, desenvolvimento e investigação, prémios e reconhecimentos e outras novidades institucionais e legislativas.

Realizam-se ao longo do ano eventos informais com a participação de todos os colaboradores que contribuem para o fortalecimento dos laços entre as equipas e da cultura organizacional.

Para monitorizar o sucesso destas medidas, a TELLES realiza anualmente, o estudo do **Índice de Excelência**, com o apoio da Cegoc e da Neves de Almeida HR Consulting, em parceria com o ISCTE Executive Education. Esta ferramenta de avaliação é essencial na identificação das áreas prioritárias de atuação.





**Joana Telles de Abreu**  
 Sócia  
 Presidente da Mesa da Assembleia Geral da Encontrar+se e da Liga dos Amigos do Hospital Geral de Santo António

A TELLES é membro fundadora e Presidente da Mesa de Assembleia Geral da ASM



**Sofia Pamplona**  
 Sócia  
 Membro da Direção da Delegação de Matosinhos da Cruz Vermelha Portuguesa

Vários sócios da TELLES são voluntários em IPSS

### 3.2. Para uma sociedade justa e inclusiva

A TELLES está empenhada em ser um agente ativo da comunidade, direcionando a sua responsabilidade social corporativa para a justiça social, ajudando a construir uma sociedade mais inclusiva e equilibrada, onde o direito seja um bem comum. Este compromisso social é materializado através de serviços jurídicos *pro-bono* e donativos a entidades do terceiro setor, da promoção da

formação dos futuros advogados, da partilha de conhecimento e de ações de voluntariado interno.

#### Contribuir para o desenvolvimento da comunidade

No contexto do envolvimento e investimento na comunidade, a TELLES atua em três vertentes:

<p><b>Cidadania jurídica, com acompanhamento <i>pro bono</i></b></p> <p>O apoio jurídico <i>pro-bono</i>, prática que a TELLES desde sempre assegurou, em certos casos mediante a atribuição de bolsas de horas, para ajudar a garantir o acesso à justiça, independentemente da condição económica.</p>	<p><b>Apoio e donativos a instituições de ajuda social</b></p> <p>Desde sempre que a TELLES tem garantido donativos monetários a várias instituições que dão apoio a grupos vulneráveis (crianças carenciadas, idosos, grávidas, pessoas debilitadas ou com necessidades especiais). Em 2023, foram apoiadas mais organizações, de acordo com o reforço que a TELLES pretende dar às muitas causas que a sociedade enfrenta.</p>	<p><b>Impacto do voluntariado TELLES</b></p> <p>A TELLES desenvolve campanhas internas de voluntariado que promovem o apoio social e envolvem a comunidade e os colaboradores participantes. Exemplos bem-sucedidos destas iniciativas são a Campanha de Recolha de bens da Vida Norte, que decorreu nos escritórios da Sociedade e o Projeto de angariação de bens para a Ucrânia. Além disto, divulgam-se mensalmente iniciativas de voluntariado para incentivar a participação dos colaboradores.</p>
--	--	---

## Formar e partilhar conhecimento

A TELLES tem um compromisso firme com a formação e capacitação das futuras gerações de advogados, promovendo o desenvolvimento académico e profissional.

Em 2017, criou a **Bolsa Luís Telles de Abreu** que apoia a formação de alunos de Direito, mediante a atribuição anual de quatro bolsas na Universidade Católica de Lisboa e do Porto.

Numa ótica de partilha de conhecimento com a comunidade, a TELLES leva a cabo iniciativas que contribuem para refletir sobre os principais desafios que a sociedade enfrenta e possíveis caminhos para um desenvolvimento mais sustentável. Em 2023, criou as **Conversas Desassombradas**, um ciclo de cinco sessões promovidas e coordenadas pelo sócio fundador da TELLES, Carlos Lucena, e curadoria de Eduardo Paz Barroso, Professor universitário e programador cultural, que tem como objetivo valorizar as humanidades e refletir sobre o

valor do pensamento e os valores basilares da nossa cultura. Para cada sessão é escolhido um tema que é debatido por especialistas e pensadores de diversas áreas. Nas duas Conversas Desassombradas realizadas até agora exploraram-se conceitos como o entendimento e a interpretação (sessões disponíveis [aqui](#)).

Além disso, lançámos o **Green Briefing**, uma série de reuniões e eventos setoriais, com o intuito de fomentar o diálogo entre a economia e o ambiente. Preparadas pela equipa da área de prática Ambiente e Alterações Climáticas da TELLES, estas sessões dão a conhecer as principais reformas e alterações em matérias como Avaliação de Impacte Ambiental, licenciamento ambiental, recursos hídricos e procedimentos administrativos.

O **TELLEX** é ainda outra forma de divulgação de informação (com notícias, eventos, conteúdos exclusivos e publicações de especialistas da TELLES), disponível no [site da TELLES](#).

27

ações de formação externa

58

presenças em eventos (*webinars*, conferências, formações e *workshops*)

1040

horas de formação

386

artigos publicados

30

comunicados de imprensa

28

artigos de opinião

19

notícias na imprensa internacional

6,8

milhões

contactos alcançados

29

### 3.3. Para um planeta saudável e preservado

A responsabilidade ambiental é um dos eixos fundamentais da conduta da TELLES, através do seu compromisso em contribuir para um planeta mais sustentável, em consonância com os apelos que têm sido lançados pelas Nações Unidas e que estão formalizados nos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável.

### Melhor mobilidade e energia

Várias medidas foram tomadas com o objetivo de racionalização do consumo de energia quer nos modelos de operação, quer no incentivo à mudança de comportamentos da equipa.

Suportada por uma equipa multidisciplinar, ao longo dos últimos anos, a TELLES centrou-se na identificação dos desafios e oportunidades de melhoria do seu desempenho ambiental. Este trabalho levou à implementação de boas-práticas internas relacionadas com a redução do consumo de recursos, sobretudo energia, água e materiais de escritório.

**Ar-condicionado**

- Alteração do horário de funcionamento das unidades de Ar Novo passando a ser das 07:30h às 19:30h durante a semana. Aos sábados e aos domingos os equipamentos estarão desligados.
- Inibição do funcionamento duplo e permitir apenas on e off no controlador das unidades.
- Todos os *open spaces* têm a funcionalidade de automatismo implementado, pelo que apenas gabinetes e salas de reuniões são controlados manualmente.
- Ajuste do setpoint aos valores recomendados pelo governo.

**Energia Elétrica**

- Ajuste da iluminação do estacionamento
- Alteração do horário de funcionamento da iluminação mantendo o automatismo ao fim de dia.
- Todos os *open spaces* dispõem do automatismo implementado, apenas gabinetes e salas de reuniões são controlados manualmente.

**Viagens de trabalho**

- Implementação de soluções de mobilidade partilhada, como o comboio.

## Redução do consumo de materiais e gestão de resíduos

Conscientes de que este é um setor onde o consumo de papel assume um peso significativo, em 2023, a TELLES implementou várias ações para redução do consumo de papel.

### No âmbito do T4SF

- Monitorização do consumo de papel;
- Dia sem impressão - quarta-feira;
- Sensibilização para a redução do consumo de papel.

### Por aquisição de equipamentos

- Eliminação das impressoras individuais passando a ser feita de forma centralizada por cada um dos pisos dos escritórios;
- Cada colaborador dispõe de dois monitores, no mínimo, dispensando impressões.

### Por aquisição de *software*

- Sistema de gestão documental: *i-Manage*;
- Circuito documental em bpm (*business process management*);
- Acesso remoto a todas as aplicações, incluindo gestão documental e bpm, incluindo em dispositivos móveis;
- Envio de documentos de faturação por via eletrónica.
- Impressão por código, com monitorização de cópias e plafonamento, através do sistema *PaperCut - print management software*.

De igual modo, estão também em curso medidas para reduzir o consumo de plástico nos escritórios nomeadamente a utilização exclusiva de garrafas de vidro que posteriormente são devolvidas ao fornecedor para reutilização ou reabastecimento.

A par do esforço de reduzir o consumo de materiais, a Sociedade também promove o correto encaminhamento dos resíduos para tratamento e valorização, através da disponibilização de separadores de resíduos.

## Sustentabilidade em Ação



Colaboração com a ONG Business as Nature



Movimento Mulheres pelo Clima

16

artigos de informação e notícias no canal de informação TELLEX, sobre participações da TELLES em eventos relacionados com a componente ambiental



**Ivone Rocha**  
Sócia

Presidente da Plataforma para o Crescimento Sustentável (PCS)  
Vogal na direção APDEN - Associação Portuguesa de Direito da Energia  
Vogal no comité executivo da EFELA - European Federation of Energy Law Associations





### 3.4. Para um serviço de excelência

A TELLES pauta-se por uma abordagem dinâmica e inovadora, sustentada numa herança de princípios e valores que preconizam a transparência e a responsabilização. Foi com base nestes pilares de conduta que desenhou o seu modelo de *governance*.

Para uma advocacia ética e transparente, a TELLES dispõe de um Regulamento de Conflito de interesses para identificar situações de eventual incompatibilidade, assegurar a sua inexistência ou resolver as que existam no estrito cumprimento das obrigações legais e deontológicas aplicáveis.

Em 2023 - Criação da Comissão de *Compliance*.

### **Compliance e Gestão de Risco**

Dada a importância e o impacto que a compliance e a gestão de risco têm no negócio, a TELLES dispõe de uma equipa responsável pelo acompanhamento dos fatores de risco, sejam eles legais ou físicos, e pelas estratégias de identificação, controle e mitigação de eventuais problemas. Entre os mecanismos que a TELLES introduziu para prevenir ameaças à sua atividade destacam-se os seguintes:



**Política de cibersegurança**

Descreve a gestão de risco, a resposta a incidentes e a proteção contínua dos dados da sociedade, assim como o regulamento legal relativo aos dados pessoais (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016).

**Formação sobre cibersegurança e proteção de dados**

Garantir que todos os colaboradores cumprem regularmente, para os manter informados sobre as melhores práticas e procedimentos de segurança. A formação inclui módulos sobre a identificação de ameaças, resposta a incidentes, gestão de senhas e políticas de uso aceitável dos equipamentos informáticos atribuídos.

**Prevenção de suborno, corrupção e fraude**

Como parte do compromisso com a integridade no exercício da sua atividade, a TELLES segue também uma Política Anti-suborno e Anti-corrupção, que proíbe todos os sócios e colaboradores, e qualquer outra pessoa que atue em nome de TELLES, de oferecer, dar, solicitar, aceitar ou receber um suborno, seja em dinheiro ou equivalente, bens materiais, serviços, ofertas de emprego, empréstimos, despesas de viagem, entretenimento, contribuições políticas, doações de beneficência, subsídios, ajudas de custo, patrocínios, honorários ou qualquer outro benefício.

**Manual de Proteção de dados pessoais e Segurança da Informação**

Sujeita a aceitação de clientes a uma análise prévia de gestão de risco, conflito de interesses e prevenção de branqueamento de capitais. O processo de contratualização de fornecedores também é sujeito a uma avaliação preliminar semelhante. Este manual inclui ainda diretrizes no âmbito da cibersegurança e proteção de dados, uma área que, mais do que nunca, assume um papel crucial para qualquer negócio.

**Clarity360™ Score and Assessment**

Certificação de acordo pela empresa internacional Kroll, que reconheceu à TELLES um bom nível de cibersegurança (758 pontos em 900), avaliado com base num conjunto de aspetos de segurança da informação. Esta certificação não só fornece uma análise pormenorizada das práticas e medidas instaladas, como também identifica aspetos de melhoria contínua.

**758**

pontuação

Áreas de melhoria identificadas:

- Anomalias e Eventos
- Planeamento de Recuperação
- Manutenção

## Ao serviço do Amanhã

**N**a TELLES estamos cientes de que o propósito de exceder as expectativas dos nossos Clientes passa por aliar à prestação de serviços jurídicos inovadores e de elevadíssima qualidade a adoção das melhores práticas no domínio da sustentabilidade, alicerce fundamental do relacionamento de proximidade que mantemos com todos os nossos stakeholders e com a comunidade.

Por este motivo, trabalhamos diariamente para alcançar os desafios ambientais, sociais e de governança a que nos propomos, com linhas de atuação concretas com o objetivo de promover o desenvolvimento de uma sociedade mais justa, ética, responsável e sustentável.



**Mariana Ferreira Martins**  
Sócia e Administradora  
Responsável pelo Pelouro ESG  
m.ferreiramartins@telles.pt



**João Brito da Silva**  
Administrador e Diretor Geral  
j.britosilva@telles.pt

O Conselho de Administração da TELLES está consciente de todas as implicações sociais e ecológicas das suas decisões. No ano de 2023 fomos capazes de criar e consolidar as condições necessárias para um crescimento próspero e sustentado, suportado em iniciativas que permitiram reforçar a aposta no desenvolvimento das nossas pessoas, na criação e partilha de conhecimento, na preservação do ambiente, na qualidade e segurança dos nossos serviços, na promoção da inovação, e no envolvimento com a comunidade.

Assumimos diversos compromissos para o ano de 2024 que serão seguramente uma excelente oportunidade de demonstrar a nossa capacidade de estarmos permanentemente a superar metas que estimulam as nossas pessoas e nos tornam mais fortes, coesos, conscientes e solidários.



TELLES



Anexos

GRI Standard	Conteúdos		Variação 2023 vs 2022	
2.1	Nome legal	Telles de Abreu e Associados - Sociedade de Advogados, SP, RL		
	Estrutura societária e forma legal	Sociedade de Advogados		
	Localização da sede	Porto		
	Países de operação	Portugal		
2.3	<b>Período do reporte, frequência e ponto de contacto</b>	O período do reporte abrange as atividades desenvolvidas pela Telles entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023. A frequência deste reporte é anual. Mariana Ferreira Martins, Membro do CA com pelouro ESG, é o ponto de contacto designado.		
2.5	<b>Verificação externa</b>	Não foi feita verificação externa		
2.6	<b>Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócio</b>	Prestação de serviços jurídicos		
2.7	<b>Empregados</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
	<b>Número total de empregados</b>	149	157	5%
	<b>Género</b>			
	Homens	73	74	1%
	Mulheres	76	83	9%
	<b>Região</b>			
	Lisboa	59	73	24%
	Porto	90	84	-7%
	<b>Número total de empregados permanentes</b>	23	11	-52%
	<b>Género</b>			
	Homens	4	1	-75%
	Mulheres	19	10	-47%
	<b>Região</b>			
	Lisboa	7	3	-57%
	Porto	16	8	-50%
	<b>Número total de empregados contrato termo certo</b>	3	1	-52%
	<b>Género</b>			
Homens	3	-	-75%	
Mulheres	-	1	-47%	
<b>Região</b>				
Lisboa	-	-	-57%	
Porto	-	1	-50%	

GRI Standard	Conteúdos		Variação 2023 vs 2022	
2.7	<b>Empregados</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
	<b>Número total de empregados prestação de serviços</b>	124	146	18%
	<b>Género</b>			
	Homens	67	73	9%
	Mulheres	57	73	28%
	<b>Região</b>	124	146	18%
	Lisboa	52	70	35%
	Porto	72	76	6%
	<b>Número total de empregados temporários</b>	-	-	-
	<b>Género</b>			
	Homens	-	-	-
	Mulheres	-	-	-
	<b>Região</b>			
	Lisboa	-	-	-
	Porto	-	-	-
	<b>Número total de empregados contrato de estágio</b>	20	26	30%
	<b>Género</b>			
Homens	8	8	0%	
Mulheres	12	18	50%	
<b>Região</b>	20	26	30%	
Lisboa	8	14	75%	
Porto	12	12	0%	
<b>Número total de empregados advogados prestação de serviços</b>	104	120	15%	
<b>Género</b>				
Homens	59	65	10%	
Mulheres	45	55	22%	
<b>Região</b>	104	120	15%	
Lisboa	44	56	27%	
Porto	60	64	7%	
<b>Número total de empregados em tempo inteiro</b>	149	157	5%	
<b>Género</b>				
Homens	73	74	1%	
Mulheres	76	83	9%	
<b>Região</b>	149	157	5%	
Lisboa	59	73	24%	
Porto	90	84	-7%	

GRI Standard	Conteúdos		
		2022	2023
2.7	<b>Empregados</b>		
	<b>Número total de empregados part-time</b>	-	-
	<b>Género</b>		
	Homens	-	-
	Mulheres	-	-
	<b>Região</b>		
	Lisboa	-	-
	Porto	-	-
	<b>Metodologias e premissas usadas para compilar os dados, incluindo se os números estão relatados:</b>		
	No total de empregados ou em equivalentes em tempo inteiro (FTE), ou usando outra metodologia		Contratos de trabalho a tempo inteiro ou prestação de serviços, em regime de exclusividade.
Ao término do período de relato, como uma média ao longo do período de relato, ou usando outra metodologia		Término do período de relato	
<b>Trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela organização e descrever:</b>			
Número total de trabalhadores que não são empregados e cujo trabalho é controlado pela entidade	0	18	
Descrição dos tipos mais comuns de trabalhadores e suas relações contratuais com a organização		Por subcontratação da empresa de prestação de serviços de gestão	
Descrição do tipo de trabalho realizado		Cargos de direção, coordenação e assistentes	
<b>Descrição das metodologias e premissas usadas para compilar os dados, incluindo se o número de trabalhadores que não são empregados está relatado:</b>			
No total de empregados, em equivalentes em tempo inteiro, ou usando outra metodologia		Contrato de prestação de serviços em exclusividade	
Listar os comités do mais alto órgão de governança que são responsáveis pela tomada de decisão e pela supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas		Conselho de Administração e Direções Funcionais	
<b>Estrutura de governança e sua composição</b>			
Descrição da estrutura de governança, incluindo os comités do mais alto órgão de governança		Assembleia Geral de Sócios, Conselho de Administração, Comissão de Compliance, Comissão de Remunerações e Direções Funcionais	
Comités do mais alto órgão de governança que são responsáveis pela tomada de decisão e pela supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas		Conselho de Administração e Direções Funcionais	
<b>2.9</b>			
Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comités:		O mais alto órgão de governança da TELLES é de natureza executiva, sendo composto por um grupo representativo dos sócios e por profissionais independentes.  Os membros do órgão de governança têm um mandato estabelecido em triénio, assegurando a continuidade e estabilidade da gestão estratégica. Além das suas responsabilidades no órgão principal, os membros desempenham funções relacionadas à coordenação de Áreas de Prática Jurídica, Direção Geral e Direções Funcionais. No que respeita à diversidade de género, o órgão e direções funcionais são constituídos por 9 membros do género masculino e 5 membros do género feminino. No período de reporte, não foram identificados grupos sociais sub-representados, nem há informações específicas relacionadas às competências relevantes para os impactos da organização ou à representação formal de partes interessadas	

GRI Standard	Conteúdos	
2.10	<b>Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança</b>	
	Descrever os processos de nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança e seus comités	Designação em Assembleia Geral de Sócios  "O processo de nomeação e seleção dos membros do mais alto órgão de governança da TELLES é conduzido com base em critérios claros e objetivos, assegurando uma liderança eficaz, responsável e alinhada com os valores e metas da organização. Neste processo, as opiniões dos Sócios, são consideradas. A diversidade é também um critério fundamental, valorizando a inclusão de diferentes géneros, experiências profissionais e perspetivas, promovendo uma liderança equilibrada e representativa. Além disso, a independência dos membros é assegurada garantindo uma tomada de decisões objetiva, imparcial e transparente. Por fim, o processo tem em conta as competências relevantes para os impactos da organização, selecionando membros com conhecimentos técnicos, experiência em áreas estratégicas e capacidade para contribuir para o desenvolvimento sustentável da TELLES."
2.11	<b>Presidente do mais alto órgão de governança</b>	
	Reportar se o presidente do mais alto órgão de governança é também um alto executivo da organização  Se o presidente for também um alto executivo, descrever sua função na gestão da organização, os motivos para o acumular de funções e como são prevenidos e mitigados conflitos de interesse	Sim  Funções de Coordenação de Área de Prática. Ações mitigadas pelo escrutínio de conflitos de interesses pela Comissão de Compliance
2.12	<b>Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos</b>	
	Descrever o papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança e pelos altos executivos no desenvolvimento, na aprovação e atualização da declaração de valores ou de missão, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável	Designação de administrador responsável pelo desenvolvimento da estratégia de sustentabilidade e articulação com as áreas funcionais e equipas representativas das áreas de prática.  "O mais alto órgão de governança da TELLES desempenha um papel central na supervisão da devida diligência e na gestão dos impactos económicos, ambientais e sociais da organização. O envolvimento com as partes interessadas ocorre através de reuniões periódicas com as equipas designadas para a elaboração e acompanhamento da estratégia de sustentabilidade, bem como para a criação de serviços destinados a clientes nessa área. Em 2023, foi criada uma Equipa Multidisciplinar de Sustentabilidade, liderada por um administrador, que assegura a divulgação externa das iniciativas e a integração da sustentabilidade em todas as dimensões do negócio. A liderança dos assuntos relacionados com a sustentabilidade é ponderada com a atribuição de um pelouro específico no Conselho de Administração. Os resultados destes processos são considerados através da aprovação do plano estratégico de sustentabilidade e das principais medidas a implementar. O acompanhamento é assegurado por meio de um reporte periódico em sede do Conselho de Administração, permitindo monitorizar o progresso e garantir o alinhamento com os objetivos estratégicos da organização."  A avaliação é realizada através da aprovação de planos estratégicos, acompanhamento contínuo de medidas implementadas e reporte periódico durante as reuniões do Conselho de Administração.
2.11	Descrever o papel do mais alto órgão de governança na análise da eficácia dos processos da organização conforme descrita e reportar a frequência desta análise	

GRI Standard	Conteúdos	
	<b>Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos</b>	
2.13	Como o mais alto órgão de governança delega responsabilidade pela gestão dos impactos da organização da economia, no ambiente e nas pessoas	Foi nomeado um alto executivo, o Diretor Geral, para ser responsável pela supervisão e implementação das estratégias que permitem identificar, mitigar e gerir os impactos da organização. Além disso, a responsabilidade pela gestão dos impactos é delegada às áreas funcionais, garantindo que todas as equipas desempenham um papel ativo na execução das políticas e medidas definidas.
	Processo e a frequência com que altos executivos e outros empregados devem reportar ao mais alto órgão de governança sobre a gestão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas	Avaliação e reporte sem caráter periódico ao longo do ano e anualmente ao Conselho de Administração, desde 2023
	<b>Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no reporte de sustentabilidade</b>	
2.14	Responsabilidade por analisar e aprovar as informações reportadas, incluindo os temas materiais da organização. Conselho de Administração	Conselho de Administração
	<b>Conflitos de interesse</b>	
2.15	Processos usados pelo mais alto órgão de governança para garantir que conflitos de interesse sejam prevenidos e mitigados	Regras de Compliance - conflito de interesses, check de AML/CFT e de notícias adversas. Escrutínio pela Comissão de Compliance, independente da Gestão.
	Reporte dos conflitos de interesse às partes interessadas	Os conflitos de interesse relacionados com a participação cruzada em outros órgãos de administração e participação dos Sócios cruzada com fornecedores e outras partes interessadas são identificados e devidamente reportados. Por outro lado, não foram identificados Sócios controladores, nem existem informações reportadas relativas a partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes.
	<b>Comunicação de preocupações críticas</b>	
2.16	Descrição do processo de comunicação das preocupações críticas ao mais alto órgão de governança	Diariamente no que respeita a Conflitos de interesses; Noutras preocupações críticas, por reporte direto ao Conselho de Administração, Comissão de Compliance ou à Direção de Recursos Humanos. Em 2023, com recurso ao instituído canal de denúncia interno, que garante a anonimidade.
	Número total e natureza das preocupações críticas comunicadas ao mais alto órgão de governança durante o período abrangido de reporte	Foram comunicados aproximadamente 650 conflitos de interesses em 2022, e aproximadamente 700 conflitos de interesses (entidades abertas)
2.17	<b>Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança</b>	
	<b>Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança</b>	
2.18	Processos de avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas	Processo de avaliação externa através de inquérito de satisfação realizado anualmente aos colaboradores, assim como avaliação das práticas de gestão e processo individual de avaliação de colaboradores com recolha de feedback sobre as diferentes áreas de atuação da Sociedade.
	Independência e frequência com que essa avaliação é realizada	O Inquérito de satisfação e de avaliação das práticas de gestão é realizado anualmente por entidade externa.
	Descrever as medidas tomadas em resposta às avaliações, incluindo mudanças na composição do mais alto órgão de governança e em práticas organizacionais	Revisão e melhoria dos procedimentos internos estabelecidos, criação de novos processos e mecanismos que vão de encontro à evolução perspetivada pelo colaboradores. Em 2023, houve a ponderação de alterar o Governance com criação de pelouro específico e definição de conteúdos funcionais de suporte.

GRI Standard	Conteúdos	Variação 2023 vs 2022								
	<b>Políticas de remuneração</b>									
2.19	Políticas de remuneração aplicadas aos membros do mais alto órgão de governança e aos altos executivos, incluindo:	A remuneração inclui componentes fixos e variáveis, refletindo o desempenho e os resultados alcançados. Além disso, estão previstos pagamentos de rescisão, assegurando o cumprimento das obrigações contratuais em casos de cessação de funções. No entanto, não são aplicados bónus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento, cláusulas de devolução de bónus e incentivos (clawback), nem benefícios de reforma para os membros do mais alto órgão de governança e altos executivos.								
	Políticas de remuneração para membros do mais alto órgão de governança e para os altos executivos estão vinculadas aos seus objetivos e ao seu desempenho em relação à gestão dos impactos da organização na economia, no ambiente e nas pessoas	Em 2022 alguns aspetos relacionados com a sustentabilidade são considerados no modelo de avaliação. Em 2023, houve um processo de revisão do modelo de avaliação introduzindo novos KPI's incluindo os relacionados com a estratégia de sustentabilidade e sua concretização, em função da crescente maturidade atingida pela Sociedade nesta área.								
2.20	<b>Processo para determinar a remuneração</b>	O processo de desenvolvimento das políticas de remuneração e de determinação da remuneração na TELLES é supervisionado por um Comité de Remuneração, que assegura a imparcialidade e a transparência na definição das políticas aplicáveis ao mais alto órgão de governança e aos altos executivos.  No que diz respeito à consideração das opiniões dos stakeholders (incluindo Sócios) relacionadas à proporção da remuneração total anual, não há um processo formal para a obtenção e integração destas opiniões.  Adicionalmente, não estão envolvidos consultores externos na determinação da remuneração.								
2.21	<b>Proporção da remuneração total anual</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>4,0</td> <td>4,3</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023			4,0	4,3	7%
	2022	2023								
	4,0	4,3	7%							
2.22	<b>Declaração sobre a estratégia de sustentabilidade</b>	Ver "Nota de abertura, Chairman e Managing Partner"								
2.23	<b>Compromissos de política</b>	Foi feita a identificação das políticas, códigos e manuais e remitido para o relatório.  Código de Conduta TELLES Política de não Discriminação Regulamento de Conflito de interesses Manual de Procedimentos Política Anti suborno e Anticorrupção Manual de Proteção de dados pessoais e Segurança da Informação  Ver "3.4. Para um serviço ético e de excelência" pág. 27-28"								
2.24	<b>Incorporação de compromissos de política</b>	A implementação dos compromissos é concretizada pelas áreas da TELLES responsáveis pelo tema.								
2.25	<b>Processos para remediar impactos negativos</b>	A TELLES adota um compromisso com a melhoria contínua do seu desempenho, priorizando a mitigação de riscos sociais, ambientais e de governance ao longo da sua atividade. A empresa implementa medidas específicas para assegurar a conformidade com as práticas éticas e de governança, promovendo um modelo de atuação que valoriza a transparência e a proximidade com as partes interessadas. O Código de Conduta TELLES é o principal instrumento para prevenir e remediar os impactos negativos da Sociedade. Para reforçar este compromisso, a Telles está a implementar um canal de denúncias anónimo (whistleblowing), que proporciona um meio seguro e confidencial para apresentar preocupações relacionadas com incumprimentos de normas, códigos e políticas internas. Ver "3.4. Para um serviço ético e de excelência" pág. 27-28"								

GRI Standard	Conteúdos		
2.25	<b>Processos para remediar impactos negativos</b>	<p>A TELLES adota um compromisso com a melhoria contínua do seu desempenho, priorizando a mitigação de riscos sociais, ambientais e de governança ao longo da sua atividade. A empresa implementa medidas específicas para assegurar a conformidade com as práticas éticas e de governança, promovendo um modelo de atuação que valoriza a transparência e a proximidade com as partes interessadas. O Código de Conduta TELLES é o principal instrumento para prevenir e remediar os impactos negativos da Sociedade. Para reforçar este compromisso, a Telles está a implementar um canal de denúncias anónimo (whistleblowing), que proporciona um meio seguro e confidencial para apresentar preocupações relacionadas com incumprimentos de normas, códigos e políticas internas. Ver "3.4. Para um serviço ético e de excelência" pág. 27-2"</p>	
2.26	<b>Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações</b>	<p>Para promover um ambiente organizacional seguro e transparente, todas as preocupações dos colaboradores e partes interessadas são tratadas com seriedade, através de uma abordagem estruturada. Através do sistema de Compliance e Gestão de Risco, a TELLES implementa processos internos robustos que permitem a identificação, avaliação e mitigação de riscos, com a supervisão da Comissão de Compliance. A sociedade dispõe de mecanismos claros e acessíveis para a comunicação de desconformidades, garantindo que todos os colaboradores têm conhecimento das políticas, normas e instrumentos disponíveis para reportar situações inadequadas.</p> <p>A formação contínua em Compliance, cibersegurança e proteção de dados fortalece a capacidade de resposta da organização e reforça a confiança interna, criando um ambiente de trabalho inclusivo, responsável e alinhado com as melhores práticas de governança.</p> <p>Adicionalmente, a TELLES está a implementar um canal de denúncias anónimo (whistleblowing), permitindo a apresentação segura de preocupações relativas a incumprimentos das normas, códigos e políticas internas. Ver "3.4. Para um serviço ético e de excelência" pág. 27-28</p>	
2.27	<b>Conformidade com leis e regulamentos</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Número total de casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de reporte, discriminando este total por:		
	Casos em que multas foram aplicadas	-	-
	Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	-	-
	Número total e o valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato, discriminando este total por:		
	Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato atual		
	Número total	-	-
	Valor monetário (Euros)	-	-
	Descrição dos casos significativos de não conformidade	Sem ocorrências	
	Descrição da forma como foram definidos casos significativos de não conformidade	Inobservância das políticas e regulamento internos aprovados, incluindo os relacionados com sustentabilidade, denúncias internas ou externas de não conformidade ou sua deteção por organismo fiscalizador competente.	

GRI Standard	Conteúdos		
2.28	<b>Participação em associações</b>	Ver "2.2.Destaques 2023", pág. 14 Ver "3.3. Para um planeta saudável e preservado", na secção "Envolvimento Ativo" pág. 25 Ver "3.1. Para uma equipa coesa e humana" na secção, na secção "Promover a saúde mental" pág. 19	
2.29	<b>Abordagem para o envolvimento de partes interessadas</b>	Ver "2.1. Das prioridades à estratégia de sustentabilidade 2023-2025", pág. 12.	
2.30	<b>Acordos de negociação coletiva</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Percentagem do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	-	-
2.30	Definição, para os empregados não abrangidos, das condições de trabalho e termos de emprego com base em acordos de negociação coletiva que cubram outros seus empregados ou com base em acordos de negociação coletiva de outras organizações	A Sociedade define as condições de trabalho e termos de emprego com base nas condições de trabalho para trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho.	
3,1	<b>Processo de definição de temas materiais</b>	<p>A TELLES adotou um processo estruturado para definir os seus temas materiais, com o cuidado de alinhar com as expectativas das partes interessadas. O processo iniciou com a identificação e análise preliminar de temas através da análise das tendências do setor, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), das normas GRI e os principais impactos, riscos e oportunidades associados à atividade da empresa. Foram ainda analisados dados internos, políticas da sociedade e relatórios. Numa segunda fase foi promovido o envolvimento das partes interessadas incluindo colaboradores, clientes, fornecedores e entidades relevantes. Através de entrevistas, recolheram-se as suas perceções e preocupações quanto às práticas e impactos da empresa. Por último, os temas identificados foram avaliados e priorizados, sendo validados pela equipa de trabalho multidisciplinar e administração.</p>	
3.2	<b>Lista de tópicos materiais</b>	<p>Prevenção de suborno, corrupção, fraude e conflito de interesses Ética e transparência Consumo de papel e gestão de resíduos Consumo energético e mobilidade sustentável Gestão hídrica Retenção de talento Work life- balance; Saúde mental e bem-estar Desenvolvimento profissional e de competências Igualdade de género Diversidade e inclusão Cibersegurança e proteção de dados Envolvimento e investimento na comunidade Cidadania jurídica Partilha de conhecimento</p>	



GRI Standard	Conteúdos		Variação 2023 vs 2022
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>		
	A TELLES adota uma política rigorosa de prevenção e combate à corrupção, assegurando a conformidade com os mais elevados padrões éticos e legais. Através do Código de Conduta e do sistema de Compliance e Gestão de Risco, a empresa estabelece diretrizes claras para identificar, prevenir e combater práticas corruptas.		
	Ver "3.4. Para um serviço ético e de excelência", secção "Ética no negócio" pág 27-28"		
205-1	<b>Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Percentagem de operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	100%	100%
	Número de operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	650	700
	Riscos significativos relacionados à corrupção identificados por avaliação de riscos	Diligências de AML/CFT, Corrupção e infrações conexas e notícias adversas	
205-2	<b>Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção</b>		
	Número total de membros dos órgãos de governança a quem as políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicados (repartido por região)	9	9
	Lisboa	2	2
	Porto	7	7
	Percentagem dos membros dos órgãos de governança a quem as políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicados (repartidos por região)		
	Lisboa	100%	100%
	Porto	100%	100%
	Número total de empregados a quem as políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicados	149	175
	Categoria de empregado		
	Gestão e Suporte	25	29
Sócios	18	18	
Sócios Contratados	3	7	
Of Counsels	6	6	
Associados	77	89	
Estagiários	20	26	
Região			
Lisboa	59	79	
Porto	90	96	

GRI Standard	Conteúdos		2022	2023
205-2	<b>Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção</b>			
	Percentagem de empregados a quem as políticas e procedimentos anticorrupção foram comunicados		100%	100%
	Categoria de empregado			
	Gestão e Suporte		100%	100%
	Sócios		100%	100%
	Sócios Contratados		100%	100%
	Of Counsels		100%	100%
	Associados		100%	100%
	Estagiários		100%	100%
	Região			
	Lisboa		100%	100%
	Porto		100%	100%
	Comunicação dos procedimentos e políticas de combate à corrupção da organização a quaisquer outras pessoas ou organizações.		Não foram comunicados	
	Número total dos membros dos órgãos de governança que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção		9	9
	Lisboa		2	2
	Porto		7	7
	Número total dos membros dos órgãos de governança que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção		100%	100%
	Lisboa		100%	100%
	Porto		100%	100%
	Número total dos empregados que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção		9	9
Categoria de empregado				
Gestão e Suporte		1	1	
Sócios		8	8	
Sócios Contratados		-	-	
Of Counsels		-	-	
Associados		-	-	
Estagiários		-	-	
Região				
Lisboa		2	2	
Porto		7	7	

GRI Standard	Conteúdos	2022	2023	Variação 2023 vs 2022
205-2	<b>Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção</b>			
	Percentagem de empregados que receberam que receberam formação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção	6,0%	5,1%	-1%
	Categoria de empregado			
	Gestão e Suporte	4%	3%	-1%
	Sócios	44%	44%	-
	Sócios Contratados	-	-	
	Of Counsels	-	-	
	Associados	-	-	
	Estagiários	-	-	
	Região			
Lisboa	3,4%	2,5%	-1%	
Porto	7,8%	7,3%	-	
205-3	<b>Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas</b>	-	-	
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>	A TELLES compromete-se com a gestão eficiente dos materiais utilizados nas suas operações, promovendo práticas de redução, reutilização e reciclagem, sempre que possível.  Ver "3.3. Para um planeta saudável e preservado", secção "Redução do consumo de materiais e gestão de resíduos" pág 25"		
301-1	<b>Materiais usados - por peso ou volume</b>			
	Matérias primas (papel) (kg)	2 763	3 250	17,6%
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>	Para a Sociedade, a adoção de práticas de eficiência energética e modelos de mobilidade partilhados são fundamentais para o seu desempenho em matéria ambiental.  Ver "3.3. Para um planeta saudável e preservado", secção "Melhor mobilidade e energia" pág 24"		
302-1	<b>Consumo de energia dentro da organização</b>			
	"Consumo total de combustíveis dentro da organização de fontes não renováveis (litros) Frota ou outros veículos (consumo de combustíveis: diesel e gasolina) "	10 578	8 200	-22,5%
	<b>Consumo total de Eletricidade (energia elétrica EDP) (kWh)</b>	123 885	233 821	88,7%
	Lisboa	54 749	116 112	112,1%
	Porto	69 136	117 709	70,3%
	<b>Normas, metodologias, premissas e/ou ferramentas de cálculo adotadas</b>	Estimativa de consumo medido pelo cômputo global dos Kms percorridos em despesas de deslocação pagas pela Sociedade, admitindo uma média de consumo de 6,5 lts/100Km. O valor total refere-se a combustíveis considerando, indistintamente, gásóleo e gasolina.		

GRI Standard	Conteúdos	2022	2023	Variação 2023 vs 2022
302-3	<b>Intensidade de energia(kWh/horas trabalhadas)</b>			
	Taxa de intensidade energética para a organização (kWh/horas trabalhadas)	2,82	4,27	51,7%
	Métrica específica (o denominador) escolhida pela organização para calcular essa taxa	0,56	0,93	
	Tipos de energia incluídos na taxa de intensidade; se combustível, eletricidade, aquecimento, arrefecimento, vapor ou todos	Eletricidade		
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>	A TELLES gere os recursos hídricos de forma responsável, adotando práticas que visam reduzir o consumo. Ver "3.3. Para um planeta saudável e preservado", secção "Consumo de água mais eficiente" pág 24"		
303-5	<b>Consumo de água (m3)</b>			
	"Consumo total de água Valor considerado apenas para o escritório do Porto "	2,82	1 904	
	Intensidade Hidrica (m3/colaborador)	0,56	23	
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>	A TELLES reconhece que os colaboradores são o seu ativo mais valioso e, como tal, implementa políticas e práticas que asseguram a atração e retenção. Ver "3.1. Para uma equipa coesa e humana", secção "Atrair, reter e valorizar as pessoas" pág 16-18"		
401-1	<b>Novas contratações e rotatividade de empregados</b>			
	Total de novas contratações de empregados	30	30	26,7%
	Novas contratações de empregados por faixa etária			
	< 30	1	1	66,7%
	>= 30 e <50	8	8	-20,0%
	>= 50	-	-	-
	Novas contratações de empregados por género			
	Homens	11	11	-
	Mulheres	19	27	42,1%
	Taxa de novas contratações por faixa etária			
< 30	10%	16%	5,9%	
>= 30 e <50	10%	8%	-2,4%	
>= 50	-	1%	-	
<b>Número total de empregados</b>	149	157	5,4%	
Taxa de novas contratações por género				
Homens	7%	7%	-0,4%	
Mulheres	13%	17%	4,4%	
Total de saídas de empregados por faixa etária	27	19	-29,6%	
< 30	14	7	-50,0%	
>= 30 e <50	12	9	-25,0%	
>= 50	1	3	200,0%	

GRI Standard	Conteúdos		Variação 2023 vs 2022	
401-1	<b>Novas contratações e rotatividade de empregados</b>			
		2022	2023	
	Total de saídas de empregados por género	27	19	-29,6%
	Homens	12	7	-41,7%
	Mulheres	15	12	-20,0%
	Taxa de rotatividade de empregados por faixa etária			
	< 30	9%	4%	-4,9%
	>= 30 e <50	8%	6%	-2,3%
	>= 50	1%	2%	1,2%
	Taxa de rotatividade de empregados por género			
Homens	8%	4%	-3,6%	
Mulheres	10%	8%	-2,4%	
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>		A TELLES considera a saúde, segurança e bem-estar dos seus colaboradores uma prioridade essencial. A empresa adota políticas e práticas que asseguram um ambiente de trabalho seguro e saudável, com foco na prevenção de riscos laborais e no equilíbrio físico e mental dos colaboradores. Ver "3.1. Para uma equipa coesa e humana"	
403-9	<b>Acidentes de trabalho</b>			
	Número de horas trabalhadas	43 968	54 720	24%
	Empregados	43 968	21 888	-50%
	Trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	-	32 832	-
403-10	<b>Doenças profissionais</b>		-	
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>		A TELLES aposta fortemente no desenvolvimento contínuo dos seus colaboradores, promovendo a formação e a aquisição de competências necessárias para o crescimento profissional e a excelência no desempenho. Ver "3.1. Para uma equipa coesa e humana"	
404-1	<b>Média de horas de formação por ano por empregado</b>			
		727	353	-51,5%
	Média de horas de formação dos empregados por género	23	18	-22,6%
	Homens	22	17	-23,6%
	Mulheres	25	19	-22,2%
	Média de horas de formação dos empregados por categoria	21	17	-18,7%
	Gestão e Suporte	26	12	-53,7%
	Sócios	4	1	-72,3%
	Sócios contratados	12	8	-30,2%
	Of Counsels	2	6	296,7%
Associados	28	27	-5,8%	
Estagiários	6	4	-38,5%	

GRI Standard	Conteúdos		Variação 2023 vs 2022	
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>		"A TELLES promove uma cultura organizacional baseada na diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades, garantindo a não discriminação nas suas práticas. Ver "3.1. Para uma equipa coesa e humana"	
405-1	<b>Diversidade de órgãos de governança e empregados</b>			
		2022	2023	
	Percentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização			
	Género			
	Homens	100%	100%	
	Mulheres	-	-	
	Faixa Etária			
	< 30	-	-	
	>= 30 e <50	33%	33%	
	>= 50	67%	67%	
<b>Percentagem de empregados por categoria</b>				
Categoria profissional 1: Gestão e Suporte				
Género				
Homens	24%	31%	7,0%	
Mulheres	76%	69%	-7,0%	
Faixa Etária				
< 30	4%	14%	9,8%	
>= 30 e <50	60%	55%	-4,8%	
>= 50	36%	31%	-5,0%	
Categoria profissional 2: Sócios				
Género				
Homens	72%	72%		
Mulheres	28%	28%		
Faixa Etária				
< 30	-	-		
>= 30 e <50	39%	39%		
>= 50	61%	61%		
Categoria profissional 3: Sócios contratados				
Género				
Homens	66,7%	57,1%	-9,5%	
Mulheres	33,3%	42,9%	9,5%	
Faixa Etária				
< 30	-	-	-9,5%	
>= 30 e <50	100%	86%	9,5%	
>= 50	-	14%	-	

GRI Standard	Conteúdos		Variação 2023 vs 2022	
	2022	2023		
405-1	<b>Diversidade de órgãos de governança e empregados</b>			
	Categoria profissional 4: Of Counsels			
	Género			
	Homens	83,3%	83,3%	
	Mulheres	16,7%	16,7%	
	Faixa Etária			
	< 30	-	-	
	>= 30 e <50	83%	83%	
	>= 50	17%	17%	
	Categoria profissional 5: Associados			
	Género			
	Homens	51%	48%	-2,3%
	Mulheres	49%	52%	2,3%
	Faixa Etária			
	< 30	25%	29%	4,5%
	>= 30 e <50	75%	71%	-4,5%
	>= 50	-	-	-
	Categoria profissional 6: Estagiários			
Género				
Homens	66%	31%	-35,0%	
Mulheres	16%	69%	53,6%	
Faixa Etária				
< 30	95%	96%	1,2%	
>= 30 e <50	5%	4%	-1,2%	
>= 50	-	-	-	
3-3	<b>Gestão dos temas materiais</b>	A TELLES assume um compromisso rigoroso com a proteção da privacidade e dos dados dos clientes, assegurando o cumprimento das normas legais, incluindo o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Ver "3.4. Para um serviço ético e de excelência" Secção "Compliance e Gestão de Risco" Pág. 28-29"		
418-1	<b>Reclamações fundamentadas sobre violação de privacidade do cliente e perda de dados do cliente</b>	-	-	

GRI Standard	Conteúdos	
	2023	
Especifico	<b>Envolvimento e investimento na comunidade</b>	
	Numero total de organizações apoiadas	36
	Valor total de Donativos	40 000
	<b>Partilha de conhecimento</b>	
	Total de Formações / Workshops realizados externos	12
	Total de Pessoas TELLES envolvidas	37
	<b>Cidadania jurídica</b>	
Total Horas Pro bono	303	



TELLES

LISBOA  
Rua Castilho 20, 4º andar  
1250-069 Lisboa · Portugal  
t. +351 210 308 830

PORTO  
Av. Marechal Gomes da Costa, 1131  
4150-360 Porto · Portugal  
t. +351 220 308 800

TELLES.PT

Relatório de Sustentabilidade 2023