



# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

FEVEREIRO 2025



## MENSAGEM DO CEO

Caro Colaborador,

No seguimento da política de rigor e transparência, segundo a qual a Lift atua no mercado, é importante avaliar a forma como exercemos a nossa atividade e garantirmos que atuamos de acordo com os mais elevados padrões éticos.

Em tudo o que fazemos, devemos garantir que agimos de acordo com os interesses dos nossos clientes, dos nossos *stakeholders* e da própria Lift.

Consideramos que definir o nosso Código de Ética e Conduta é fundamental para sustentar a realidade e o fortalecimento da Lift, refletindo a cultura que desejamos partilhar e reafirmar.

A empresa só pode agir eticamente por intermédio das pessoas que atuam em seu nome, e a todos os níveis, seja dentro ou fora da organização.

O presente Código de Ética e Conduta consolida as diretrizes e normas de comportamento que consideramos eticamente corretas, visando regular as condutas e ações de todos colaboradores (independentemente da sua posição hierárquica), parceiros de negócios, prestadores de serviços e fornecedores, estabelecendo os compromissos éticos para com a empresa, consolidando a sua identidade cultural, valores e princípios.

Esta versão do Código não tem a pretensão de ser completa e fechada. Desta forma, deve ser considerada como uma declaração formal do compromisso dos colaboradores e terceiros que atuam em nome da empresa, com as suas regras de ética empresarial, princípios de transparência e respeito pela igualdade de direitos e pela diversidade.

Devemos, portanto, realizar as nossas atividades conforme os princípios e regras vinculativas, apresentadas neste Código, e contamos com a sua colaboração para o melhorar e garantir a salvaguarda da nossa imagem e reputação, reconhecida pela excelência e qualidade dos nossos serviços e profissionais.



Recomendamos que dedique o tempo necessário a conhecer e assimilar o conteúdo deste Código e, em caso de dúvidas, fale com o seu diretor ou procure o responsável pelos Recursos Humanos da Empresa.

A sua sintonia com a cultura da Lift é um fator crítico de sucesso para que possamos assegurar que a ética e a integridade, juntamente com a prestação de um serviço de excelência e bom ambiente de trabalho, serão reconhecidamente elementos centrais em todos os nossos relacionamentos e atividades.

*Salvador da Cunha*

CEO Lift Consulting



## I- OBJETIVOS E VALORES

- a) O presente Código de Ética e Conduta (adiante apenas o Código) tem por objetivo indicar os valores e princípios que definem a conduta de todas as empresas que integram o Grupo Lift, nomeadamente Lift Consulting – Consultores de Comunicação SA, Brandcook Lda, Youzzpor, Unipessoal Lda e MDC, Digital Culture Lda e Lift World Lda (adiante apenas Lift) com os seus clientes, colaboradores, fornecedores, parceiros e demais entidades com quem se relaciona.
- b) Respeito, Licitude, lealdade e transparência são os valores estruturantes pelos quais a Lift se rege, através dos quais procuramos alcançar o sucesso comercial e consolidar a sua imagem institucional.
- c) A privacidade e a segurança de toda a informação que tratamos, inclusivamente dos dados pessoais aos quais acedemos, são, também, valores estruturantes e essenciais da nossa conduta e a sua defesa constitui, para nós, uma missão permanente na qual todos se envolvem diariamente, procurando garantir a integridade, disponibilidade, exatidão, integridade, e confidencialidade da informação em todos os processos.

## II-PRINCÍPIOS GERAIS DE BOA CONDUTA

São estes, sem excluir outros, os princípios gerais que nos orientam:

- a) a defesa intransigente dos Direitos Humanos;
- b) o conhecimento proativo e o cumprimento rigoroso da lei;
- c) o respeito permanente da vida, do bem-estar, saúde, preservação e segurança das pessoas e de instrumentos de trabalho e instalações;
- d) a defesa e preservação do meio ambiente;
- e) a promoção de relações pessoais e laborais sustentadas, assentes no respeito permanente;
- f) A não discriminação no trabalho, em razão do sexo, etnia, idade, convicções políticas religiosas, sindicais ou outras;
- g) o combate ativo e preventivo contra a corrupção e as práticas ilícitas, de qualquer espécie ou natureza;



- h) a procura permanente pela criação de valor, seja ele social, económico ou pessoal, o qual assenta na promoção e estímulo de relações éticas e duradouras entre todos os colaboradores e em toda a hierarquia;
- i) a otimização dos recursos disponíveis, pautando-se a nossa conduta por critérios concretos de eficiência e controlo do que é desperdiçado e do que é reutilizado, em toda a cadeia de valor.

### III – COMPORTAMENTOS DE BOA CONDUTA

#### 1- Dos colaboradores

É entendimento da Lift que os nossos colaboradores devem:

- a) Exercer as suas funções de acordo com o presente Código, promovendo e incentivando o seu cumprimento;
- b) Adotar uma postura proativa no desempenho de todas as funções que resultam do seu vínculo, tenha ele a natureza que tiver, sugerindo, inovando e desafiando permanentemente o “status quo” vigente, apresentando soluções e propostas de melhoria contínua, as quais serão sempre tidas em conta pela Lift, que decidirá a viabilidade da sua implementação;
- c) Desempenhar as funções que estão confiadas com zelo e competência, adotando em qualquer circunstância uma conduta ética, profissional e colaborativa;
- d) Respeitar e obedecer a todas as normas, regulamentos e procedimentos de natureza interna ou externa, nacionais ou internacionais, através de uma postura que vise a procura de um conhecimento permanentemente atualizado, evitando “o não sei”, o “não fui informado” ou o “não é comigo”;
- e) Denunciar quaisquer atos ou práticas que saiba ser ilegais e/ou lesivas do interesse da Lift, através dos meios de comunicação internos disponíveis: email dirigido ao departamento de recursos humanos através do endereço de correio eletrónico [rh@liftworld.net](mailto:rh@liftworld.net) ou através do nosso canal de denúncia disponível no link <https://lift.form.maistransparente.com/>, para as matérias aqui retratadas;
- f) Aceitar o compromisso da formação, como meio essencial de atualização de conhecimentos e das competências profissionais, cumprindo o plano formativo disponibilizado pela Lift e nele participando de forma ativa e empenhada;
- g) Reconhecer a necessidade de adoção de uma conduta, assente no valor da integridade, não retirando proveitos próprios, financeiros ou outros, a que sabe não ter direito, da função ou cargo que ocupa, evitando desse modo pôr em causa a imagem da Lift e preservando o seu prestígio institucional e público, em especial perante os seus clientes e concorrentes;



- h) Manter estrita confidencialidade da informação institucional a que acedem, não a divulgando a quaisquer terceiros, exceto autoridades públicas e no âmbito do respetivo processo, judicial ou administrativo;
- i) Evitar conflitos de interesses, não participando em processos decisórios nos quais, direta ou indiretamente, estejam ou possam estar envolvidas pessoas com as quais mantêm laços de natureza familiar ou de amizade e, ainda, entidades nas quais colaborem, ainda que a título meramente gratuito.
- j) Não receber, por via de regra, direta ou indiretamente, quaisquer brindes ou ofertas de natureza comercial, independentemente da sua proveniência.
- l) Todos os brindes e ofertas profissionais recebidos pelos colaboradores, fora dos contextos descritos no ponto V, devem ser recusados pelos Colaboradores. Caso, ainda assim, os mesmos sejam entregues aos colaboradores, os mesmos devem ser excepcionalmente entregues no departamento de recursos humanos, para, por altura da época natalícia e de acordo com decisão superior, serem doados a instituições a definir.

## 2- Da Lift

É nossa missão, enquanto empresa:

- a) Promover a formação constante dos nossos colaboradores, fomentando, dessa forma, o seu potencial de crescimento e desempenho profissional;
- b) Assegurar princípios estritos de justiça e tratamento equitativo no âmbito do sistema de avaliação e progressão na carreira dos nossos colaboradores, o qual é baseado no mérito e no desempenho pessoal, que se pretende justo e equitativo;
- c) Promover o respeito das normas e princípios, nacionais e internacionais, relativas aos Direitos Humanos, manifestando-se contra qualquer forma de discriminação com base no sexo, etnia, filiação partidária ou convicções religiosas, entre outras, assegurando no meio laboral uma política de estrita igualdade e de dignidade da pessoa humana;
- d) Estimular o envolvimento de todos os colaboradores em ambiente online, interno ou externo, facultando processos e ferramentas atualizadas de comunicação;
- e) Contribuir, no âmbito laboral, para a implementação de um ambiente de trabalho saudável e assente nas melhores práticas de segurança e higiene, com vista ao bem-estar de todos;
- f) Repudiar todas e quaisquer situações através das quais os seus colaboradores recebam compensações ou qualquer outra forma de benefício, material ou não, e que visem, direta ou indiretamente, obter vantagens para si ou para terceiros;



g) Conduzir a sua atividade numa perspetiva de criação de valor e de respeito pela sustentabilidade social e ambiental.

### III-RELACIONAMENTO COM OS STAKEHOLDERS

#### - Do relacionamento com Clientes

- a) O relacionamento da Lift com os seus clientes assenta nos pilares da urbanidade, honestidade, profissionalismo e respeito;
- b) O nosso cliente será sempre respeitado, evitando-se posições de domínio ou sobrançeria e sendo adotada, a todo o momento, uma postura de cooperação, esclarecimento e informação;
- c) Assumimos o compromisso de resposta a reclamações dentro de um prazo razoável, estando implementados procedimentos de receção, registo, análise, decisão e comunicação das decisões tomadas em processos de reclamação;
- d) Atribuimos capital importância aos padrões de qualidade do serviço e assistência ao cliente, que são monitorados de modo regular, pretendendo-se alcançar os mais elevados níveis de eficácia;
- e) Os clientes deverão ser informados com verdade e transparência quanto ao alcance do serviço prestado, assim como o preço final, facilitando-lhes o processo de tomada de decisão;
- f) No âmbito da relação com o cliente deverá ser conquistada a sua confiança, sendo o mesmo tratado com profissionalismo, lealdade e dedicação;
- g) Será sempre respeitada a privacidade do cliente, observando-se, sem concessões, as normas legais em vigor relativas à proteção dos seus dados.

#### -Do relacionamento com Colaboradores

- a) O relacionamento da Lift com os seus colaboradores assenta na visão de que os mesmos constituem o seu mais valioso e relevante ativo.
- b) Exige-se aos colaboradores que conheçam o presente Código de Ética e Conduta, independentemente do seu estatuto ou posição hierárquica e que a ele se adequem no desempenho das suas funções diárias, considerando-o uma ferramenta de consulta regular e um padrão de conduta permanente;
- d) As políticas de contratação, remuneração e progressão profissional assentam nas melhores práticas e têm como critério essencial a meritocracia e a conduta pessoal e profissional;



- e) Todas as ofertas e brindes provenientes de clientes ou outras entidades, de qualquer natureza, efetuadas ou não no âmbito de projetos em curso, devem seguir o estipulado no ponto V do presente Código.
- f) Os colaboradores devem perspetivar a oferta formativa como um meio de atualização dos seus conhecimentos e criação de valor, para si mesmos enquanto colaboradores e para a Lift enquanto entidade na qual desempenham a sua função;
- g) Pretende-se que os colaboradores estabeleçam, entre si, relações duradouras e colaborativas, assentes no respeito mútuo, na lealdade e na cordialidade;
- h) Pretende-se, ainda, que, no seu relacionamento externo, sejam observados e promovidos comportamentos idóneos e íntegros, reforçando-se a imagem externa da Lift perante os seus clientes, parceiros, fornecedores e concorrentes;
- i) Todos os colaboradores devem desempenhar as suas funções de forma profissional e responsável, cuidando dos meios de trabalho que lhes são disponibilizados com zelo e sensatez e reportando quaisquer problemas, técnicos ou outros, de que tenham conhecimento;
- j) Todos os colaboradores devem, também, proteger a confidencialidade e a integridade dos documentos a que tenham acesso, não retirando deles benefícios pessoais ou para terceiros, e não os transmitindo a quaisquer terceiros por qualquer meio, exceto se superiormente autorizados ou de acordo com as exceções previstas na alínea h) do ponto III;
- l) Os colaboradores não devem envolver-se em quaisquer atividades que, direta ou indiretamente, sejam concorrenciais com a da Lift, exceto se devidamente autorizados.

A Lift aplica uma política salarial justa e adequada às funções desempenhadas, proporcionando ordenados, benefícios, em conformidade com a legislação nacional e europeia e Convenções Coletivas de Trabalho, quando aplicáveis.

A política salarial e as variações remuneratórias aplicadas justificam-se pela natureza e complexidade das funções desempenhadas, adotando-se medidas internas que salvaguardem a identidade de género e valorizem a capacidade de trabalho individual de cada um.

### **Assédio no Trabalho**

É expressamente proibida a prática de assédio, sob qualquer forma ou expressão, motivo pelo qual a Lift está decidida a prevenir e a combater o assédio no trabalho e a assegurar o respetivo cumprimento por todos os colaboradores.

O assédio moral constitui uma exposição de pessoas a situações constrangedoras e humilhantes no ambiente de trabalho de forma repetitiva e prolongada, gerando danos à





dignidade e integridade delas. Pode ser praticado por meio de palavras, gestos, atos, ou mensagens escritas. Situações isoladas podem causar um dano moral, mas não configurar assédio moral, na aceção descrita.

O assédio sexual são atitudes, gestos, palavras que causam constrangimento, podendo envolver ou não envolver contacto físico e ser explícitas, expressas por palavras diretas, mensagens, gestos ou por meio de insinuações. Este tipo de assédio é agravado se incluir a coação ou chantagem e se manifesta contra a vontade da vítima, violando a sua liberdade sexual. Dependendo da situação, pode caracterizar crime, como definido na legislação penal. Elogios sem conteúdo sexual, mensagens sem cariz sexual ou sentimental que, embora possam ser inadequados no ambiente de trabalho, não são considerados ou integrados no conceito de assédio sexual.

Por outro lado, merecem censura e são igualmente inadmissíveis na Lift qualquer prática de comportamentos que espelhem qualquer forma de “*bullying*” ou “*mobbing*”, pugnando, ainda, pela divulgação dos princípios indispensáveis à manutenção e consolidação de uma cultura de prevenção do risco no local de trabalho.

Para o efeito, a Lift dedica-se a identificar, avaliar comportamentos indesejados e a melhorar a cultura de diversidade e inclusão em todos os aspetos de gestão laboral de trabalho, através da implementação de procedimentos internos assentes na transparência, comunicação e interajuda entre colegas no relacionamento direto cordial entre colaboradores e elementos da administração.

Toda e qualquer prática de assédio moral ou sexual deve ser identificada e reportada, de imediato, ao Departamento de Recursos Humanos, através do endereço de correio eletrónico [rh@liftworld.net](mailto:rh@liftworld.net) ou através do nosso canal de denúncia disponível no link <https://lift.form.maistransparente.com/>. A Lift assegura o cumprimento de todo o normativo, garantindo a proteção e a defesa dos direitos pessoais e laborais do(a) denunciante e das respetivas testemunhas, mantendo a confidencialidade e sigilosidade de toda a informação recolhida no âmbito do procedimento interno e até decisão final e fundamentada.



**- Do relacionamento com Fornecedores**

- a) A Lift pauta a sua conduta nas relações com os seus fornecedores assente nos princípios da lealdade, boa-fé e no estrito cumprimento dos contratos celebrados;
- b) Na seleção dos seus fornecedores é feita uma avaliação da sua conduta no mercado e, em particular, cuidar-se-á de saber se partilham dos mesmos princípios e valores previstos no presente Código, e se são considerados como adequados e cumpridores das normas de anticorrupção, verificando-se a exposição ao risco de corrupção;
- c) A escolha de um fornecedor será sempre orientada, ainda, por critérios de racionalidade económica e otimização dos recursos disponíveis, sendo tido em conta a relação custo/benefício apresentada e o melhor interesse da Lift.
- d) Nos contratos a celebrar deve ser incluída uma cláusula de anticorrupção e anexada uma cópia do presente Código, a qual deverá ser entregue ou acessível a qualquer fornecedor e/ou prestador de serviços;

No momento da contratação da Lift deverá avaliar a exposição do terceiro ao risco de corrupção, aplicando-se os seguintes critérios orientadores:

- (a) A transação/negócio envolve algum país conhecido por comportamentos e pagamentos corruptos;
- (b) O terceiro tem uma relação próxima e pessoal ou profissional com funcionários, nacionais, estrangeiros ou de organizações ou entidades internacionais, titulares de cargos políticos ou de altos cargos públicos;
- (c) O terceiro opõe-se à introdução de cláusulas contratuais de anticorrupção nos contratos a celebrar com a Lift;
- (d) O terceiro solicita a introdução de condições comerciais ou de cláusulas contratuais incomuns ou acordos de pagamento que possam suscitar dúvidas perante a legislação nacional, tais como pagamentos em numerário, pagamentos em moeda estrangeira ou em países considerados de elevado risco;
- (e) O terceiro seja recomendado ou sugerido por um funcionário público com competência para proferir decisão (ou que possa influenciar a tomada de decisão) de que dependa a violabilidade ou a execução da transação/negócio;
- (f) A comissão ou remuneração de terceiro exceda de forma significativa e injustificada a compensação justa e adequada pelo serviço executado ou prestado.



Todos os pagamentos devem ser processados e efetuados de acordo com os procedimentos internos vigentes na Lift, com os sistemas de pagamento estabelecidos e contratualizados, e de acordo com as condições contratuais acordadas entre as Partes.

#### - Do relacionamento com Entidades e Autoridades Públicas

- a) A Lift adota e promove, junto dos seus colaboradores, a adoção de uma conduta de disponibilidade, cooperação, urbanidade e respeito, junto de quaisquer entidades ou autoridades públicas com as quais se relaciona ou possa vir a relacionar;
- b) No âmbito desta conduta acataremos quaisquer diretrizes que sejam publicamente emanadas e ordens ou decisões de natureza injuntiva que nos sejam transmitidas;
- c) Caso discorde de qualquer decisão, a Lift seguirá sempre o processo adequado à sua discussão, abstendo-se de expor publicamente as razões da sua discordância, incentivando ainda os seus colaboradores a seguirem o mesmo princípio de atuação e reserva;
- d) Caso lhe sejam solicitados esclarecimentos por parte de quaisquer entidades, a Lift responderá e entregará quaisquer documentos que lhe sejam solicitados nos prazos legalmente fixados.

#### - Do relacionamento com Empresas Concorrentes

- a) A Lift tratará sempre os seus concorrentes de modo leal, transparente e no pleno respeito pelas regras do mercado, abstendo-se de quaisquer alusões ou comentários que ponham ou possam pôr em causa o bom nome dos seus concorrentes;
- b) Os colaboradores são incentivados a adotar a conduta atrás descrita, estando vedados, designadamente, quaisquer comentários em redes sociais que de modo direto ou indireto ponham em causa o bom nome dos nossos concorrentes, ainda que sejam efetuados em grupos fechados.

## IV- OS VALORES

### -A Privacidade e Segurança de Informação

- a) A conduta da Lift e dos seus colaboradores, atrás delineada, tem, na sua base, o respeito pela privacidade enquanto valor humano essencial;
- b) Assim, e na base de qualquer iniciativa ou serviço da Lift, a privacidade dos seus clientes, colaboradores, fornecedores e demais pessoas que com ela se relacionem é assegurada e encarada como valor primordial;



c) São cumpridos os normativos legais que asseguram a privacidade e assegurado que são tratados apenas os dados necessários indispensáveis ao cumprimento da lei ou de quaisquer contratos, com base em medidas de segurança destinadas e desenhadas para prevenir qualquer utilização ou acesso indevido.

d) É proibida a divulgação, por qualquer meio, de dados pessoais de clientes, colaboradores, fornecedores e demais terceiros com quem a Lift se relacione, devendo ser seguidos os canais apropriados ou aqueles que sejam indicados para efeito de contactos institucionais e de negócio.

e) A Lift adota as medidas técnicas e organizativas adequadas a garantir a confidencialidade dos dados e a salvaguarda dos seus sistemas informáticos e bases de dados, dotando-os de medidas de segurança robustas e eficazes. Nesse sentido, a Lift protege toda e qualquer informação que possa estar sujeita à obrigação de sigilo ou ser qualificada como confidencial, nos termos contratuais/legais, garantindo a sua confidencialidade, evitando a sua divulgação inadequada e destruição indevida da mesma.

f) O correio eletrónico, a internet e os meios informáticos, ou qualquer outro suporte eletrónico, equipamento ou material de natureza similar colocado à disposição dos colaboradores para execução do seu trabalho, devem ser utilizados, acautelando sempre a boa segurança da informação tratada, não sendo permitida a divulgação de mensagens ilícitas, ilegais, ou de conteúdo menos próprio ou desconforme os padrões socialmente aceitáveis seguidos pela Lift.

g) Todos os colaboradores devem estar empenhados em usar as contas de endereço eletrónico institucional para tratamento de assuntos e questões de natureza estritamente profissional;

h) Os colaboradores devem ter igualmente presente que quaisquer passwords de acesso a computadores, equipamentos informáticos, e/ou acesso a qualquer tipo de informação, seja ela confidencial ou não, não devem ser partilhadas com terceiros, ou referenciadas em locais públicos ou de fácil e incondicionado acesso de terceiros;

i) As passwords, ou senhas de acesso a plataformas, suportes documentais, *clouds* ou outros sistemas de armazenamento de informação conferidas pelos Clientes, devem ser mantidas e conservadas como confidenciais, sendo vedada a sua partilha ou referenciação em locais públicos ou de fácil e incondicionado acesso de terceiros.

A Lift proíbe qualquer conduta dos seus colaboradores ou intervenientes que se verifique ou que seja violadora do presente Código de Conduta e de Ética, Regulamento Geral de Proteção de Dados, e demais legislação em vigor a nível nacional e europeu.



#### **-A segurança e saúde no trabalho**

- a) A Lift perspetiva a segurança, em sentido amplo, como um valor indissociável do bom desempenho dos seus trabalhadores e inerente à criação de valor económico;
- b) É assegurado que os seus colaboradores desempenham as suas funções em condições de segurança, ao nível das instalações, higiene e saúde no trabalho, sendo cumprida a legislação vigente, sendo uma preocupação constante da Lift identificar, avaliar e controlar a exposição dos colaboradores a riscos de segurança e saúde, incluindo fatores de stress.
- c) A Lift disponibiliza a todos os seus colaboradores os instrumentos de trabalho atuais, ajustados e apropriados para prestar atividade nas suas instalações, remotamente, ou nos seus clientes, em todo o tipo de projetos;
- d) A Lift dispõe de planos de emergência e de contingência, os quais são devidamente comunicados aos colaboradores;
- e) A Lift disponibiliza instalações de trabalho adequadas e confortáveis ao exercício de funções de cada colaborador, incluindo instalações sanitárias limpas, água potável e instalações para a preparação, o armazenamento e o consumo de alimentos limpos e seguros;
- f) A Lift incentiva os seus colaboradores a comunicar riscos sobre a saúde e segurança dos colaboradores e terceiros que frequentem as instalações da Lift, bem como receber tratamento médico e/ou implementar quaisquer outras ações corretivas para a prossecução de um ambiente adequado ao exercício das funções de cada colaborador;
- g) Todos os equipamentos e instrumentos de trabalho disponibilizados pela Lift devem ser usados pelos colaboradores de uma forma adequada e prudente, ficando expressamente vedada a sua venda, cedência, partilha, transmissão oneração, doação, ou qualquer outro ato transmissivo da sua propriedade, a terceiros sem o prévio consentimento expresso da Lift.

#### **-A Licidade**

A Lift orienta a sua atividade no estrito respeito de todas as normas legais, regulamentares ou outras às quais esteja vinculado, e adota, em cada momento, uma postura de colaboração com todas as autoridades com as quais seja chamada a relacionar-se, no âmbito de qualquer processo ou pedido de informação.



#### **-A transparência**

- a) O valor da transparência é entendido como um meio de promoção de relações laborais profícuas, onde todos sabem qual o papel a desempenhar e a forma como o mesmo pode ser melhorado;
- b) Todas as decisões internas, quer tenham ou não reflexo direto junto dos colaboradores, serão sempre fundamentadas e apresentadas de modo claro e compreensível para todos.

#### **-A Lealdade**

A Lift reconhece que a lealdade, enquanto valor, constitui um meio de eliminação das desigualdades, não apenas entre colaboradores, mas em todos os processos onde os iguais devem ser tratados como iguais, evitando-se qualquer forma de discriminação que não assente em critérios objetivos, previamente definidos e do conhecimento de todos os interessados.

#### **-A Responsabilidade Social**

- a) A Lift assume o seu compromisso de desenvolver uma política de responsabilidade social que contribua para a melhoria da comunidade que integra, assente numa componente ambiental, através da qual promove o aproveitamento dos recursos e evita o desperdício;
- b) No âmbito da sua responsabilidade social, entende ser seu dever contribuir de modo ativo e empenhado para o estabelecimento do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos seus colaboradores, assente num compromisso de responsabilidade individual de cada um.

#### **- A Comunicação de Irregularidades**

A Lift preocupa-se em promover o cumprimento do presente Código, pelo que, atenta a qualquer comunicação de violação ou de potencial violação às regras aqui estabelecidas, na Lei ou nos restantes instrumentos de políticas internas e garante que não são exercidas ou promovidas ações de retaliação ou represálias de qualquer espécie contra alguém que, de boa-fé, tenha reportado situações irregulares.

A Lift dispõe ainda de canais de comunicação confidenciais ou sob anonimato, disponíveis no Departamento de Recursos Humanos, ou através do nosso canal de denúncias, acessível em <https://lift.form.maistransparente.com/>, garantindo o tratamento de qualquer incidência ou irregularidade de forma imparcial e rigorosa, assegurando a informação sobre o estado e seguimento do processo, nos termos previstos na legislação nacional aplicável.



## V. MEDIDAS ANTICORRUPÇÃO

1. A Lift tem uma tolerância zero para qualquer situação ou cenário de corrupção, recebimento indevido de vantagem ou pagamento de qualquer benefício contrário aos procedimentos previstos no seu Código.
2. Todos os pagamentos de facilitação são expressamente proibidos, independentemente do contexto (público ou privado), ou das circunstâncias em que ocorram.

### Ofertas profissionais

3. A Lift não admite que os seus colaboradores, no exercício das suas funções, ou por causa delas, aceitem, solicitem, prometam, ou ofertem ofertas profissionais, exceto quando:
  - a) As ofertas profissionais sejam permitidas por lei;
  - b) A oferta profissional seja ocasional e em circunstâncias precisas;
  - c) A oferta profissional não pode consistir numa entrega ou entregas de valores em numerário, ou equivalente (i.e vouchers, títulos de crédito, cheques, letras de câmbio, ou livranças, depósito em conta bancária ou transferência de fundos);
  - d) A oferta profissional deve estar em consonância com os bons costumes, ser adequada e deverá corresponder às práticas comerciais socialmente aceites e não deve ser interpretada, mesmo que de forma tendencial, como destinada a obter um favorecimento ou uma vantagem indevida;
  - e) O valor da oferta profissional não poderá ser significativo e deve ser adequado e proporcional, revestindo um valor simbólico que, para esses efeitos, se fixa como um valor correspondente a uma quantia nunca superior a € 50,00 (cinquenta euros), sem IVA incluído. Para efeitos de aceitação de uma oferta dever-se-ão ter em consideração todas as ofertas profissionais aceites ou entregues a uma determinada pessoa pela mesma entidade ou entidades relacionadas, no período de seis meses.
  - f) A oferta profissional nunca poderá ser oferecida ou aceite no âmbito da negociação ou revisão de contratos ou de procedimentos concursais nos quais a Lift concorra ou intervenha;



- g) A oferta profissional não poderá aparentar ou significar qualquer forma de pressão ou de incentivo sobre as relações comerciais ou de negócio, nem poderá ter como finalidade a obtenção de vantagens próprias ou impróprias e/ou ilegais.

As ofertas profissionais nunca podem ser oferecidas ou prometidas a colaboradores (nacionais ou estrangeiros) ou a colaboradores de organizações ou entidades internacionais, titulares dos cargos de administração, políticos ou titulares de altos cargos públicos, nem a familiares ou a amigos de colaboradores do Grupo Lift.

Nenhum colaborador pode ser objeto de retaliação ou ser prejudicado ou penalizado devido a atraso ou à não celebração de negócios resultante da recusa em permitir, compactuar ou participar em condutas proibidas.

#### **Critérios para atribuição de ofertas profissionais**

4. As ofertas profissionais devem ser atribuídas de forma adequada, conveniente, de acordo com os critérios de ocasionalidade e aceitabilidade social.

Para esse efeito, os colaboradores da Lift devem garantir que as ofertas profissionais a aceitar ou a oferecer têm fins comerciais legítimos com o intuito de:

- (i) Informar acerca das atividades, produtos e serviços da Lift;
- (ii) Promover as atividades de marketing junto dos clientes, com produtos de baixo valor;
- (iii) Melhorar ou manter o bom nome e reputação da Lift;
- (iv) Construir relações em épocas festivas;
- (v) Celebrar sucessos com clientes, fornecedores ou prestadores de serviços.

A aceitação das ofertas profissionais dependerá, invariavelmente, do cumprimento de todos os critérios acima descritos. Em caso de dúvida, os colaboradores devem consultar os seus superiores hierárquicos e/ou departamento de recursos humanos que apresentarão uma resposta em tempo útil.

Por regra, as ofertas profissionais que não sejam autorizadas devem ser devolvidas ou restituídas.

É expressamente proibida a contribuição para qualquer partido político, movimento político, ou grupos eleitorais que os apoiem, independentemente da forma que revista, designadamente em numerário ou através da entrega de bens, brindes, ou da prestação dos serviços.





## VI. CONFLITO DE INTERESSES

Os colaboradores da Lift não podem negociar por conta própria ou em concorrência com a mesma, estando ainda impedidos de obter benefícios, vantagens ou favores pessoais por força do cargo ou das funções desempenhadas.

Entende-se que existe uma situação de conflito de interesses quando:

- (a) Um colaborador da Lift ou um seu familiar atue simultaneamente como membro do órgão de administração ou de direção de um qualquer cliente, fornecedor, prestador de serviço ou parceiro da Lift;
- (b) Um colaborador da Lift ou um seu familiar tenha interesse direto ou indireto em estabelecer um vínculo contratual com qualquer cliente, fornecedor, prestador de serviços ou parceiro da Lift;
- (c) Um colaborador da Lift pague, contrate ou contribua para qualquer atuação que implique um benefício económico para qualquer seu familiar que preste funções de fornecedor, contraente, prestador de serviços, parceiro, ou que seja cliente da Lift;
- (d) Um colaborador da Lift supervisione, analise, ou influencie a avaliação profissional ou de trabalho de qualquer familiar que presta serviços na Lift.

### Comunicação/reporte e medidas a aplicar

Todos os colaboradores que estiverem em posição aparente ou real de conflito de interesses com a Lift deverão comunicar, de imediato, a situação de conflito de interesse e abster-se de praticar quaisquer atos ou tomar qualquer decisão relativamente aos quais manifeste conflito.

No início do desempenho de qualquer função na área comercial, os colaboradores deverão ainda comunicar a existência de potenciais conflitos de interesses, através do preenchimento do formulário disponibilizado pelo Departamento de Recursos Humanos, anexo ao presente Código.

Apurada a existência de um conflito de interesses, a Lift poderá determinar a aplicação e execução de uma das seguintes medidas:

- (a) Determinar que o colaborador se abstenha de realizar a atividade afetada pela situação de conflito de interesses;
- (b) Determinar que a atividade afetada por uma situação de conflito de interesses seja supervisionada pelo seu Superior Hierárquico;

- (c) Determinar que a atividade afetada por uma situação de conflito de interesses seja realizada por outro colaborador.

As relações familiares ou de parentesco deverão ser analisadas pela Lift, individualmente, com o propósito de mitigar, evitar ou excluir eventuais conflitos de interesse.

Em caso de dúvida, deverá ser consultado o Departamento de Recursos Humanos.

## VII. SANÇÕES DISCIPLINARES E CRIMINAIS

A violação dos princípios e regras constantes do presente Código ou de quaisquer regras internas, é passível de consubstanciar infração disciplinar e/ou prática criminal sancionável, verificando-se os pressupostos legalmente previstos no Código do Trabalho e mediante a instauração do competente procedimento disciplinar e/ou criminal contra o colaborador, prestador de serviço, fornecedor, cliente ou terceiro infrator.

### Sanções disciplinares

Em função da gravidade da infração e da culpabilidade do colaborador infrator, podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização.

### Sanções Criminais

1. No que diz respeito à responsabilidade criminal pela prática de crimes de corrupção e conexos ao colaborador, prestador de serviços, fornecedor ou qualquer terceiro infrator poderão vir a ser aplicadas penas de prisão que poderão variar entre 1 mês até 16 anos, penas de multa de 10 até 600 dias, cujo valor poderá variar entre os € 50,00 e os € 300.000,00, ou a penas de proibição do exercício de funções.

2. Ocorrendo prejuízos para a empresa resultantes de tal violação, o infrator será também civilmente responsabilizado por todos os prejuízos causados, direta ou indiretamente, pela atuação ou comportamento. No caso de se tratar de um terceiro externo à empresa, a sua atuação, para além de ser passível de responsabilidade cível e/ou criminal, poderá



determinar a cessação da relação contratual que o próprio ou a empresa a que pertence tenha com a Normática.

3. Por violação entende-se, entre outros comportamentos:

- (a) agir em confronto ou contradição com tudo quanto esteja estipulado no presente Código de Conduta e de Ética;
- (b) solicitar ou incentivar outras pessoas a terem uma conduta que infrinja o presente Código de Conduta e de Ética;
- (c) sancionar ou prejudicar quem tenha reportado um potencial ou real incumprimento deste Código de Conduta e de Ética.

## VIII. GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

a) A gestão do Código de Ética e Conduta é da responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que tem como função promover as ações necessárias à sua implementação, esclarecimento de dúvidas relativas ao seu conteúdo e efetuar a sua revisão, sempre que tal se revele necessário.

b) O Departamento de Recursos Humanos informa previamente a Administração sempre que promover uma revisão ao presente Código.

c) Compete ao Departamento de Recursos Humanos divulgar e comunicar o conteúdo deste Código a todos os colaboradores da Lift.

d) Qualquer sugestão, reclamação, crítica ou denúncia sobre o não cumprimento das diretrizes do Código de Ética e Conduta deve ser encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos.

## IX. DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Este Código será revisto periodicamente para garantir que permaneça relevante e eficaz. É uma responsabilidade compartilhada manter os nossos padrões de ética atualizados e ajustados às mudanças no nosso ambiente de negócios.

O presente Código aplica-se transversalmente a todos os colaboradores do Grupo Lift, fornecedores, prestadores de serviços, parceiros, clientes e/ou terceiros com quem seja mantida qualquer relação comercial ou contratual.



A aplicação do presente Código e a sua observância não impede, nem dispensa a aplicação e o cumprimento de outros deveres e obrigações que resultem de qualquer outra fonte legal ou de qualquer natureza aplicável, nomeadamente regras deontológicas e éticas aplicáveis a determinadas funções, atividades e grupos profissionais.

Paço de Arcos, 19 de fevereiro de 2025

A Administração