



simplesmente ALDI

Com mais de 100 anos de tradição e mais de 80.000 colaboradores¹ em toda a Europa, somos um dos principais retalhistas na Europa - hoje e no futuro.

Todos os dias, oferecemos a milhões de clientes produtos de alta qualidade ao preço mais baixo possível. Ao fazê-lo, seguimos os princípios da simplicidade e foco no essencial. Queremos funcionar da forma mais eficiente fazendo um uso racional dos recursos disponíveis, o que significa que o nosso modelo de descontos já segue princípios sustentáveis na sua essência.

Em tudo o que fazemos, sempre fomos caracterizados pela forma como o fazemos: de forma simples, fiável e responsável. Agimos de forma exigente e clara, mas sempre justa. Cumprimos as regras e promovemos uma cultura na ALDI em que agimos de forma fiável e assumimos responsabilidades – todos, independentemente da hierarquia e posição, internamente e nas nossas relações com os nossos parceiros comerciais. O nosso Código de Conduta é um compromisso claro de *Compliance* e é um dos fundamentos do nosso sucesso duradouro.

Este Código de Conduta aplica-se a todos os nossos colaboradores. Pretendemos igualmente que nossos parceiros comerciais sigam as nossas regras de conduta. Para além deste Código de Conduta devem ser cumpridos todos os regulamentos, diretrizes e contratos. O respeito pelos direitos humanos e o cumprimento das obrigações ambientais ao longo das cadeias de abastecimento são para nós de elevada prioridade.

Pedimos a todos os nossos colaboradores e parceiros comerciais o seguinte: Sejam um exemplo a seguir e pratiquem este Código de Conduta todos os dias. Estejam atentos e não desviem o olhar. Se constatarem quaisquer violações a este Código, abordem-nas ativamente ou denunciem o incidente. Esta é a única forma de garantir que todos cumprem as regras. Apelamos a que ajam em conformidade.

Wolfgang Graff

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'W. Graff', written in a cursive style.

CEO - ALDI em Portugal²

¹ A utilização da forma masculina na designação de pessoas ou titulares de funções, não significa uma indicação específica do sexo masculino. Todas as referências devem entender-se como sendo feitas indistintamente a pessoas do sexo feminino ou masculino.

²REAL ESTATE MANALDI, LDA e ALDI RETAIL, UNIPESOAL LDA – ambas as empresas pertencentes ao Grupo ALDI Nord.

simplesmente DISCOUNT

Tudo o que fazemos na ALDI, fazemos seguindo o conceito “Discount”. Para o assegurar, acordámos cinco Princípios *Discount*. E eles são muito mais do que simples frases inteligentes. Cada colaborador da ALDI utiliza-os todos os dias. Os nossos Princípios *Discount* tornam a ALDI única.

Mudar Perspetivas: Procuramos sempre perspetivas diferentes e pomos as nossas convicções à prova. Só quando estamos abertos a diversas perspetivas e partilhamos os nossos conhecimentos é que encontramos respostas simples e tomamos boas decisões.

Limitarmo-nos ao essencial: Atrevemo-nos a prescindir de tudo o que não precisamos. Sempre que possível, estabelecemos normas para que outros na ALDI possam beneficiar do nosso trabalho de base. Mantemos tudo tão simples quanto possível - primeiro para o cliente, depois para nós. É assim que pensamos, decidimos e agimos.

Atrevermo-nos a ser diferentes: Temos a coragem de ir em direções completamente novas. Fazer as coisas de forma diferente está no nosso ADN, e a experiência que ganhamos com isso é de valor inestimável para nós. Para podermos utilizá-la, estamos preparados para aprender algo novo todos os dias.

Fazemos acontecer: De forma contínua encontramos o caminho certo para alcançar o melhor resultado possível. Quando necessário, analisamos com cautela e tranquilidade, implementando o plano passo a passo. Resolvemos as questões rapidamente e agimos simplesmente - todos, independentemente da hierarquia ou posição.

Reinventamo-nos: Trabalhamos todos os dias para reinventar a ALDI e tornarmo-nos melhores, cada um por si e juntos como uma equipa. Orgulhamo-nos em ter um bom desempenho e alcançar os melhores resultados. É por isso que queremos ser reconhecidos.

simplesmente TRANSPARENTE

Para nós, o cumprimento da lei e quaisquer outras normas é a base de comportamento economicamente responsável. Para além disso temos certas exigências no que a um comportamento íntegro diz respeito.

Separamos rigorosamente os interesses pessoais dos interesses da empresa.

Não usamos indevidamente a nossa posição na empresa ou os nossos contactos comerciais em proveito próprio ou de terceiros. Isto aplica-se, por exemplo, no exercício de qualquer outra atividade profissional fora da ALDI, sujeita a aprovação, bem como a decisões de investimento a título privado, que não podem ser tomadas com base em informações privilegiadas.

Resolvemos conflitos de interesse, expondo os mesmos de forma transparente ao nosso superior hierárquico.

Comprometemo-nos a cumprir todas as regras de concorrência leal.

Cumprimos a legislação em matéria de direito da concorrência e não participamos em acordos comerciais contrários à lei. Qualquer violação das disposições legais em matéria de direito da concorrência representa um enorme risco para o Grupo ALDI Nord, bem como para os nossos parceiros comerciais. Estamos a todo o momento conscientes deste risco nas discussões com fornecedores e concorrentes e lidamos com esta questão de forma cautelosa. Não toleramos quaisquer incumprimentos, pelo que diligenciamos pela responsabilização dos intervenientes, sem exceção.

Tratamos todos de forma igual e com respeito.

Como criadores do conceito *Discount*, somos abertos a diversas perspetivas e tratamos todas as pessoas da mesma forma, independentemente do estatuto social, sexo e identidade de género, etnia, nacionalidade, cor da pele, origem social, religião ou crença, idade, estatuto legal, opinião política, deficiência, ou orientação sexual: não há margem para qualquer comportamento discriminatório na nossa empresa ou nos nossos parceiros comerciais, e o mesmo não é tolerado.

Não toleramos qualquer forma de violência e assédio.

Não toleramos qualquer forma de violência ou assédio. Isto inclui assédio físico, verbal, sexual ou psicológico, *mobbing*, abuso ou ameaças no local de trabalho ou em circunstâncias relacionadas com o trabalho, ainda que fora do local de trabalho.

O assédio sexual inclui quaisquer tentativas de aproximação indesejadas, tais como abraços e toques, observações desadequadas e comentários obscenos, bem como a solicitação de favores de carácter sexual ou ainda a exibição de imagens, posters, desenhos ou vídeos de conteúdo indecente, depreciativo ou pornográfico.

Da nossa parte, qualquer ato desta natureza levará, sem margem para exceções, à respetiva responsabilização e esperamos o mesmo dos nossos parceiros comerciais.

Tratamos todas as informações da empresa e dados de terceiros com confidencialidade.

Os dados e informações, e especialmente os nossos segredos comerciais, encontram-se protegidos de acordo com a respetiva ~~sua~~ classificação, em conformidade com os nossos standards de segurança. Exigimos aos nossos colaboradores e parceiros que tratem os documentos e informações de forma responsável.

A divulgação de informações que não sejam acessíveis ao público deve ser previamente acordada. Além disso, observamos a eventual necessidade de obter o consentimento de terceiros.

Cumprimos as leis aplicáveis em cada momento ao recolhermos, processarmos e armazenarmos dados e informações pessoais.

Separamos de forma clara quaisquer declarações de natureza privada das declarações da própria empresa.

Cada colaborador da ALDI também representa a marca ALDI na sua vida privada. Somos todos responsáveis pela preservação da imagem e reputação do Grupo. Quando nós, enquanto colaboradores da ALDI, expressamos a nossa opinião privada - por exemplo nas redes sociais - deixamos claro que isso não tem qualquer ligação com o Grupo ALDI Nord, nem expressa a opinião do mesmo.

Ao fazer declarações públicas no âmbito das nossas atividades, expressamo-nos sempre de acordo com os interesses e objetivos do Grupo ALDI Nord. Quaisquer declarações públicas serão previamente acordadas com o respetivo departamento de comunicação.

Na política, representamos os nossos interesses de forma aberta e transparente.

Não exercemos qualquer influência desleal na política e nos processos legislativos. Esperamos o mesmo dos nossos parceiros comerciais, sem quaisquer reservas.

Não toleramos qualquer forma de corrupção e somos incorruptíveis.

Ofertas ou convites nunca devem influenciar as decisões comerciais. Por este motivo, é proibido aceitar, prometer ou conceder incentivos ou benefícios monetários, por exemplo, presentes, quaisquer benefícios, tais como bilhetes de entrada. São considerados exceções os serviços de restauração, na medida em que se mostrem adequados e socialmente apropriados no âmbito de uma refeição de negócios. Na ALDI esclarecemos quaisquer questões ou incertezas com o nosso superior hierárquico ou com o departamento de *Compliance*.

Esperamos a mesma abordagem desta questão por parte dos nossos parceiros comerciais.

Doamos e patrocinamos sempre de forma apropriada e exclusivamente no interesse da empresa.

No Grupo ALDI, apenas patrocinamos e apoiamos projetos e instituições que não estejam ligados a quaisquer pessoas em posições de responsabilidade no Grupo ALDI. Excluimos doações a pessoas com cargos públicos, partidos políticos ou outras associações políticas. Não utilizamos terceiros para contornar este requisito.

Esperamos igual procedimento por parte dos nossos parceiros comerciais, sem quaisquer restrições.

Levamos corretamente em conta todas as transações comerciais em termos de direito fiscal e aduaneiro.

As sociedades do Grupo ALDI Nord respeitam as condições-quadro em matéria fiscal aplicáveis a nível mundial, nomeadamente as disposições nacionais dos países em que a respetiva sociedade exerce a sua atividade. As leis fiscais locais e este Código

de Conduta servem para assegurar que todas as obrigações fiscais e aduaneiras sejam cumpridas dentro dos prazos legais. A recolha de dados e outros registos são levados a cabo em conformidade com as disposições aplicáveis em matéria de contabilidade, de forma exata, completa e dentro dos prazos aplicáveis. Quando espe-
lhamos a situação patrimonial e financeira, bem como os resultados de qualquer so-
ciedade do grupo ALDI Nord, fazemo-lo de acordo com as circunstâncias reais.

Transações comerciais são executadas com respeito pelas disposições aplicáveis em matéria fiscal e aduaneira, sem prejuízo de prosseguimos os nossos legítimos inte-
resses empresariais no sentido de diligenciarmos de forma a que nos sejam aplicáveis impostos e taxas aduaneiras adequadas e baixas, dentro do legalmente admissível. As sociedades do Grupo ALDI Nord não têm, contudo, qualquer interesse em estru-
turar as suas empresas de forma artificial e não prosseguem medidas agressivas para evitar impostos e/ou taxas aduaneiras. Observamos a aplicação das regras fiscais em vigor ao longo da cadeia de distribuição. As sociedades do Grupo ALDI estão cons-
cientes da sua obrigação de cumprir as leis e demais disposições fiscais nos países em que operam. Não utilizamos nenhum dos chamados "paraísos fiscais". A nossa relação com as autoridades financeiras e aduaneiras é caracterizada pela confiança e pelo respeito mútuo.

simplesmente SUSTENTÁVEL

Estamos cientes de que as nossas decisões diárias podem afetar toda a cadeia de abasteci-
mento. As alterações climáticas, os recursos naturais limitados e a crescente procura de alimentos são os principais desafios do nosso tempo. É por isso que integramos princípios sustentáveis nos nossos procedimentos comerciais.

Concentramo-nos nas questões mais relevantes para os nossos principais *Stakeholders*. Tra-
tam-se de questões próximas do cerne do nosso negócio, e que nos permitem obter um maior impacto na sustentabilidade. A consciência da responsabilidade guia-nos em tudo o que fazemos: nas nossas relações a longo prazo com os nossos fornecedores e produtores, na satisfação dos nossos clientes, e no nosso trabalho com as comunidades e instituições de caridade locais e internacionais.

Apoiamos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas e contri-
buímos para o seu êxito. Estamos particularmente focados na promoção do consumo sus-
tentável e no desenvolvimento sustentável da nossa gama de marcas próprias ao longo de toda a cadeia de abastecimento. Ao longo de todos os nossos processos comerciais, asse-
guramos sempre que utilizamos os nossos recursos da forma mais eficiente possível.

Os standards sociais e ambientais fazem parte importante dos nossos processos empresari-
ais e contribuem para o sucesso do Grupo ALDI Nord. Como empresa, identificamo-nos com o constante na Declaração Internacional dos Direitos Humanos.

simplesmente EM PARCERIA

Apostamos em relações de longo prazo e de parceria com fornecedores e produtores, bem como com parceiros comerciais que partilham a nossa ideia da qualidade e responsabilidade. Isto inclui condições de trabalho e remuneração justas, um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores e a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.

Esperamos igualmente dos nossos parceiros comerciais que cumpram a legislação internacional e todas as leis nacionais dos países em que operam. Quando as leis e normas locais entram em conflito com standards internacionais ou estabelecem um padrão de proteção mais elevado, os nossos parceiros comerciais devem cumprir os princípios que proporcionam o mais elevado nível de proteção para os trabalhadores e o ambiente. São exemplos de standards internacionais as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou da Organização das Nações Unidas (ONU).

Para além dos princípios acima mencionados no ponto "simplesmente TRANSPARENTE", os seguintes requisitos mínimos, aplicáveis a parceiros comerciais, fazem parte integrante dos respetivos contratos estabelecidos com os parceiros do grupo ALDI Nord:

Proibição de trabalho precário

O contrato de trabalho, reduzido a escrito, permite regular a relação laboral. A relação de trabalho, por sua vez, deve estar em conformidade com todas as disposições legais aplicáveis. As obrigações para com os trabalhadores decorrentes da relação de trabalho não devem ser contornadas através da celebração de contratos de prestação de serviços, de subcontratação ou da prestação de teletrabalho em condições em que não seria admissível. Todos os termos e condições devem ser comunicados aos trabalhadores. Os trabalhadores devem ser informados dos seus direitos, obrigações e condições de trabalho numa língua que compreendam, antes de iniciar a sua prestação.

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

Os direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e à negociação coletiva devem ser respeitados. Os direitos dos trabalhadores incluem o direito de eleger representantes, de formar e associar-se a sindicatos da sua escolha e participar nas negociações coletivas. Os trabalhadores não devem ser discriminados por razão da sua filiação sindical. Sempre que o direito à liberdade de associação e de negociação coletiva se encontre restringido por lei, devem ser possibilitadas formas alternativas de desenvolver a associação e a negociação independentes e livres, de acordo com a legislação aplicável.

Remuneração justa

O valor da retribuição deve cumprir com o legalmente estabelecido em matéria de retribuição mínima mensal garantida ou corresponder aos valores pagos no respetivo setor, resultante de negociação coletiva, consoante o que for mais favorável. A retribuição deve ser paga atempada e regularmente, bem como na sua totalidade, em

moeda legalmente prevista. O valor da retribuição deve ser justo, de forma a refletir as qualificações e a formação de cada trabalhador. O valor da retribuição, o horário e as demais prestações devem ser acordadas, tendo por base a prestação de trabalho comparável, de forma a estipular condições justas. O valor da retribuição correspondente ao período de trabalho semanal deve proporcionar ao trabalhador a possibilidade de poder satisfazer as suas necessidades básicas.

Horário de trabalho adequado

Não devem ser excedidos os limites dos períodos normais de trabalho legalmente previstos. O trabalho suplementar só pode ocorrer a título excepcional, devendo ser remunerado de acordo com o legalmente previsto.

Segurança e saúde no local de trabalho

Os parceiros comerciais devem assegurar a segurança e saúde no local de trabalho, estabelecendo e seguindo normas e procedimentos. As instalações e edifícios devem ser estáveis e seguros. Os colaboradores devem ser protegidos de todas as emergências previsíveis, em conformidade com a legislação aplicável. Isto inclui equipamento de proteção individual, locais de trabalho adequadamente equipados e formação e instrução adequadas. Os colaboradores devem ter ainda acesso a água potável limpa e instalações sanitárias nos locais de trabalho. Se for fornecido alojamento, este deve ser limpo e seguro. Os colaboradores devem ter acesso aos serviços básicos de saúde, em conformidade com as leis nacionais e as standards internacionais.

Proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens trabalhadores

O trabalho infantil não é tolerado. O conceito definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) - a Convenção das Nações Unidas e/ou a legislação nacional são decisivas a este respeito. A menos que existam exceções reconhecidas pela OIT, os trabalhadores menores de idade não podem ter menos de 16 anos de idade. Quaisquer standards existentes mais exigentes devem ser observados. Devem fazer parte do processo de recrutamento mecanismos para efeitos de verificação da idade. Além disso, os parceiros comerciais devem assegurar que as condições de trabalho não sejam prejudiciais para a sua saúde, segurança, moral e desenvolvimento do menor, observando para esse efeito nomeadamente as demais limitações em matéria laboral.

Proibição de trabalho forçado

É proibida qualquer forma de servidão, escravatura, trabalho forçado, trabalho escravo, tráfico ou trabalho involuntário. Quaisquer procedimentos disciplinares devem estar em conformidade com a legislação laboral localmente aplicável, devendo o processo ser levado a cabo por escrito e explicado aos colaboradores, de forma clara e compreensível. Não podem ser aplicados castigos físicos, não sendo ainda permitida a coerção psicológica ou física ou o abuso verbal. São ainda proibidas quaisquer práticas que restringem a liberdade de circulação dos trabalhadores ou os privam da possibilidade de fazer cessar o seu contrato. Não podem os colaboradores ser obrigados a prestar cauções e/ou quaisquer garantias financeiras, nem podem os seus documentos de identificação ser retidos.

Reconhecimento dos direitos dos povos e comunidades indígenas

Os direitos dos povos e comunidades indígenas, incluindo os direitos de terra das respetivas comunidades, devem ser reconhecidos. Devem ser observados os standards legais que proíbam o despejo ilegal e a apropriação de terras, florestas e águas. A prática do consentimento "livre, prévio e informado" deve ser aplicada quanto aos direitos de terra.

Proteção dos ativistas dos direitos humanos

Para proteção dos ativistas de direitos humanos, deve o direito à liberdade de expressão e de manifestação pacífica ser respeitado por todos. Não serão toleradas quaisquer ameaças físicas, intimidação ou violência contra os ativistas dos direitos humanos.

Cumprimento das disposições em matéria ambiental

Todas as disposições legais em matéria ambiental, tanto a nível local como nacional, bem como quaisquer outros requisitos específicos da ALDI a esse propósito, devem ser cumpridos. Os procedimentos e os standards devem, pelo menos, cumprir com o legalmente previsto, nomeadamente quanto à eliminação de resíduos, tratamento de águas residuais, emissões e manipulação e eliminação de produtos químicos, incluindo a utilização adequada de produtos, tais como pesticidas e outras substâncias perigosas.

Cumprimento da diligência devida

Para prevenir, mitigar e corrigir eficazmente a violação de direitos humanos, os sistemas de gestão, as orientações e os procedimentos necessários devem ser desenvolvidos de acordo com os standards necessários para o efeito.

As nossas exigências fazem parte do nosso compromisso de respeitar os direitos humanos e de proteger o ambiente. Os nossos requisitos estão de acordo com as normas internacionalmente reconhecidas, abaixo referidas. Esperamos que os nossos parceiros comerciais os cumpram e que os transmitam aos seus respetivos parceiros comerciais:

- Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas;
- Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais;
- Convenção dos Direitos da Criança das Nações Unidas;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres das Nações Unidas;
- Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho;
- Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas;
- Diretrizes para as Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;
- Compromisso *Women's Empowerment Principles* das Nações Unidas;
- Convenção de Minamata;

- Convenção de Estocolmo;
- Convenção de Basileia sobre o Controlo de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e sua Eliminação.

simplesmente SIMPLES

De modo a proteger o Grupo ALDI Nord, pedimos a todos os nossos colaboradores e parceiros comerciais que cumpram estas regras, que previnam violações e que denunciem comportamentos não conformes.

Todos cometemos erros, e aprendemos com eles. Resolvemos problemas melhor em conjunto. É por isso que é a missão do grupo ALDI e dos seus gestores criar uma cultura em que os colaboradores possam abordar abertamente questões críticas - sem receio de represálias e consequências. Isto aplica-se em particular a comportamentos que não estão em conformidade com a lei ou com este Código de Conduta.

Todas as empresas do Grupo ALDI têm um Canal de Denúncia. Este proporciona-nos um procedimento uniforme e profissional em toda a linha através do qual todos os colaboradores e partes interessadas externas podem denunciar violações. O link de acesso aos sistemas pode ser encontrado nas respetivas homepages ALDI. As irregularidades também podem ser comunicadas anonimamente.

simplesmente TODOS

Só podemos cumprir este Código de Conduta se todos os colaboradores se comprometerem a cumpri-lo e agirem diariamente neste sentido. Para nós, agir é mais importante do que falar.

Todas as chefias assumem a responsabilidade empresarial e dão o exemplo. Todos os colaboradores são multiplicadores importantes do nosso auto-entendimento como empresa, agindo de forma responsável.

Incumprimento e regime sancionatório – Crime

O incumprimento das regras contidas no presente Código de Conduta implica a responsabilização disciplinar do respetivo trabalhador da REAL ESTATE MANALDI, LDA ou da ALDI RETAIL, UNIPessoal LDA. Para esse efeito, e de acordo com as disposições legais aplicáveis e os procedimentos internos em vigor em cada momento, será instaurado o respetivo procedimento disciplinar para averiguação e comprovação da infração em causa. Do mesmo podem resultar as seguintes sanções disciplinares, a aplicar pela REAL ESTATE MANALDI, LDA ou ALDI RETAIL, UNIPessoal LDA, ao respetivo trabalhador:

- ✓ Repreensão;
- ✓ Repreensão registada;
- ✓ Sanção pecuniária;
- ✓ Perda de dias de férias;
- ✓ Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

- ✓ Despedimento sem indemnização ou compensação.

Consoante o comportamento causa, poderá ainda estar em causa a prática de crimes relacionados com corrupção e infrações conexas.

No que à REAL ESTATE MANALDI, LDA ou ALDI RETAIL, UNIPESSOAL LDA diz respeito, os crimes e as sanções criminais associados a atos de corrupção e infrações conexas no sentido do artigo 3º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC – aprovado em anexo ao DL 109-E/2021, 9.12), são os seguintes:

- ✓ Recebimento ou oferta indevidos de vantagem (art.º 372º nº2 do Código Penal)
Punível com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias;
- ✓ Corrupção ativa (art.º 374º do Código Penal)
Punível, consoante o caso: com pena de prisão de um a cinco anos; com pena de prisão até três anos ou com multa até 360 dias;
- ✓ Tráfico de influência (art.º 335º do Código Penal)
Punível, consoante o caso: com pena de prisão de um a cinco anos; com pena de prisão até três anos ou com pena de multa; com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias;
- ✓ Branqueamento (art.º 368º-A do Código Penal)
Punível com pena de prisão até 12 anos;
- ✓ Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional (art.º 7º da Lei 20/2008, 21.4)
Punível com pena de prisão de um a oito anos;
- ✓ Corrupção passiva no setor privado (art.º 8º da Lei 20/2008, 21.4)
Punível, consoante o caso: com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias; com pena de prisão de um a oito anos;
- ✓ Corrupção ativa no setor privado (art.º 9º da Lei 20/2008, 21.4)
Punível, consoante o caso: com pena de prisão três anos ou com pena de multa; com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias;
- ✓ Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção (art.º 36º do Decreto-Lei 28/84, 20.1)
Punível consoante o caso: com pena de prisão de um a cinco anos e multa de 50 a 150 dias, ou com pena de prisão de dois a oito anos;
- ✓ Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado (art.º 37º do Decreto-Lei 28/84, 20.1)
Punível consoante o caso: com pena de prisão até dois anos e multa não inferior a 100 dias, ou com pena de prisão de seis meses a seis anos e multa até 200 dias;
- ✓ Fraude na obtenção de crédito (art.º 38º do Decreto-Lei 28/84, 20.1)
Punível consoante o caso: com pena de prisão até três anos e multa até 150 dias, ou com pena de prisão de até cinco anos e até 200 dias de multa.

Revisão

O presente Código será revisto a cada três anos ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da empresa que justifique a revisão.

Entrada em Vigor

O presente Código entra em vigor com a sua aprovação pela gerência da REAL ESTATE MANALDI, LDA e da ALDI RETAIL, UNIPESOAL LDA.

Em tudo o que fazemos, somos desde sempre caracterizados pela forma como o fazemos: de forma simples, fiável e responsável. O espírito empreendedor dos nossos fundadores deixa-nos orgulhosos e impulsiona-nos continuamente.

Data da publicação: Junho de 2022

A versão atual deste Código de Conduta está disponível no nosso site.