

1. Introdução

- A. Importância da Ética: Conduzir nossos negócios de forma honesta, ética e correta é fundamental para o sucesso e crescimento contínuo da ARES. A ARES acredita que os procedimentos sólidos relacionados com a ética de negócios são fundamentais para nos ajudar a manter a nossa boa reputação e a conduzir as nossas atividades comerciais de acordo com o exigido.
- B. O Código. Para o desenvolvimento do nosso compromisso com a conduta ética nos negócios, a ARES aprovou este Código de Conduta e Ética nos Negócios (o “Código”). Ele resume a nossa política com relação à conduta ética nos negócios. O cumprimento com o que estabelece este Código por parte de nossos diretores, dirigentes e funcionários irá nos ajudar a realizar nossas atividades com êxito, manter nossa boa reputação e a criar um ambiente de trabalho eficaz e positivo.
- C. Outros Procedimentos da Empresa. Este Código é complementado por outros procedimentos da ARES relacionados à ética e questões de conformidade legal.
- D. Normas Básicas: Este Código estabelece as normas básicas de ética e conduta para os nossos diretores, dirigentes e funcionários. Essas normas, em conjunto com outros procedimentos aplicáveis da empresa, são projetadas para promover uma conduta ética e honesta, mas não irão abranger todas as situações. Se uma lei entrar em conflito com a nossa política de ética, dever-se-á cumprir a lei. Por outro lado, a nossa política de ética, conforme expresso neste Código e complementada em outros procedimentos, tem precedência em caso de um conflito com um costume ou prática específico do País ou região.
- E. Violações. Violações das normas estabelecidas neste Código estarão sujeitas a ação disciplinar.
- F. Onde fazer perguntas. Todos os funcionários devem estar familiarizados com este Código e com outros procedimentos aplicáveis da empresa, que são publicados na nossa rede interna de computadores. [O Código também podem ser

encontrado no website da ARES: www.ares.ind.br. Se você tiver quaisquer dúvidas com relação a se uma determinada situação pode violar as nossas normas de ética, ou se tiver quaisquer outras perguntas com relação a questões de ética, você deve entrar em contato, por escrito, com o Gerente Jurídico da ARES ou através do nosso Processo “Delator” conforme descrito abaixo. O assunto será analisado e medidas adequadas serão tomadas de acordo com este Código e com outros procedimentos da empresa e com a legislação aplicável.

2. Escopo

Você está sujeito a este Código se for um diretor, dirigente ou funcionário da ARES. Além disso, o presente Código aplica-se a suas próprias ações, assim como àquelas que você possa vir a realizar indiretamente por meio de parentes, amigos ou de outras relações pessoais. Também esperamos que os nossos fornecedores e revendedores cumpram com os padrões de ética, estabelecidas em nosso “Código de Conduta do Fornecedor”. *[Consulte o Código de Conduta do Fornecedor]*

3. Conduta honesta e ética

Cada pessoa sujeita a este Código tem a responsabilidade de agir de forma honesta e ética na condução de atividades em nome da ARES. Sua responsabilidade se aplica à sua interação com os nossos outros diretores, dirigentes e funcionários, e com a própria ARES. Espera-se que você aja de boa fé e com responsabilidade, com o devido cuidado, e com competência e diligência. Você deve fazer uso de seu julgamento independente em relação ao comportamento questionável e, em todos os momentos, agir de uma maneira que esteja de acordo com as nossas normas éticas.

4. Conformidade com as Leis, Normas e Regulamentos

Você é obrigado a cumprir as leis, normas e regulamentos governamentais aplicáveis. Isto inclui, mas sem limitação, os regulamentos que dizem respeito à condução de licitações públicas e integridade de aquisição. Embora não se espere que você saiba detalhadamente todas as leis, regras e regulamentos, esperamos que você esteja familiarizado com as políticas e procedimentos publicados pela ARES e procure o aconselhamento do nosso Departamento Jurídico se tiver alguma dúvida quanto a se um requisito legal aplica-se a uma determinada situação ou qual conduta pode ser exigida no cumprimento de qualquer lei, norma ou regulamento.

5. Divulgações públicas

A sociedade controladora da ARES está publicamente negociada em várias bolsas de valores. É uma política da ARES proporcionar a divulgação apropriada em todas as nossas comunicações públicas.

6. Uso de informações privilegiadas

Uma vez que as ações da sociedade controladora da ARES são negociadas publicamente, todas as pessoas com acesso a “informações privilegiadas” sobre nossas atividades estão sujeitas a leis e regulamentos aplicáveis contra o “uso de informações privilegiadas”. Se tiver acesso a informações relevantes e não públicas que dizem respeito a ARES, você não tem permissão para usar ou compartilhar essas informações para fins de negociação de ações, ou para qualquer outro fim, exceto àquele relacionado à condução de nossos negócios. Todas as informações não públicas que dizem respeito à ARES devem ser consideradas informações confidenciais. *Insider trading*, que se define pelo uso de informações privilegiadas e não públicas para benefício financeiro pessoal ou para dar “dica” a outras pessoas que possam tomar uma decisão de investimento com base nessas informações, não é apenas algo antiético, mas também ilegal. A proibição do uso de informações

+ 55 21 2677-5350

+ 55 21 2676-1223

marketing@ares.ind.br

ares.ind.br

privilegiadas não se aplica apenas aos títulos de sociedade controladora da ARES, mas também aos títulos de outras empresas se você tiver conhecimento de informações relevantes e não públicas sobre essas empresas no curso de seus deveres para com a ARES. Violações desta proibição contra o “uso de informações privilegiadas” pode sujeitá-lo à responsabilidade penal ou civil, além de ação disciplinar aplicada pela ARES.

7. Antissuborno

A ARES está empenhada em conduzir seus negócios com os mais elevados princípios éticos, incluindo a conformidade com as normas e políticas antissuborno. Atuamos em diversos mercados exigindo o cumprimento das leis antissuborno de muitas jurisdições. Isto inclui a legislação brasileira e regimes internacionais aplicáveis, como, por exemplo, a Convenção das Nações Unidas (ONU) contra a Corrupção, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais e a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. Além de leis aplicáveis às empresas brasileiras, uma vez que as ações da sociedade controladora da ARES são negociadas publicamente nas bolsas de valores dos Estados Unidos, estamos em conformidade com a lei Norte-Americana sobre Práticas Estrangeiras de Corrupção (*United States Foreign Corrupt Practices Act – FCPA*). Há também outras leis antissuborno em todo o mundo que se aplicam em outros países nos quais fazemos negócios. Os conselheiros, diretores, funcionários e representantes da ARES são obrigados a cumprir com o Procedimento de Atendimento à Política Antissuborno da ARES. *[Consulte o Procedimento Anticorrupção]*

8. Prática Comercial Justa

Você deve lidar de forma justa com todos os nossos fornecedores, concorrentes e empregados, bem como com outras partes com quem a ARES faz negócios. Você não deve tirar vantagem injusta de nenhuma pessoa por meio de manipulação,

ocultação, abuso de informação privilegiada, distorções ou declarações falsas ou qualquer prática injusta.

9. Conflitos de interesse

Você deve lidar de forma ética com qualquer conflito real ou aparente de interesses entre as suas relações pessoais e as de negócios. Os conflitos de interesses são proibidos por uma questão de política. Há um “conflito de interesses” quando o interesse privado de uma pessoa interfere, ou pode vir a interferir, de alguma forma nos interesses da ARES. A situação de conflito surge se você tomar ações ou ter interesses que interfiram na sua capacidade de executar o seu trabalho para a ARES de forma objetiva e eficaz. Os conflitos de interesse também podem surgir se você, ou um membro da sua família ou outra pessoa afiliada a você, conforme definido na Seção 9.F abaixo, receber um benefício pessoal indevido como resultado da sua posição na ARES.

Se você tiver conhecimento de qualquer transação ou relação que possa ser razoavelmente considerada como algo que origine um conflito de interesses, deverá denunciá-la imediatamente ao nosso Gerente Jurídico ou de qualquer outra forma disposta no Processo “Delator” anexado a este Código.

Veja a seguir exemplos de normas aplicáveis a determinadas situações comuns em que os potenciais conflitos de interesse podem surgir, incluindo violações indiretas, conforme descrito na Seção 9.F abaixo.

A. Presentes, entretenimento e outros benefícios pessoais Presentes, entretenimento ou outros benefícios pessoais só podem ser oferecidos ou aceitos por pessoas que fazem negócios com a ARES ou em nome desta, se feito de forma razoável no curso normal do relacionamento comercial. Além disso, a frequência e o custo desses presentes, entretenimento ou benefícios pessoais devem ocorrer em quantidades/valores nominais somente de forma a não afetar, ou parecer afetar, a capacidade de exercer juízo comercial independente.

B. Interesses financeiros em outras organizações. A determinação com relação a se qualquer investimento no exterior, acordo financeiro ou outro interesse em outra organização é imprópria ou não, depende dos fatos e circunstâncias de cada caso. O seu interesse em outra organização pode ser inapropriado se a outra organização tiver uma relação comercial significativa com a ARES ou for uma concorrente direta desta. Neste caso o seu interesse financeiro seria provavelmente inadequado se for de tal extensão que a sua capacidade de exercer um julgamento independente em nome da ARES esteja ou possa ser comprometida. Como regra geral, um investimento passivo não seria provavelmente considerado impróprio se: (1) for feito em ações de capital aberto, (2) representar menos de 1% do capital social em circulação da organização em questão e (3) representar menos de 5% do seu patrimônio líquido. Outros interesses também podem não ser inadequados, dependendo das circunstâncias.

C. Atividades comerciais externas.

A determinação quanto a se qualquer posição externa de um funcionário pode ou não ser considerada imprópria dependerá dos fatos e circunstâncias de cada caso. Geralmente, o seu envolvimento em associações comerciais, sociedades profissionais e organizações de caridade e similares não cria um conflito de interesses. No entanto, se for provável que essas atividades tomem tempo substancial ou entrem em conflito de qualquer outra forma com as suas responsabilidades para com a ARES, você deverá obter a aprovação prévia do seu supervisor. Para um diretor, o vínculo empregatício ou afiliação com uma organização com a qual a ARES faz negócios ou concorre deve ser totalmente informado ao Departamento Jurídico e ao Presidente da ARES, e deve atender quaisquer outras normas estabelecidas pela legislação, regras (incluindo regras aplicáveis de qualquer bolsa de valores) ou regulação aplicáveis e quaisquer outras diretrizes de governança corporativa que a ARES possa estabelecer.

D. Oportunidades corporativas.

Você está proibido de explorar, para benefício pessoal, as oportunidades que venham a ser descobertas por meio do uso da propriedade, de informações ou de sua posição na empresa, a menos que obtidas todas as aprovações necessárias. Da mesma forma, você não pode competir com a ARES. Você tem o dever de

promover os interesses legítimos da ARES sempre que tiver a oportunidade de fazê-lo.

E. Processo de contratação. As decisões relacionadas à contratação devem ser tomadas exclusivamente com base em considerações comerciais, em vez de pessoais. Além disso, devem-se evitar as situações que podem ser vistas como o nepotismo, como a contratação de membros familiares próximos de conselheiros, diretores ou funcionários em determinadas situações. A contratação de pessoas anteriormente contratadas por organizações que tenham uma filiação comercial com a ARES deve ser previamente examinada com o nosso Gerente Jurídico e com o Presidente, a fim de evitar situações inadequadas ou impróprias. Essas organizações incluem auditores independentes, outros prestadores de serviços, subcontratados, clientes, usuários finais e concorrentes.

F. Violações indiretas.

Você não deve ter indiretamente (como por meio de um cônjuge, membro da família, afiliado, amigo, sócio, associado ou uma entidade com a qual você tem um negócio ativo ou significativo ou uma relação financeira) interesse ou se envolver em qualquer atividade que possa violar este Código no caso de ter tido interesse ou envolvimento direto na atividade. Qualquer relação deve ser inteiramente divulgada ao nosso Gerente Jurídico e ao Presidente, a fim de determinar se a relação é inapropriada com base nas normas deste Código.

10. Atividade política

A política da ARES é de não promover afiliações políticas específicas. No entanto, você tem total liberdade para se envolver em atividades políticas no seu tempo pessoal, desde que essas atividades não interfiram no seu trabalho com a ARES, e desde que você não envolva ou associe, de forma alguma, a ARES nessas atividades. É proibido o uso da propriedade ou dos recursos da empresa para fins políticos.

11. Proteção e uso adequado dos ativos da empresa

Você deve proteger e usar adequadamente a propriedade e os ativos da ARES. Roubo, descuido e desperdício têm impacto direto sobre a nossa lucratividade. Todos os ativos da empresa devem ser utilizados apenas para fins comerciais legítimos. É proibido o uso das nossas redes de computadores e outros canais de comunicação para fins inapropriados. O uso das redes de computadores e canais de comunicação para motivos pessoais deve ser razoável, mantido ao mínimo possível e não deve interferir nas atividades comerciais.

12. Confidencialidade

A obrigação de os empregados protegerem os ativos da empresa inclui a nossa informação proprietária. Informação proprietária inclui propriedade intelectual, como segredos comerciais, patentes, marcas registradas e direitos autorais, bem como de informações de marketing, comerciais, financeiras, de recursos humanos, técnicas e administrativas que não tenham sido legalmente liberadas para domínio público. A utilização ou distribuição não autorizada dessas informações viola a política da ARES. Também pode ser ilegal e resultar em penalidades civis ou mesmo criminais. Exceto quando a divulgação for especificamente autorizada ou legalmente exigida, você deve manter a confidencialidade de todas as informações não públicas que venha a obter no curso de suas atividades de trabalho, mesmo que elas lhe tenham sido confiadas ou não pela ARES ou por pessoas com quem fazemos negócios.

13. Interpretações e aprovações do código

Se não estiver claro para você se uma determinada atividade ou relação é imprópria ou se é obrigatória a aprovação nos termos deste Código ou Procedimentos de Ética, você deve informá-la ao nosso Departamento Jurídico ou ao Presidente. Uma

determinação será então feita quanto a se há ou não uma violação do Código ou se a aprovação pode ser concedida. Você pode ser obrigado a concordar com as condições antes de receber qualquer aprovação necessária.

14. Relatando qualquer comportamento ilegal ou antiético

- A. Importância de relatar tais fatos. Relatar uma conduta ilegal ou antiética é um elemento importante na nossa habilidade de cumprir as normas descritas neste Código. Você deve relatar imediatamente as violações a leis, regras, regulamentos ou a este Código ao nosso Gerente Jurídico ou ao Presidente, tal como previsto no Processo “Delator”, anexado a este. Os funcionários são encorajados a falar com os supervisores, gerentes ou outro pessoal adequado em caso de dúvida sobre a melhor ação a ser tomada em uma situação em particular. Todos os relatos de violações deste Código serão imediatamente investigados e, se identificados como precisos a respeito da violação listada, serão postas em prática e em tempo hábil as medidas necessárias. Os funcionários devem cooperar em investigações internas de má conduta.
- B. Relatos relacionados a assuntos financeiros e controles internos. Se qualquer relato de infração se referir a questões contábeis ou financeiras, ou a pessoas envolvidas no desenvolvimento ou implementação do nosso sistema de controles internos, e tal relato não for fornecido diretamente ao Presidente, uma cópia do relato será prontamente fornecida ao Presidente, que pode participar na investigação e resolução da questão.
- C. Processo “Delator” A fim de incentivar os funcionários a denunciar violações das leis, regras, regulamentos ou deste Código, esses relatos não precisam ser assinados e podem ser enviados de forma anônima. Está em nossa política não permitir retaliação ou ameaça, assédio ou discriminação devido a relatos de má conduta por outros, feitos de boa fé pelos funcionários. Nosso Processo “Delator” anexo a este documento como Anexo A, permite que os funcionários relatem assuntos de uma maneira discreta diretamente para o nosso Gerente Jurídico, ou, se preferirem, para o nosso Presidente.

D. Relatos para o Conselho de Administração.

Nosso Gerente Jurídico irá fornecer relatos periódicos ao Presidente sobre quaisquer assuntos relacionados à ética aplicáveis, e o Presidente será prontamente notificado sobre quaisquer questões éticas relacionadas a assuntos financeiros ou de controle interno.

E. Endereço para envio dos relatos. Os relatos ou questões relativas a este Código podem ser endereçados ao nosso Gerente Jurídico, de acordo com o endereço definido no Anexo A deste documento.

15. O Código é imposto somente pela ARES

Este Código é para o benefício da ARES, e nenhuma outra pessoa ou entidade tem o direito de fazê-lo cumprir. Este Código não, e não deve ser interpretado como, cria qualquer causa particular de ação ou recurso para qualquer outra pessoa ou entidade por violação do Código. Além disso, este código não deve ser interpretado como um contrato de trabalho e não muda a posição/estado de trabalho de qualquer pessoa.

16. Resumo do que se espera que você faça e saiba

A. Estar familiarizado com o Código. Espera-se que você esteja familiarizado com este Código e com os demais procedimentos relacionados à empresa.

B. O Código configura apenas uma orientação geral. Este Código foi concebido como uma declaração de princípios e normas básicas e não inclui regras específicas que se aplicam a cada situação. O Código também deve ser visto no

âmbito de nossas outras políticas, práticas, instruções e requisitos da lei. Além disso, a ausência de uma política, prática ou instrução corporativas específicas que compreendam uma situação particular não o exime da responsabilidade de agir eticamente, dadas as circunstâncias.

C. Lista de verificação de coisas a serem consideradas. Em muitas situações pode ser difícil saber o curso apropriado da ação. Como este Código não prevê todas as situações que possam surgir, é importante que você aborde uma nova questão ou problema de uma forma deliberada:

(1) Determine se você tem conhecimento de todos os fatos e identifique exatamente o que é que o preocupa.

(2) Discuta o problema com um supervisor ou um gerente, ou se você for um conselheiro ou diretor, com ao nosso Gerente Jurídico.

(3) Procure a ajuda de outros recursos, como outros funcionários da gerência.

(4) Procure orientação antes de tomar qualquer ação que você acredita ser, ou que possa parecer, antiética ou imprópria.

D. As normas que você deverá seguir e cumprir. Espera-se que você cumpra com as seguintes normas:

(1) Você é pessoalmente responsável por sua própria conduta e pelo cumprimento de todas as disposições deste Código e por denunciar as violações conhecidas ou suspeitas, de forma adequada.

- (2) Se você for um supervisor, gerente ou diretor, você deverá fazer uso de seus melhores esforços para assegurar que os funcionários compreendam e cumpram este Código.
- (3) Ninguém tem a autoridade ou o direito de solicitar, pedir ou até mesmo influenciá-lo a violar este Código ou a lei. Uma solicitação ou pedido de outra pessoa não configurará justificativa para que você viole este Código.
- (4) Qualquer tentativa de induzir um diretor, conselheiro ou funcionário da ARES a violar este Código, bem-sucedida ou não, é em si uma violação deste Código e pode configurar uma violação da lei.
- (5) Qualquer ameaça de retaliação ou represália contra qualquer conselheiro, diretor ou funcionário da ARES, por se recusar a violar este Código ou por comunicar de boa fé a violação ou suspeita de violação deste Código, é em si uma violação deste Código e do nosso Processo “Delator” e pode configurar uma violação da lei.

E. Violações receberão medidas disciplinares. A violação de qualquer das normas contidas neste Código, ou em qualquer outra política, prática ou instrução da ARES, poderá resultar em ações disciplinares, incluindo demissão e ação civil ou criminal contra o infrator.

ANEXO A. Processo “Delator”

Introdução

A ARES adotou este Processo “Delator” como parte de nossos esforços contínuos para garantir a conformidade com os requisitos legais aplicáveis e com as políticas de ética nos negócios. O objetivo deste processo é incentivar os funcionários a relatarem, de forma não ameaçadora e não retaliadora, qualquer suspeita de violação legal ou ética. Código de Conduta e Ética nos Negócios (o “Código”) da ARES exige que nossos conselheiros, diretores e funcionários mantenham os padrões éticos no exercício das atividades que dizem respeito à ARES. O Código também exige a cooperação na ajuda em manter e fazer cumprir essas normas.

Relatando preocupações e reclamações

Tomar medidas para evitar problemas éticos é uma parte essencial de nossa política de ética. Se você observar qualquer conduta suspeita de ser ilegal ou de estar em violação do Código, você deve comunicar as suas preocupações. Nós o incentivamos a fornecer informações pertinentes relativas a tal suspeitas, sem levar em consideração a posição detida pelo ofensor suspeito. Isto inclui, entre outros assuntos descritos no Código, qualquer suspeita de violação de nossas normas para relatórios financeiros e controles internos.

Solicitamos que você notifique por escrito a nosso Gerente Jurídico qualquer informação, reclamação ou preocupação com relação a suspeita de violação legal ou ética por:

Telefone: 51 3014 6673

E-mail: flocatelli@ael.com.br

Correio: Avenida Sertório, nº 4.400, Porto Alegre (RS)

Se preferir, você pode, como alternativa, enviar notificação por escrito para endereço de correspondência acima para o Presidente.

Com o objetivo de estar melhor capacitado para responder a qualquer informação, nós preferimos que você se identifique e nos forneça o seu número de telefone e outras informações de contato quando fizer seu relato. No entanto, vamos aceitar denúncias anônimas, se esta for sua escolha.

Confidencialidade

Todas as notificações, relatos e informações recebidos sob este processo, serão tratadas de forma confidencial. Serão empregados todos os esforços razoáveis para tratar do assunto com discrição e para proteger a identidade de quem fez o respectivo relato, bem como daqueles que estão sendo investigados. No entanto, se necessário realizar a uma análise adequada ou cumprir os requisitos legais, os nossos auditores independentes, advogados externos ou outras pessoas podem se envolver no processo de análise.

Além disso, se ficar evidente que houve uma violação da lei, as autoridades competentes serão notificadas.

Retaliação

A política da ARES visa proteger quem, de boa-fé,:

- (1) relata uma possível violação da lei ou do Código,
- (2) relata quaisquer outras preocupações em relação a práticas questionáveis, ou
- (3) auxilia na investigação de uma violação relatada.



Isto se aplica a todos os casos, mesmo naqueles em que o relato venha a ser considerado falacioso.

Não será tolerado qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que tomar essas ações. Qualquer ato de retaliação deve ser imediatamente comunicado e será investigado.

Perguntas

Se você tiver alguma dúvida sobre o Processo “Delator” ou sobre outras questões relacionadas ao Código ou a outras políticas e procedimentos relacionados à ARES, não hesite em entrar em contato com o nosso Gerente Jurídico, conforme indicado acima.

 + 55 21 2677-5350
 + 55 21 2676-1223
 marketing@ares.ind.br
ares.ind.br

1. Introduction

- A. Importance of Ethics. Conducting our business honestly, ethically and properly is critical to ARES continued success and growth. ARES believes that strong procedures relating to business ethics are critical in order to help us maintain our good reputation and conduct our business activities in a compliant manner.
- B. The Code. In furtherance of our commitment to ethical business conduct, ARES has approved this Code of Business Conduct and Ethics (the "Code"). It summarizes our policy with respect to ethical business conduct. Compliance with this Code by our directors, officers and employees will help us successfully perform our business activities, maintain our good reputation and create an effective and positive working environment.
- C. Other Company Procedures. This Code is supplemented by other ARES procedures relating to ethics and legal compliance issues.
- D. Basic Standards. This Code sets out the basic standards of ethics and conduct for our directors, officers and employees. These standards, together with other applicable company procedures, are designed to promote honest and ethical conduct, but will not cover all situations. If a law conflicts with our ethics policy, you must comply with the law. On the other hand our ethics policy, as expressed in this Code and supplemented in other procedures, takes precedence in the event of a conflict with a particular local custom or practice.
- E. Violations. Violations of the standards set out in this Code will be subject to disciplinary action.
- F. Where to Go With Questions. All employees should be familiar with this Code and other applicable company procedures, which are published on our internal computer network. [*The Code may also be found on ARES website:* www.ares.ind.br] If you have any doubts regarding whether a particular situation might violate our ethics standards, or if you have any other questions regarding



ethics issues, you should contact in writing ARES' Legal Counsel or otherwise through our "Whistle-blower" process as further described below. The matter will be reviewed and appropriate action will be taken consistent with this Code, other company procedures and applicable law.

2. Scope

You are subject to this Code if you are a director, officer or employee of ARES or ARES's wholly-owned subsidiaries. In addition, this Code applies to your own actions as well as those you may conduct indirectly through relatives, friends or other personal relationships. We also expect our suppliers and vendors to comply with certain ethical standards as reflected in our "Supplier Code of Conduct". [See separate "Supplier Code of Conduct"]

3. Honest and Ethical Conduct

Each person subject to this Code has the responsibility to act honestly and ethically in conducting activities on behalf of ARES. Your responsibility applies to your interaction with our other directors, officers and employees, and to ARES itself. You are expected to act in good faith and with responsibility, due care, competence and diligence. You should use your independent judgment with respect to questionable behavior and at all times conduct yourself in a manner that meets with our ethical standards.

4. Compliance with Laws, Rules and Regulations

You are required to comply with all applicable laws, governmental rules and regulations. This includes, but is not limited to regulations relating to the conduct of

 + 55 21 2677-5350
 + 55 21 2676-1223
 marketing@ares.ind.br
ares.ind.br



government tenders and procurement integrity. Although you are not expected to know the details of all applicable laws, rules and regulations, we expect you to be familiar with ARES' published policies and procedures and to seek advice from our Legal Counsel if you have any questions about whether a legal requirement applies to a particular situation or what conduct may be required to comply with any law, rule or regulation.

5. Public Disclosures

ARES' ultimate parent company is publically traded on various stock exchanges. It is ARES' policy is to provide appropriate disclosure in all our public communications.

6. Insider Trading

Since the shares of ARES' ultimate parent company are publicly traded, all persons having "inside information" regarding our activities are subject to applicable laws and regulations against "insider trading". If you have access to material, non-public information concerning ARES, you are not permitted to use or share that information for stock trading purposes, or for any other purpose except the conduct of our business. All non-public information about ARES should be considered confidential information. Insider trading, which is the use of material, non-public information for personal financial benefit or to "tip" others who might make an investment decision on the basis of this information, is not only unethical but also illegal. The prohibition on insider trading applies not only to the securities of ARES' parent company, but also to securities of other companies if you learn of material non-public information about these companies in the course of your duties for ARES. Violations of this prohibition against "insider trading" may subject you to criminal or civil liability, in addition to disciplinary action by ARES.

7. Anti-Bribery

ARES is committed to conducting business with the highest ethical principles, including compliance with anti-bribery standards. We are active in numerous markets, requiring compliance with the anti-bribery laws of many jurisdictions. This includes applicable Brazilian law, the United Nations Convention (UN) against corruption and international regimes such the Organization for Economic Co-operation and Development Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions and the U.N. Convention Against Corruption. In addition to laws applicable to Brazilian companies, since ARES' parent company's shares are publicly traded on stock exchanges in the U.S., we comply with the United States Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"). There are also other anti-bribery laws throughout the world which apply in the countries in which we do business. ARES' directors, officers, employees and representatives are required to comply with ARES' Anti-Bribery Compliance Procedures. *[See separate Anti-Bribery Procedure]*

8. Fair Dealing

You should deal fairly with our suppliers, competitors and employees as well as others with whom ARES does business. You should not take unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentations or any other unfair-dealing practice.

9. Conflicts of Interest

You should handle ethically any actual or apparent conflict of interest between your personal and business relationships. Conflicts of interest are prohibited as a matter of policy. A "conflict of interest" exists when a person's private interest interferes, or might reasonably be considered to interfere, in any way with the interests of ARES. A conflict situation arises if you take actions or have interests that interfere with your



ability to perform your work for ARES objectively and effectively. Conflicts of interest also may arise if you, or a member of your family or other person affiliated with you as defined in Section 9.F below, receives an improper personal benefit as a result of your position with ARES.

If you become aware of any transaction or relationship that reasonably could be expected to give rise to a conflict of interest, you should report it promptly to our Legal Counsel or as otherwise provided in the Whistle-blower process attached to this Code.

The following are examples of standards applying to certain common situations where potential conflicts of interest may arise, including indirect violations as described in Section 9.F below.

A. Gifts, Entertainment and Other Personal Benefits.

Personal gifts, entertainment or other benefits may only be offered or accepted by persons doing business with or on behalf of ARES if done in a reasonable way in the ordinary course of the business relationship. In addition, the frequency and cost of any such gifts, entertainment or personal benefits should be in nominal amounts/value only so as not to affect, or appear to affect, the ability to exercise independent business judgment.

B. Financial Interests in Other Organizations. The determination whether any outside investment, financial arrangement or other interest in another organization is improper depends on the facts and circumstances of each case. Your ownership of an interest in another organization may be inappropriate if the other organization has a significant business relationship with, or is a direct competitor of, ARES. In such case your financial interest would likely be inappropriate if it is of such a size that your ability to exercise independent judgment on behalf of ARES is or may appear to be compromised. As a general rule, a passive investment would not likely be considered improper if it: (1) is in publicly traded shares; (2) represents less than 1% of the outstanding equity of the organization in question; and (3) represents less than 5% of your net worth. Other interests also may not be improper, depending on the circumstances.

C. Outside Business Activities.

The determination of whether any outside position an employee may hold is improper will depend on the facts and circumstances of each case. Your involvement in trade associations, professional societies, and charitable and similar organizations normally does not create a conflict of interest. However, if those activities are likely to take substantial time from or otherwise conflict with your responsibilities to ARES, you should obtain prior approval from your supervisor. For a director, employment or affiliation with an organization with which ARES does business or competes must be fully disclosed to ARES' Legal Counsel and Director General and must satisfy any other standards established by applicable law, rules (including rules of any applicable stock exchange) or regulation and any other corporate governance guidelines that ARES may establish.

D. Corporate Opportunities.

You are prohibited from exploiting for your personal advantage, opportunities that are discovered through the use of company property, information or position, unless all required approvals are obtained. Similarly, you may not compete with ARES. You owe a duty to advance ARES' legitimate interests whenever the opportunity to do so arises.

E. Hiring Process. Hiring decisions should be made solely on business rather than personal considerations. In addition, situations that could be viewed as nepotism, such as the hiring of close family members of directors, officers or employees in particular situations, should be avoided. Hiring persons previously employed by organizations that have a business affiliation with ARES should be reviewed in advance with our Legal Counsel and Director General in order to avoid inappropriate or improper situations. Such organizations include independent auditors, other service providers, subcontractors, customers, end users and competitors.

F. Indirect Violations.

You should not indirectly (such as through a spouse, family member, affiliate, friend, partner, associate or an entity with which you have an active or significant business or financial relationship) have any interest or engage in any activity that



would violate this Code if you directly had the interest or engaged in the activity. Any such relationship should be fully disclosed to our Legal Counsel and Director General, in order to determine whether the relationship is inappropriate based upon the standards of this Code.

10. Political Activity

ARES' policy is not to promote specific political affiliations. However, you are free to engage in political activities on your personal time so long as those activities do not interfere with your work for ARES, and you do not involve or associate ARES in those activities in any way. Use of company property or resources for political purposes is prohibited.

11. Protection and Proper Use of Company Assets

You should protect and properly use ARES' company assets and property. Theft, carelessness, and waste have a direct impact on our profitability. All company assets should be used only for legitimate business purposes. Use of our computer networks and other communication channels for inappropriate purposes is prohibited. Use of computer networks and communication channels for personal reasons should be reasonable, kept to a minimum and not interfere with business activities.

12. Confidentiality

The obligation of employees to protect company assets includes our proprietary information. Proprietary information includes intellectual property such as trade secrets, patents, trademarks and copyrights, as well as business, marketing, financial, human resources, technical and administrative information that has not

 + 55 21 2677-5350
 + 55 21 2676-1223
 marketing@ares.ind.br
ares.ind.br

been properly released to the public domain. Unauthorized use or distribution of this information violates ARES' policy. It could also be illegal and result in civil or even criminal penalties. Except when disclosure is specifically authorized or legally required you should maintain the confidentiality of all non public information that you obtain in the course of your work activities, whether or not entrusted to you by ARES or by persons with whom we do business.

13. Code Interpretations and Approvals

If it is not clear to you whether a particular activity or relationship is improper or if an approval is required under this Code or the Ethics Procedure, you should disclose it to our Legal Counsel or Director General. A determination will then be made as to whether there is a violation of the Code or whether an approval can be granted. You may be required to agree to conditions before receiving any required approval.

14. Reporting any Illegal or Unethical Behavior

A. Importance of Reporting. Reporting of illegal or unethical conduct is an important element in our ability to meet the standards described in this Code. You should promptly report violations of laws, rules, regulations or this Code to our Legal Counsel or Director General as provided in the Whistle-blower process attached hereto. Employees are encouraged to talk to supervisors, managers or other appropriate personnel when in doubt about the best course of action in a particular situation. All reports of violations of this Code will be promptly investigated and, if found to be accurate, acted upon in a timely manner. Employees are expected to cooperate in internal investigations of misconduct.

B. Reports Relating to Financial Matters or Internal Controls. If any report of wrongdoing relates to accounting or financial reporting matters, or relates to persons involved in the development or implementation of our system of internal controls, and such report is not provided directly to the Director General, a copy of

the report will be promptly provided to the Director General, who may participate in the investigation and resolution of the matter.

- C. Whistle-blower Process. In order to encourage employees to report violations of applicable laws, rules, regulations or this Code, such reports need not be signed and may be sent anonymously. It is our policy not to allow actual or threatened retaliation, harassment or discrimination due to reports of misconduct by others made in good faith by employees. Our Whistle-blower process, attached hereto as Annex A, enables employees to report matters in a discrete manner directly to our Legal Counsel, or if they so choose to our President.
- D. Reports to the Board. Our Legal Counsel will provide periodic reports to the Director General regarding any applicable ethics matters, and the Director General will be promptly notified with respect to any ethics issues relating to financial or internal control matters.
- E. Addresses for Reporting. Reports or questions relating to this Code may be addressed to our Legal Counsel in accordance with the address set forth in Annex A hereto.

15. The Code is Enforceable by ARES Only

This Code is for the benefit of ARES, and no other person or entity is entitled to enforce this Code. This Code does not, and should not be interpreted to, create any private cause of action or remedy in any other person or entity for a violation of the Code. In addition, this Code should not be construed as a contract of employment and does not change any person's employment status.

16. Summary of What You Are Expected To Know and Do

- A. *Be Familiar with the Code.* You are expected to be familiar with this Code and other related company procedures.
- B. *The Code is Only a General Guideline.* This Code is intended as a statement of basic principles and standards and does not include specific rules that apply to every situation. The Code also should be viewed within the framework of our other policies, practices, instructions and the requirements of the law. In addition, the absence of a specific corporate policy, practice or instruction covering a particular situation does not relieve you of the responsibility for acting ethically under the circumstances.
- C. *Checklist of Things to Consider.* In many situations it may be difficult to know the proper course of action. Because this Code does not anticipate every situation that may arise, it is important that you approach a new question or problem in a deliberate fashion:
- (1) Determine if you know all the facts and identify exactly what it is that concerns you.
 - (2) Discuss the problem with a supervisor or a management officer or if you are an officer or director, with our Legal Counsel.
 - (3) Seek help from other resources such as other management personnel.
 - (4) Seek guidance before taking any action that you believe may be, or may appear to be, unethical or improper.



D. The Standards to Which You Will be Held. You are expected to meet the following compliance standards:

- (1) You are personally responsible for your own conduct and for complying with all provisions of this Code and for properly reporting known or suspected violations.
- (2) If you are a supervisor, manager or officer, you should use your best efforts to ensure that employees understand and comply with this Code.
- (3) No one has the authority or right to order, request or even influence you to violate this Code or the law. A request or order from another person will not be an excuse for your violation of this Code.
- (4) Any attempt by you to induce a director, officer or employee of ARES to violate this Code, whether successful or not, is itself a violation of this Code and may be a violation of law.
- (5) Any retaliation or threat of retaliation against any director, officer or employee of ARES for refusing to violate this Code, or for reporting in good faith the violation or suspected violation of this Code, is itself a violation of this Code and our Whistle-blower process and may be a violation of law.

E. Violations will be disciplined. Violation of any of the standards contained in this Code, or in any other policy, practice or instruction of ARES, can result in disciplinary actions, including dismissal and civil or criminal action against the violator.

ANNEX A. "Whistle-Blower" Process

Introduction

ARES has adopted this "Whistle-blower" process as part of our ongoing efforts to ensure compliance with applicable legal requirements and business ethics policies. The purpose of this process is to encourage employees to report, in a non-threatening and non-retaliatory manner, suspected legal or ethical violations. ARES' Code of Business Conduct and Ethics (the "Code") requires our directors, officers and employees to maintain ethical standards in the course of performing activities relating to ARES. The Code also requires cooperation in helping to maintain and enforce those standards.

Reporting Concerns or Complaints

Taking action to prevent ethical problems is a critical part of our ethics policy. If you observe any conduct that you suspect may be illegal or in violation of the Code, you should report your concerns. You are encouraged to provide relevant information relating to such suspicions, without regard to the position held by the suspected offender. This includes, among other matters described in the Code, any suspected violations of our standards for financial reporting and internal controls.

You are requested to notify in writing our Legal Counsel, with any information, complaint or concern regarding suspected legal or ethical violations by:

Telephone: 51 3014 6673

Email: flocatelli@ael.com.br

Mail: Sertório Avenue, 4.400, Porto Alegre (RS)

If you prefer you may instead notify in writing at the above mailing address the Director General.

In order to be better able to respond to any information, we would prefer that you identify yourself and give us your telephone number and other contact information when you make your report. However, we will accept anonymous reports if you so choose.

Confidentiality

All notices, reports and information received under this process will be treated in a confidential manner. Every reasonable effort will be made to handle the matter with discretion and to protect the identity of those who make reports as well as those who are being investigated. However, if necessary to conduct a proper review or to comply with legal requirements, our independent accountants, outside lawyers or others may become involved in the review process.

Also if it becomes apparent that there has been a violation of law the appropriate authorities will be notified.

Retaliation

ARES' policy is to protect anyone who in good faith:

- (1) reports a possible violation of law or the Code,
- (2) reports any other concerns regarding questionable practices, or
- (3) assists in the investigation of a reported violation.

This is the case whether or not it turns out that the report is mistaken.

Retaliation in any form against someone who takes such actions will not be tolerated. Any act of retaliation should be reported immediately and will be investigated.



Questions

If you have any questions about the Whistle-blower process or other issues relating to the Code or ARES' other related policies and procedures please feel free to contact our Legal Counsel as indicated above.

 + 55 21 2677-5350
 + 55 21 2676-1223
 marketing@ares.ind.br
ares.ind.br