

Código de
Ética e Conduta
HUBLA

Integridade, Transparência e Compromisso nos Negócios

MAIO/2022

HUBLA

MENSAGEM DA ALTA DIREÇÃO

A Hubla quer transformar o futuro do trabalho, mas só podemos promover mudanças seguindo princípios de transparência, inovação e ética.

Criamos esse código de ética como um guia, para que todos os colaboradores tenham uma visão clara das responsabilidades legais e éticas que compartilhamos e acesso a todos os recursos e informações necessários para uma boa conduta.

O SafeSpace é uma plataforma de denúncias que foi implementada para garantir que, se você suspeitar de alguma irregularidade ou possível irregularidade, possa denunciá-la com facilidade e, principalmente, confidencialidade.

Eu estimulo que você se manifeste sobre quaisquer preocupações ou desconforto que tenha, sempre defenda o que é certo e abra um chamado.

O seu compromisso com o nosso Código de Ética define a forma com que nós, como Hubla, operamos e somos reconhecido.

ARTHUR SALES ALVARENGA

CEO

HUBLA

INTRODUÇÃO

A reputação e a integridade da HUBLA são ativos valiosos para o nosso negócio, portanto, cada membro da Diretoria, Empregado, Prestador de Serviço, Estagiário, Fornecedor, Parceiro e demais pessoas e empresas que atuam em nome da HUBLA são responsáveis pela condução das suas atividades sob o compromisso com os mais elevados padrões de ética e integridade, e em conformidade com as leis, normas, regulamentos e diretrizes aplicáveis à HUBLA.

É dever de todos, a leitura deste Código, seu entendimento e aplicação, objetivando sempre a preservação da confiança e credibilidade da HUBLA junto ao mercado e à sociedade em geral, ficando vedado o descumprimento do disposto neste Código ou em qualquer lei, regra ou regulamentação da legislação aplicável à HUBLA.

Sempre que houver alguma dúvida ou questionamento sobre este documento ou a melhor forma de agir em determinada situação concreta, deverá ser feito contato imediatamente com o gestor da área com quem você se relacione.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA HUBLA

1. CONHECENDO A NOSSA EMPRESA	6
1.1. NOSSA MISSÃO, VISÃO, CRENÇAS E VALORES	6
1.2. NOSSOS PRINCÍPIOS	6
2. DESTINATÁRIOS DO CÓDIGO	7
3. INTEGRIDADE, ÉTICA E CONFORMIDADE COM AS LEIS	7
4. TRANSPARÊNCIA E EQUIDADE	7
5. DIVERSIDADE, RESPEITO E IGUALDADE	8
6. ASSÉDIO	8
7. COMPROMISSO COM A VIDA, A SAÚDE E A SEGURANÇA	9
8. TRABALHO ESCRAVO, FORÇADO OU INFANTIL	9
9. RESPONSABILIDADE SOCIAL	9
10. DADOS CONFIDENCIAIS E INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS	10
11. USO DE ATIVOS DA HUBLA	10
12. CONFLITOS DE INTERESSES	11
13. INTERNET, E-MAILS, APLICATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS	11
14. COMUNICAÇÕES EXTERNAS	12
15. CANAL DE DENÚNCIAS	12
16. DESCUMPRIMENTO DO CODIGO DE ÉTICA E CONDUTA E PENALIDADES	12
DECLARAÇÃO	15

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA DA HUBLA

1. CONHECENDO A NOSSA EMPRESA

1.1. NOSSA MISSÃO, VISÃO, CRENÇAS E VALORES

MISSION

The world and its economy has always been shaped by entrepreneurs. The age-old dream of opening up a neighborhood coffee shop, or a bed and breakfast has deeply inspired many people to pursuit economic stability while having the freedom of being their own boss.

The entrepreneurial dream has taken many shapes and forms along the years, from opening up a local store in your neighborhood, to selling other people's products through an e-commerce shop.

Technological advances, driven by software, enables new forms of work and allows people to create more businesses that weren't possible before. Just think about how only a few years ago we weren't able to purchase niche products unless we lived in large cities. Now with a click of a button we can get virtually any type of product delivered to our house from a 22 year old that's importing it directly from China.

The new entrepreneur

Technology adoption, accelerated by COVID, has started the **new wave of entrepreneurship** and it is drastically changing the opportunity for people to create businesses that are 100% online.

Independent of your niche, there is a growing large market on the internet for people to make a living out of it.

In this new world, a psychologist can reeivent how she offers hers skills to help her patients mental health. An anstrologist don't need to cap her income by how many people she can help in a day. Or a personal trainer can now sell fitness plans to a large number of people around the world and make much more money out of it. There are a million permutations.

When we first met Lelê back in 2020, I was amazed by her ability to make a lot more money from her fitness hobby, selling 30 day fitness challenges to her audience, than from her actual job as a lawyer. We instantly realized the immense potential that creative, talented, and hard working individuals can have on the internet and how this is the wedge that is forming the future of work.

The internet economy however, is rife with barriers that keep people from making a living out of their skills. Online entrepreneurs have difficulties to process payments, to manage their

financial lives, to manage the health of their business and to create meaningful products for their customers.

Software can provide the core tenets that will enable entrepreneurs in their journey creating online businesses.

People want	You get
Easy ways to start a business	Accept payments;
Product creation	Content hosting tools; Building community; Personalization
Financial management	Financial dashboards; Payments; Financial Insights;
Distribution tools	Data & tracking; CRM; Marketing Integration; Ads

At Hubla, we are focused on leveraging software to enable and make it easy for anyone to be a successful microentrepreneur and achieve financial freedom.

VISION & STRATEGY

If our mission of creating economic freedom for anyone is what we're trying to achieve, then our strategy represents how we're going to get there.

1. Get big on Creator-led Paid Communities
2. Lead International Expansion
3. Expand to

Get big on Creator-led paid-communities

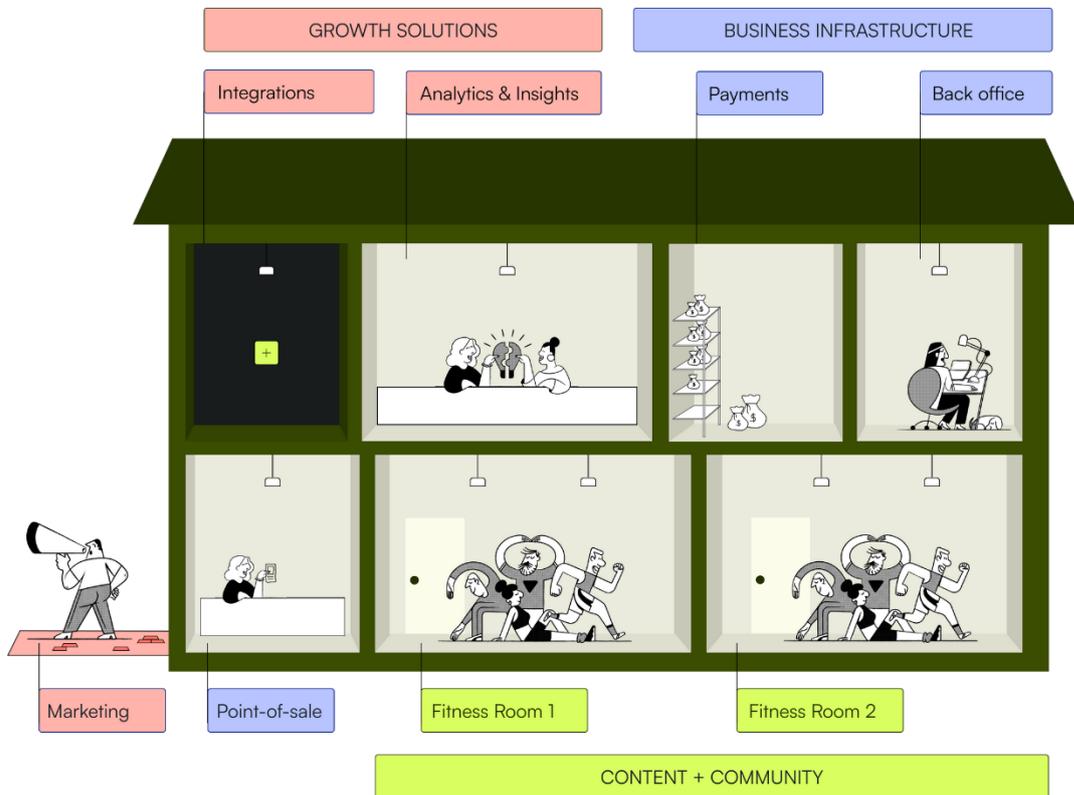
Creator-led paid communities remain our core business, but what do we mean by paid communities?

If Lelê was to create a business out of her fitness passion 10 years ago, she'd opened a fitness studio or a gym. A large part of the value a physical fitness studio is that it provides a space where like minded people interact, compete and motivate each other. That is what we call community! Hubla wants to enable creators like Lelê to offer incredible online services like that with a strong community core value. (See Figure 1.)

This means we will continue to focus on the main three aspects of:

1. **Online business infrastructure:** Building a complete, reliable, and fast payments processing platform and infrastructure; building online business management platform and finance management platform.

2. **Community & Content solutions:** Offering a wide variety of community and content solutions so that creators can:
 0. Offer direct access to the expert ($N \rightarrow 1$)
 1. Share multiple content formats (static, live, schedule, etc) ($1 \rightarrow N$)
 2. Drive engagement between members (community network effects) ($N \rightarrow N$)
3. **Growth solutions:** Build tools for and enable creators to optimize and unlock acquisition, retention, and monetization.



Lead International Expansion

Our next phase is to grow the reach of our solution to other large markets outside Brazil. Our main premisses is that creators have unique verticalized expertizes that allows them to create successful online businesses. This premisses should not be restricted to Brazil.

Cultural Values

The following cultural tenets describe how we treat each other and operate day-to-day at Hubla. Outlining our culture helps everyone — from candidates to new leaders to veteran employees — understand how we interact and get work done in service of our mission. Some of these ideas are more aspirational than others, meaning they represent where we would like to be, not necessarily where we are today. Our goal as a team is to continually get closer to this ideal.

Pro sports team

Growing a successful company is remarkably difficult and winning always comes down to creating an exceptional team that works very well together. We like to look at ourselves like a pro sports team, not a family. We work united towards a common vision and are serious about high performance and delivering results. With all that in mind, we:

- Take extraordinary measures to have exceptional people in every sit

The most important thing we can do is to increase Hubla's density of talent. We deploy great amount of energy into hiring well; we constantly apply the *keepers test**;

**keepers test: if one of your team members said she was leaving today, how hard would you fight to keep her? If not much, we should give that sit to a high performer.*

- Play as a team, not a collection of individuals

Winning teams don't win because of a single player scoring goals. Playing as a team means pushing ourselves to be the best teammate we can be, by sharing information to help others make better decisions, assuming positive intent from others and always collaborating as a team.

Make something creators want

The key to any successful business is building things people want and, in our case, that creators want. In a growing company, there are always many things to fix and improve, as well as many things we'd love to try. However, do they actually matter? The ability to deeply understand our customers followed by solving real deep problems is the most important thing we can do.

Given that, we:

- Obsess about understanding our customers

The only way to build something creators want is by getting up and talking to them directly. Therefore, we go out of our way to understand our creators, our market, and their problems and needs.

- Working backward from deep customer problems

When making decisions, we start by identifying **real problems** customers have, not just any issue that mildly bothers them from time to time. Only then we discuss ideas, solutions and tecnology.

- Don't build a faster horse

Customers are exceptional at laying out and explaining their problems, but not so good at proposing solutions. We have to be great at peeling the onion to "[not build faster horses](#)".

Care about the truth

In an ideal world, the best ideas should always win. But as we grow organization complexity, inertia, or even politics can get out in the way of that. We believe that knowing the truth, no matter how painful it is, is a gift that allows us to find the best ideas, develop ourselves and act towards our mission. Caring about the truth means we:

- Always tell the truth, even it is uncomfortable

The quality of our decisions is directly related to the amount of information we have. So we always give and ask for feedback, call attentions to hard problems, and respectfully tell what is bothering us so actions can be taken.

- Let the best ideas win, not the loudest person

Great ideas can come from anywhere and we have to always leave out egos at the door and stay open-minded about everyone's opinions so we can get to the truth together.

- Go after root causes, reject superficiality

Most results come from a deep understanding of a problem followed by a thorough solution. If every time you have a headache you take a painkiller, it will solve the problem for the day, but you might blind yourself of a deeper problem that it'll still be there tomorrow.

- Have the courage to make hard trade-offs

Most significant outcomes come from focusing on few initiatives and having the courage to say no to the other many ideas we have. We deploy resources and make decisions knowing we'd have to make hard tradeoffs.

Owners, not renters

Our mission is to make creators successful and we take 100% responsibility to achieve it. To get there, we need a team that is empowered by this goal – people who seek fulfillment by working hard and constantly pushing themselves to make our mission real. Therefore, we act like owners of our missions since we:

- Pick up the trash on the floor even if it is not yours.

In a growing company, there are many things to fix and improve. We see Hubla as our own house and we pick up the trash on the floor, clean the dishes, or water the plants as we notice them.

When you see trash on the floor, don't call committees, don't call your buddies, don't form a team, don't get a meeting together, just clean it up.

- Trust each other to own and pull through

When delegating or collaborating, vertically or horizontally, we give each other the freedom to do their work amazingly, because we know we can rely on one another.

- Optimize for our mission, not our teams

When we face a decision, we choose what's best for Hubla's mission as a whole, not what is best for your team or one person alone.

Why not sooner?

Even though we are incredibly ambitious and aspire to play in the big leagues, we know we are still rookies. As a startup, our best advantage is agility and speed of execution. When things move fast, innovation and efficiency go through the roof, speeding past our competition and blowing away our customers. So we compress cycle times by asking ourselves and each other "why not sooner?" We will win by shipping good things constantly and rapidly. Therefore, we:

- Bias towards action

We move fast knowing that most decisions are reversible and can be undone or revisited. Optimizing for speed makes us learn much quicker about our users and our market, leading us to better outcomes. Perfect is the enemy of done.

- Act with urgency

Outcomes are unpredictable, what we can control is the speed of our execution. We have many competitors with double the resources, but we'll win by moving faster. Why not do a 3 day rather than 2 week rollout? Why not take the decision today rather than next week?

- Have the courage to use intuition and make bold bets

1.2. NOSSOS PRINCÍPIOS

1º Princípio

TRANSPARÊNCIA: Garantir que todo o processo seja transparente e idôneo.

2º Princípio

INOVAÇÃO: Somos para todos que não são satisfeitos com as relações tradicionais de trabalho e remuneração. O conhecimento deve ser espalhado para o maior número de indivíduos possível, de maneira simples, direta e sem rodeios.

3º Princípio

INTEGRIDADE, ÉTICA E CONFORMIDADE: Trabalhamos com foco na conformidade e na integridade.

2. DESTINATÁRIOS DO CÓDIGO

Este Código de Ética e Conduta bem como as Políticas de *Compliance* devem ser observados pelos membros da Diretoria, Empregados, Prestadores de Serviços, Estagiários, Fornecedores, Parceiros e demais pessoas e empresas que atuam em nome da HUBLA (“Colaborador” ou “Colaboradores”).

3. INTEGRIDADE, ÉTICA E CONFORMIDADE COM AS LEIS

A HUBLA valoriza e incentiva as condutas éticas em suas relações, por isso, os relacionamentos mantidos com nossos Colaboradores bem como com os órgãos governamentais são sempre pautados pelo cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis, inclusive à Lei Anticorrupção.

Todos os nossos Colaboradores devem agir sempre de maneira ética, íntegra, em conformidade com o nosso Código de Ética e Conduta e com as nossas Políticas de Compliance, práticas estas que sempre estimulamos e incentivamos.

É dever, ainda, dos nossos Colaboradores o cumprimento das leis e regulações aplicáveis ao nosso negócio, bem como das políticas e procedimentos internos, cabendo à HUBLA garantir, monitorar e fazer valer o cumprimento das mesmas, zelando sempre pela ordem e segurança no ambiente de trabalho.

Portanto, ao prosseguir com qualquer ação, omissão ou decisão, vale sempre refletir se tal conduta está (i) de acordo com os valores e padrões éticos da HUBLA, (ii) está de acordo com este Código de Ética e Conduta e com nossas Políticas de Compliance e (iii) está de acordo com a legislação vigente.

4. TRANSPARÊNCIA E EQUIDADE

Entende-se por **transparência** a divulgação clara, completa e objetiva de informações relevantes, a todos os níveis de Colaboradores e à sociedade, independentemente daquelas exigidas pela legislação.

Por **equidade**, entende-se o tratamento justo e isonômico de todos os Colaboradores e demais partes interessadas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas.

As condutas dos nossos Colaboradores devem estar sempre pautadas nestes dois princípios.

5. DIVERSIDADE, RESPEITO E IGUALDADE

A HUBLA valoriza, acolhe e estimula a diversidade e a inclusão social. Condenamos e proibimos a prática, direta ou indireta, de ato discriminatório em qualquer forma de relacionamento com e entre os nossos Colaboradores (ou candidatos), bem como no relacionamento destes com os diversos segmentos da sociedade.

Não toleramos atitudes preconceituosas e intimidadoras fundamentadas em raça, cor, sexo, orientação sexual, idade, religião, nacionalidade, naturalidade, ideologia política, posição hierárquica, condição de cidadania, aparência, deficiência física ou mental bem como quaisquer formas de assédio, especialmente de natureza moral e sexual, mesmo que eventualmente tais atitudes não sejam ilegais, mas ainda assim inaceitáveis pela HUBLA.

Não toleramos também condutas que resultem em intimidação, humilhação, coação ou ameaça com e entre os nossos Colaboradores (ou candidatos), bem como no relacionamento destes com os diversos segmentos da sociedade, ou que levem à deterioração de quaisquer condições de trabalho e relacionamento.

A contratação, desligamento, transferência ou promoção de empregados, bem como a contratação de qualquer prestador de serviços em qualquer modalidade, deverá sempre ser baseada somente em critérios objetivos e no mérito individual/empresarial, sem influência de quaisquer outros fatores ou motivação que não o desempenho profissional/competência empresarial.

6. ASSÉDIO

A HUBLA repudia qualquer tipo de assédio e não tolerará sua prática com e entre Empregados de quaisquer níveis e demais Colaboradores, seja de que natureza for.

A seguir estão listados, de forma meramente exemplificativa, alguns tipos de assédio:

a. Assédio psicológico: consiste em comportamentos humilhantes que ameaçam a dignidade e integridade moral da pessoa, a fim de a desequilibrar psicologicamente. É causado pelo impacto negativo ao bem-estar psicológico de alguém. Esse tipo de assédio gera um sentimento de instabilidade na vítima que acaba perdendo a confiança tanto em si mesma quanto nos outros, gerando uma sensação de impotência e ansiedade

b. Assédio pessoal: ocorre quando a vítima é sujeita a comentários ofensivos direcionados às suas características físicas e pessoais. *Bullying* é o mais comum.

c. Assédio de poder: também conhecido como assédio moral, propriamente dito, que ocorre em função da diferença de poder entre a vítima e o assediador, por exemplo, entre um (a) líder e um subordinado(a).

d. Assédio Sexual: entende-se por assédio sexual o constrangimento com conotação sexual. Pode ocorrer por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada (admissão, demissão ou escolha de um fornecedor, parceiro,

etc.), ou, por intimidação, que abrange todas as condutas que resultem num ambiente ou relacionamento de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

A HUBLA pretende que todos tenham conhecimento do seu repúdio a este tipo de ocorrência, e, relatem qualquer tipo de assédio sabido ou suspeito, a fim de viabilizar a adoção das medidas cabíveis.

Os relatos podem ser feitos, inclusive através de nosso canal de denúncia, mediante acesso no endereço: <https://app.safe.space/company/hubla>, mantendo-se em sigilo o(s) denunciante(s) se assim entender(em) ser a hipótese.

7. COMPROMISSO COM A VIDA, A SAÚDE E A SEGURANÇA

A HUBLA valoriza, sempre, em primeiro lugar, a vida, a saúde e a segurança de seus Colaboradores, e trabalha para propiciar a estes um ambiente de trabalho seguro e confiável.

Todos os Colaboradores devem demonstrar compromisso pessoal em relação à saúde e segurança, comprometendo-se a relatar situações inseguras que tenham identificado.

As lideranças da HUBLA devem tratar as preocupações de segurança relatadas de forma imediata e seriamente, resolvendo os problemas com adequado senso de prioridade.

8. TRABALHO ESCRAVO, FORÇADO OU INFANTIL

A HUBLA não admite e não utiliza mão de obra infantil e não adquire produtos ou serviços de fornecedores que sabidamente façam uso deste tipo de recurso, assim como daqueles que mantenham trabalhadores em condições degradantes, de escravidão ou análogas à escravidão.

Qualquer situação que possa sugerir quaisquer destas situações não serão toleradas pela HUBLA.

9. RESPONSABILIDADE SOCIAL

A HUBLA é uma empresa que atua em benefício da coletividade, gerando reflexos positivos ao seu público interno e externo. Há uma preocupação com as condições de trabalho dos Colaboradores, satisfação do cliente, direitos humanos e ações sociais.

A HUBLA não tolerará a inobservância dos princípios de respeito ao ser humano, considerando o impacto social de suas operações e as condições sob as quais seus Colaboradores prestam serviços.

Para nós, o conceito de responsabilidade social se traduz na forma como atuamos na realização dos negócios e nos preocupamos com os aspectos humanos e sociais.

10. DADOS CONFIDENCIAIS E INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Qualquer informação sobre a HUBLA referente ao seu *know-how*, técnicas, cópias, diagramas, modelos, amostras, programas de computador, informações técnicas, financeiras ou relacionadas a estratégias comerciais, planos de ação, relação de clientes, contrapartes comerciais, fornecedores e prestadores de serviços, bem como informações estratégicas, mercadológicas ou de qualquer natureza relativas às suas atividades e a seus sócios e clientes, obtida em decorrência do desempenho das atividades de qualquer Colaborador, só poderá ser fornecida ao público, mídia ou a demais órgãos caso autorizado pela Diretoria da área.

A informação privilegiada, estratégica ou confidencial, obtida em decorrência da atividade profissional exercida na HUBLA não pode ser divulgada, em hipótese alguma, a terceiros não colaboradores ou a colaboradores não autorizados. Enquadram-se aqui, a título meramente exemplificativo, estratégias de investimento ou desinvestimento, relatórios, estudos realizados pelas áreas de análise, informações a respeito de resultados financeiros, operacionais, perdas, vendas, margens, transações realizadas e que ainda não tenham sido divulgadas publicamente.

Considera-se informação privilegiada ou estratégica, qualquer informação relevante sobre a HUBLA, que não tenha sido divulgada publicamente e que seja obtida de forma privilegiada em decorrência da relação profissional.

As informações privilegiadas devem ser mantidas em sigilo por todos que a elas tiverem acesso, seja em decorrência do exercício da atividade profissional ou de relacionamento pessoal.

11. USO DE ATIVOS DA HUBLA

Todos os ativos da HUBLA, incluindo informações, equipamentos, veículos, computadores, software, recursos, instalações, pessoal, marcas, devem ser usados apenas para finalidades empresariais legítimas.

Todos os Colaboradores da HUBLA devem proteger os ativos a que tiverem acesso e assegurar que tais ativos sejam bem gerenciados e utilizados de modo eficiente, exclusivamente para o fim a que se destinam.

Os equipamentos eventualmente concedidos aos Colaboradores deverão ser utilizados exclusivamente para fins profissionais.

Quando solicitado pela HUBLA, seja por conveniência, necessidade ou qualquer outro motivo, o Colaborador deverá devolver todos os equipamentos e recursos de trabalho concedidos, em condições adequadas, ressalvado o desgaste natural de uso.

12. CONFLITOS DE INTERESSES

A HUBLA respeita a pessoalidade, privacidade, autenticidade e as escolhas de seus colaboradores, que devem ser pautadas pela equidade, transparência e moralidade.

Entende-se por Conflito de Interesses, o conjunto de circunstâncias onde se observa a probabilidade de análises, decisões ou quaisquer ações profissionais serem influenciadas indevidamente por um interesse alheio ao da empresa ou, ainda, de aparentarem ter sido influenciadas desta maneira.

Nossos Colaboradores não podem tomar decisões quando estiverem em situação de conflito de interesse real, potencial ou aparente, próprio ou de terceiros.

Para evitar condutas e decisões baseadas em Conflito de Interesses, quaisquer vínculos pessoais, profissionais ou atitudes que possam afetar a capacidade de se tomar decisões claras e adequadas aos interesses da HUBLA devem ser comunicados à área Diretoria da respectiva área.

13. INTERNET, E-MAILS, APLICATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS

A HUBLA respeita as comunicações pessoais de seus colaboradores por meio da internet e de outros meios de comunicação.

Por sua vez, os Colaboradores comprometem-se a fazer um uso responsável destes, bem como dos sistemas informáticos e, de forma geral, de qualquer outro meio que for colocado à sua disposição, priorizando sempre o desenvolvimento de suas funções para realização de trabalhos de interesse da HUBLA.

As informações produzidas e/ou armazenadas nos sistemas de informática e equipamentos disponibilizados pela HUBLA são de exclusiva propriedade desta. Igualmente, o e-mail corporativo é destinado exclusivamente para fins profissionais.

A HUBLA se reserva o direito de acessar e monitorar o uso do e-mail corporativo de seus Empregados a qualquer tempo, sem a necessidade de aviso prévio, para fins de verificação de cumprimento de leis e regulamentos internos.

O e-mail pessoal e as redes sociais somente poderão ser utilizados no ambiente de trabalho em caráter excepcional e jamais em prejuízo do cumprimento pelos Colaboradores de sua função.

De forma geral, ao utilizar as redes sociais, salvo mediante autorização expressa, nossos Colaboradores devem falar em nome próprio e nunca pela HUBLA, agindo sempre de maneira leal, prudente e cuidadosa.

Não toleramos a utilização desses canais para envio ou recebimento de mensagens discriminatórias, de assédio, material obsceno, de conteúdo inadequado - aquele contrário às políticas da HUBLA ou à legislação vigente ou que, de qualquer outro modo, infrinjam este Código de Conduta Ética.

Não toleramos, também, qualquer situação de discriminação, injúria, difamação e calúnia nas redes sociais ou aplicativos de mensagem instantânea originadas de nossos Colaboradores.

14. COMUNICAÇÕES EXTERNAS

Nossa comunicação externa (entrevista TV, Rádio etc.) deverá ser realizada apenas por Colaboradores previamente autorizados pela Diretoria da empresa e, qualquer comunicação em nome da HUBLA, deve buscar proteger a marca e a reputação da mesma.

15. CANAL DE DENÚNCIAS

Em caso de dúvidas sobre este Código, violação ou suspeita de violação de quaisquer regras previstas neste Código de Ética e Conduta, os relatos deverão ser realizados através do nosso Canal de Denúncias, que está disponível no link <https://app.safe.space/company/hubla> para todos os que desejarem relatar, de forma confidencial e/ou anônima, qualquer possível violação ao nosso Código de Conduta, às Políticas de Compliance ou às leis aplicáveis.

Os relatos serão apurados de maneira confidencial e as investigações serão conduzidas com base nos princípios de respeito a todos os envolvidos, na garantia do amplo direito de defesa, com isenção e imparcialidade, primando pelo sigilo da identidade do denunciante e do conteúdo do relato.

17. DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA, POLÍTICAS DE COMPLIANCE E PENALIDADES

Este Código é de cumprimento obrigatório por todos os nossos Colaboradores.

As condutas contrárias a este Código, sem prejuízo das responsabilizações e reparações legais cabíveis, podem gerar as seguintes punições para os Empregados da HUBLA:

- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão;
- demissão por justa causa.

Podem, ainda, implicar em suspensões ou cancelamentos contratuais para Prestadores de Serviços, Estagiários, Fornecedores e Parceiros.

Este Código não esgota todas as possíveis questões éticas relacionadas ao trabalho e, por isso, não restringe a HUBLA na aplicação de medidas disciplinares, que irão sempre obedecer o contraditório e ampla defesa.

ANEXO I

POLÍTICAS DE COMPLIANCE

Nossa empresa é comprometida com os mais altos padrões de ética e integridade para o desenvolvimento de suas atividades e considera essenciais a prevenção e o combate à corrupção e às desconformidades, sejam elas intencionais ou não.

Nesse contexto, ficam estabelecidas as Políticas de *Compliance* (“Políticas”) que deverão ser aplicadas à HUBLA, em todas as operações realizadas em suas unidades de negócios, orientando os seus administradores e empregados, independentemente do nível de hierarquia, bem como os terceiros contratados a conduzirem os negócios de maneira ética e com absoluta integridade.

Todas as políticas foram aprovadas pela HUBLA e podem ser encontradas no seguinte link: <http://go/politicas>.

DECLARAÇÃO

Declaro que recebi o Código de Ética e Conduta e Políticas de *Compliance* da HUBLA e entendi seu conteúdo.

Tenho conhecimento de que estou obrigado(a) a cumprir suas disposições, princípios e normas, sem prejuízo de demais regulações pertinentes e não citadas expressamente.

A HUBLA poderá atualizar, modificar e/ou criar novas normas e diretrizes em relação aos conteúdos constantes neste documento, as quais serão devidamente divulgadas, através dos canais de comunicação interna.

Nome:

Cargo:

Líder / Gestor imediato:

Área:

Local/data:

Assinatura: