

POLÍTICA KNOW YOUR EMPLOYEE – CONHEÇA SEU FUNCIONÁRIO

1. INTRODUÇÃO

1.1 A **Bell Ventures Digital Ltda.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob nº 56.638.458/0001-25, empresa devidamente autorizada pelo Ministério da Fazenda do Brasil para a operação de jogos de cassino e apostas esportivas sob o nº **SPA/MF nº 2.104-30**, reafirma seu compromisso com a regulamentação do setor, no intuito de garantir a conformidade com normas nacionais.

1.2 A **Política KYE** (*Know Your Employee* - Conheça Seu Funcionário) da Bell Ventures estabelece critérios e procedimentos para identificação, qualificação, monitoramento e mitigação de riscos associados aos funcionários, garantindo conformidade com normas nacionais e internacionais e possui aplicabilidade irrestrita a todos os funcionários.

1.3 O programa **Know Your Employee (KYE)** integra a estrutura de governança corporativa da Bell Ventures e é um pilar fundamental do **Programa de PLD/FT** da empresa, assegurando que apenas funcionários confiáveis e alinhados às diretrizes de integridade, ética e conformidade possam atuar com a empresa.

1.4 A finalidade e estratégia de **KYE** é assegurar que a Bell Ventures tenha em seu quadro, apenas funcionários cujo perfil esteja alinhado com seus valores e expectativas, sobretudo em relação ao código de conduta, prevenção a fraudes, à lavagem de dinheiro e em conformidade com a regulamentação do Ministério da Fazenda voltada para a operação de apostas esportivas e jogos online. Deste modo, a **Bell Ventures** adota procedimentos rigorosos de avaliação de risco na contratação e monitoramento contínuo dos seus funcionários para garantir a integridade e a segurança de seus processos internos.

2. DEFINIÇÕES

KYE (Know Your Employee - Conheça Seu Funcionário): Procedimentos para identificar, qualificar e monitorar funcionários, garantindo conformidade e mitigação de riscos.

PLD/FT: Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento do Terrorismo.

Pessoas Expostas Politicamente (PEP): Indivíduos que ocupam ou ocuparam cargos públicos relevantes, sujeitos a monitoramento adicional.

Sanções Internacionais: Restrições impostas por órgãos como ONU e OFAC para coibir atividades ilícitas.

Devida Diligência: Processo de verificação e análise de riscos na contratação de funcionários.

Monitoramento Contínuo: Revisão periódica do perfil de risco dos funcionários para identificar mudanças que possam impactar a conformidade.

3. BASE LEGAL E REGULATÓRIA

- i. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** - Estabelece os princípios e competências legais que fundamentam a regulamentação das atividades de apostas no território nacional.
 - ii. **Decreto-Lei nº 5452/1943** - Dispõe sobre as normas que regem as relações de trabalho aplicáveis às empresas operadoras de apostas.
 - iii. **Lei nº 13.756/2018** - Instituiu a modalidade de apostas de quota fixa no Brasil.
 - iv. **Lei nº 14.790/2023** - Regulamenta a modalidade lotérica de apostas de quota fixa
 - v. **Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção)** – Responsabilização de empresas por atos contra a administração pública;
 - vi. **Lei nº 9.613/1998 (Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro)** – Controle e prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo;
 - vii. **Portaria SPA nº 1143/2025** – Regras de PLD/FT para operadores de apostas;
 - viii. **Decreto nº 11.563/2023** – Compliance e PLD/FT no setor de apostas.
-

4. OBJETIVO

A **Política KYE** tem como objetivo estabelecer diretrizes claras para a identificação, qualificação e monitoramento contínuo de funcionários, garantindo a conformidade regulatória e fortalecendo a governança corporativa. Com isso, busca-se reduzir riscos operacionais, reputacionais e prevenir práticas ilícitas dentro da organização. Para alcançar esses objetivos, a política se baseia nos seguintes pilares:

- i. **Conformidade regulatória:** assegurar o cumprimento das normas e exigências aplicáveis;
 - ii. **Identificação e qualificação:** definir critérios para avaliar funcionários antes e durante a relação empregatícia.
 - iii. **Monitoramento contínuo:** Implementar mecanismos eficazes de monitoramento contínuo, reduzindo riscos associados a práticas ilícitas;
 - iv. **Prevenção de fraudes:** minimizar ameaças internas que possam comprometer a integridade da empresa.
 - v. **Ambiente seguro e governança:** promover uma cultura organizacional alinhada às boas práticas de mercado.
-

5. ABRANGÊNCIA

Esta política se aplica a todos os funcionários da **Bell Ventures**, incluindo:

- i. Funcionários efetivos, temporários e estagiários;
- ii. Diretores, gestores e membros da alta administração ou Conselho de Administração;
- iii. Pessoas com acesso a informações sensíveis ou que tomam decisões estratégicas.

Todos os funcionários, independentemente do cargo ou nível hierárquico, devem seguir rigorosamente os procedimentos estabelecidos na **Política KYE**.

6. INTEGRAÇÃO DA POLÍTICA KYE À PLD/FT

A **Política KYE** está integrada à **Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo (PLD/FT)** da **Bell Ventures**, garantindo que:

- i. Os funcionários sejam verificados antes da contratação para evitar vínculos com atividades ilícitas;
- ii. A classificação de risco seja aplicada conforme o perfil do funcionário e seu nível de acesso a informações;
- iii. Haja monitoramento contínuo, incluindo auditorias periódicas e atualização dos cadastros;
- iv. Treinamentos obrigatórios sejam aplicados, reforçando a cultura de conformidade e mitigação de riscos.

7. PROCEDIMENTOS PARA IDENTIFICAÇÃO, QUALIFICAÇÃO E MONITORAMENTO DE FUNCIONÁRIOS

Para garantir a segurança, integridade e conformidade regulatória da Bell Ventures, a identificação, qualificação e monitoramento contínuo dos funcionários são etapas essenciais no processo de contratação e manutenção do vínculo empregatício. Esses procedimentos visam minimizar riscos operacionais, prevenir fraudes internas e assegurar que os funcionários estejam alinhados aos valores e aos princípios da empresa. A seguir, são detalhados os critérios adotados para essas verificações:

7.1 IDENTIFICAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A identificação e qualificação dos funcionários seguem critérios rigorosos para garantir a autenticidade das informações fornecidas e avaliar possíveis riscos associados à contratação. São exigidos os seguintes documentos e comprovações:

O processo de identificação e qualificação dos funcionários segue os seguintes critérios:

- i. Documento de identificação oficial (RG, CNH ou Passaporte);
- ii. CPF;
- iii. Comprovante de endereço atualizado;
- iv. Registro de antecedentes criminais;
- v. Declaração de ausência de envolvimento em atividades ilícitas.

Verificação em listas restritivas e bases de dados:

- i. Listas de Pessoas Expostas Politicamente (PEP) nacionais e internacionais;
- ii. Base de dados de sanções do OFAC, ONU e INTERPOL;
- iii. Registro de impedimentos legais e processos administrativos.

Histórico profissional e reputação:

- i. Confirmação do histórico profissional e referências empregatícias;
- ii. Análise de riscos associados ao cargo e acesso a informações sensíveis;
- iii. Avaliação da idoneidade e compatibilidade com os princípios da Bell Ventures.

7.2 VEDAÇÃO À PARTICIPAÇÃO EM APOSTAS

Para garantir a integridade do mercado de apostas e mitigar riscos de manipulação de resultados, a Bell Ventures proíbe que determinadas pessoas realizem apostas na plataforma:

- i. **Cônjuges, companheiros e parentes em linha reta e colateral, até o segundo grau, inclusive**, de proprietário, administrador, diretor, pessoa com influência significativa, gerente ou funcionário do agente apostador;
- ii. **Pessoas que tenham ou possam ter qualquer influência no resultado de eventos esportivos** objeto da loteria de apostas de quota fixa.

7.3 PROCEDIMENTOS DE VERIFICAÇÃO

Para garantir o cumprimento dessa regra, a Bell Ventures implementa os seguintes procedimentos:

- i. **Declaração formal:** todos os funcionários e pessoas em posição de influência devem assinar uma **Declaração de Conflito de Interesses e Vedação à Aposta**, atestando que não participam de apostas na plataforma e que não possuem parentes ou cônjuges que se enquadrem na restrição. Essa declaração será renovada anualmente e sempre que houver qualquer mudança no quadro funcional ou estrutura societária.
- ii. **Verificação em Bases Internas:** cruzamento de dados dos funcionários, administradores e pessoas com influência significativa com os registros de usuários da plataforma para identificar potenciais conflitos.
- iii. **Monitoramento contínuo:** implementação de alertas automatizados para identificar transações suspeitas associadas a funcionários e seus familiares.
- iv. **Treinamento e conscientização:** os funcionários devem receber treinamento regular sobre as regras de vedação à aposta e suas implicações.
- v. **Canal de denúncias:** Estabelecimento de um canal de denúncias para que qualquer suspeita de violação dessa política possa ser reportada de forma segura e anônima.

A área de Compliance será responsável por esclarecer dúvidas e garantir que todos compreendam as restrições e suas responsabilidades.

8. CLASSIFICAÇÃO DE RISCO NA CONTRATAÇÃO

Os funcionários são classificados conforme nível de risco, determinando o grau de monitoramento necessário:

i. BAIXO RISCO

Funcionários sem histórico de irregularidades, atuando em áreas administrativas ou operacionais sem acesso a processos críticos;

Exemplo: Profissionais de suporte, atendimento ao cliente e setores não estratégicos.

ii. MÉDIO RISCO

Funcionários que lidam com informações sensíveis ou desempenham funções reguladas;

Exemplo: Analistas de risco, compliance, gestores financeiros.

iii. ALTO RISCO

Executivos, diretores e funcionários em cargos estratégicos com acesso a movimentações financeiras e processos críticos;

Exemplo: CFO, CEO, diretores jurídicos e financeiros, auditores internos.

Funcionários que possuam vínculos com proprietário, administrador, diretor, pessoa com influência significativa, gerente ou funcionário do agente operador, pessoa que tenha ou possa ter qualquer influência no resultado de evento real de temática esportiva, incluídos: árbitro de modalidade desportiva, assistente de árbitro de modalidade desportiva, ou equivalente, empresário desportivo, agente ou procurador de atletas e de técnicos, técnico ou membro de comissão técnica, membro de órgão de administração ou de fiscalização de entidade de administração de organizadora de competição ou de prova desportiva, atleta participante de competições organizadas integrantes do Sistema Nacional do Esporte.

Exemplo: Pessoas diagnosticadas com ludopatia, por laudo de profissional de saúde mental habilitado.

Funcionários de Médio e Alto Risco passam por Due Diligence reforçada, que inclui verificação detalhada de antecedentes, assinatura de declarações, monitoramento contínuo com auditorias frequentes e revisão periódica da integridade profissional.

9. CONTROLES INTERNOS E CONSERVAÇÃO DE REGISTROS

A Bell Ventures adota medidas rigorosas para garantir a integridade das informações e a conformidade com a Política KYE. Isso inclui a manutenção de cadastros atualizados, armazenamento seguro de dados e auditorias frequentes para assegurar a efetividade dos controles internos.

- i. **Cadastro e Atualização de Informações:** todos os funcionários devem ter seus dados devidamente cadastrados e atualizados, com revisões periódicas.
- ii. **Armazenamento de Dados:** as informações cadastrais dos funcionários devem ser armazenadas por, no mínimo, 5 (cinco) anos após o término do vínculo empregatício, enquanto registros de auditorias e monitoramento devem ser mantidos em ambiente seguro e sigiloso.

9.1 AUDITORIA E COMPLIANCE

São realizadas revisões periódicas para garantir aderência às diretrizes da Política KYE, acompanhadas da elaboração de relatórios de conformidade para avaliação da efetividade dos controles internos.

10. COMUNICAÇÃO DE ATIVIDADES SUSPEITAS, RECUSA DE EXECUÇÃO, DEVER DE CONFIDENCIALIDADE E NÃO DIVULGAÇÃO

A **Bell Ventures** adota um rigoroso processo de identificação e comunicação de atividades suspeitas no âmbito da **Política KYE**, assegurando que funcionários, gestores e demais funcionários cumpram suas responsabilidades em conformidade com as diretrizes de **Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo (PLD/FT)**.

10.1 COMUNICAÇÃO DE ATIVIDADES SUSPEITAS

- i. Qualquer atividade suspeita identificada deve ser comunicada imediatamente ao setor responsável por compliance e PLD/FT.
- ii. As informações devem ser documentadas detalhadamente e enviadas aos órgãos reguladores, quando aplicável.
- iii. A comunicação deve ser realizada de forma sigilosa.

10.2 DEVER DE CONFIDENCIALIDADE E NÃO DIVULGAÇÃO

- i. As informações relacionadas a investigações e atividades suspeitas são **estritamente confidenciais** e devem ser protegidas contra qualquer vazamento.
- ii. É proibido informar ao funcionário ou a terceiros sobre qualquer análise ou comunicação de atividade suspeita.
- iii. A violação do dever de confidencialidade poderá resultar em **medidas disciplinares**, incluindo desligamento por justa causa e sanções legais.

11. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

Todos os funcionários devem participar de treinamentos periódicos obrigatórios, incluindo:

- i. Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo (PLD/FT) e estratégias de *Know Your Client*, *Know Your Employee* e *Know Your Partner*;
- ii. Ética, integridade corporativa e prevenção à corrupção;
- iii. Governança corporativa e segurança da informação.

Os treinamentos são aplicados na admissão do funcionário e renovados anualmente e sempre que houver atualizações na legislação ou mudanças no programa de conformidade.

12. CANAL DE DENÚNCIAS

A **Bell Ventures** mantém um Canal de Denúncias seguro e acessível para que funcionários possam relatar, de forma anônima ou identificada, qualquer suspeita de irregularidade, descumprimento da **Política KYE** ou violação das normas de **Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Financiamento ao Terrorismo (PLD/FT)**.

12.1 OBJETIVO DO CANAL DE DENÚNCIAS

- i. Facilitar a comunicação de condutas irregulares relacionadas a fraude, corrupção, assédio, conflitos de interesse e descumprimento das diretrizes internas.
- ii. Assegurar que todas as denúncias sejam tratadas com sigilo, imparcialidade e sem retaliação ao denunciante.

- iii. Garantir a conformidade com as normas regulatórias, como a Portaria SPA nº 1143/2025 e a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção).

12.2 FUNCIONAMENTO DO CANAL

- i. As denúncias podem ser realizadas por meio de plataforma online, e-mail, telefone ou outros meios institucionais disponibilizados pela Bell Ventures.
- ii. O setor responsável por compliance investigará todas as denúncias e tomará as medidas corretivas necessárias, podendo encaminhar casos graves às autoridades competentes.
- iii. A identidade do denunciante será mantida em sigilo absoluto, conforme a legislação vigente.

13. MEDIDAS DISCIPLINARES E RESPONSABILIDADES

A violação da Política KYE pode resultar em:

- i. Advertências e sanções internas;
- ii. Desligamento por justa causa;
- iii. Comunicação às autoridades competentes.

A **Bell Ventures** se compromete a garantir um ambiente de trabalho ético, seguro e alinhado às melhores práticas internacionais de compliance.

14. DISPOSIÇÕES FINAIS

A **Bell Ventures** se compromete a seguir as melhores práticas de mercado através do compromisso com a transparência, conformidade regulatória e mitigação de riscos relacionados à **Lavagem de Dinheiro e Financiamento do Terrorismo (PLD/FT)**, garantindo que as diretrizes estabelecidas nesta política sejam efetivamente implementadas e cumpridas por todos os funcionários, assegurando a integridade e a segurança de suas operações.

14.1 PARTICIPAÇÃO EM LICITAÇÕES, RELACIONAMENTO COM PARTIDOS POLÍTICOS, ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS E INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS

A Bell Ventures declara, para fins de transparência e integridade corporativa, que não possui interesse e não participará de processos licitatórios, em qualquer de suas modalidades previstas na Lei nº 14.133/2021 (como concorrência, pregão, concurso, leilão, diálogo competitivo ou contratação direta), no âmbito da administração pública direta ou indireta, em todas as esferas de governo.

Adicionalmente, a Bell Ventures não mantém vínculos com partidos políticos, tampouco realiza doações, repasses ou qualquer tipo de contribuição financeira ou material a entidades partidárias, candidatos ou campanhas eleitorais, reforçando seu compromisso com a ética, a imparcialidade e a boa governança.

Da mesma forma, a Bell Ventures declara que não realiza doações ou repasses de recursos financeiros, bens ou serviços a associações sem fins lucrativos, organizações não governamentais (ONGs) ou instituições religiosas.

14.2 ESCLARECIMENTOS E SUPORTE

- i. Em caso de dúvidas sobre a interpretação, aplicação ou cumprimento desta política, os funcionários devem entrar em contato com a equipe responsável por **Compliance e PLD/FTP**.
- ii. O Comitê Executivo de PLD/FTP está disponível para fornecer orientação e suporte em questões regulatórias e operacionais.
- iii. Qualquer atualização legislativa ou normativa que impacte esta política será prontamente comunicada aos funcionários e implementada conforme necessário.

14.3 REVISÃO E ATUALIZAÇÃO

- i. Esta política será revisada periodicamente, garantindo sua atualização conforme novas regulamentações e melhores práticas.
- ii. Qualquer modificação será submetida à aprovação da Alta Administração e do Comitê Executivo de PLD/FTP.

A **Bell Ventures** reforça a importância da cultura de conformidade e da responsabilidade individual no cumprimento desta política, assegurando a integridade e segurança das operações da empresa.

Última revisão: março/2025.