



**OZ CORRETORA DE CÂMBIO S.A.**

## **MANUAL KYE**

Know Your Employee – Conheça Seu Empregado

Versão 2026

Este documento apresenta, em linguagem didática e institucional, como a OZ Câmbio adota critérios de integridade, avaliação de risco, acompanhamento contínuo e proteção de dados no relacionamento com colaboradores, administradores, estagiários, prestadores de serviços e terceiros relevantes.

## Sumário

|  |    |
|--|----|
| 1. Apresentação institucional .....                                | 3  |
| 2. O que é o KYE e por que ele importa .....                       | 3  |
| 3. A quem o KYE se aplica.....                                     | 4  |
| 4. Fundamentos regulatórios e princípios orientadores.....         | 5  |
| 5. Governança, papéis e linhas de defesa .....                     | 5  |
| 5.1 Síntese pública das responsabilidades .....                    | 6  |
| 6. O KYE ao longo do ciclo de vida do colaborador.....             | 6  |
| 7. Pré-contratação, admissão e validações iniciais.....            | 7  |
| 8. Metodologia de avaliação de risco .....                         | 7  |
| 8.1 Exemplo público de fatores observados.....                     | 8  |
| 9. Due diligence reputacional e tratamento de alertas.....         | 8  |
| 10. Medidas de mitigação e tratamento por nível de risco.....      | 9  |
| 11. Monitoramento contínuo, eventos-gatilho e reclassificação..... | 9  |
| 12. Dossiê KYE, guarda documental e rastreabilidade .....          | 10 |
| 13. Indicadores de efetividade, reporte e melhoria contínua .....  | 11 |
| 14. Treinamento, cultura, auditoria e revisão .....                | 11 |
| 15. Compromisso institucional e disposições finais .....           | 12 |

## 1. Apresentação institucional

A OZ Corretora de Câmbio S.A. adota o programa KYE – Know Your Employee, ou Conheça Seu Empregado – como parte integrante de sua estrutura de governança, integridade e prevenção à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e à proliferação de armas de destruição em massa. Esta versão pública do Manual foi elaborada para explicar, em linguagem clara, acessível e institucional, como a OZ procura conhecer adequadamente as pessoas que atuam em seu ambiente profissional e por que esse cuidado é importante para a segurança da instituição, de seus clientes, de seus parceiros e do sistema financeiro.

O documento interno do KYE possui natureza normativa e operacional. Ele disciplina procedimentos, controles, evidências, fluxos de análise, critérios de classificação e responsabilidades específicas. Esta versão pública não reproduz detalhes sensíveis capazes de comprometer a efetividade dos controles internos. Em seu lugar, apresenta os fundamentos do programa, a lógica de risco que o sustenta e a forma como a instituição estrutura sua governança e seu acompanhamento contínuo.

A OZ entende que a transparência institucional não exige exposição indevida de mecanismos internos. O verdadeiro equilíbrio está em fornecer ao público explicação suficiente sobre a existência, o propósito e a seriedade do KYE, sem revelar parâmetros reservados de segurança, diligência ou investigação. É esse equilíbrio que orienta o presente Manual.

Sob essa perspectiva, o KYE não deve ser interpretado como mera formalidade de admissão ou como procedimento limitado ao momento de contratação. Trata-se de um instrumento de proteção institucional, disciplina de risco, conformidade e construção de confiança, que acompanha o vínculo profissional ao longo do tempo e ajuda a preservar a integridade do ambiente organizacional.

## 2. O que é o KYE e por que ele importa

Em linguagem simples, o KYE é o conjunto de procedimentos por meio dos quais a instituição busca conhecer melhor o perfil, o contexto e o grau de exposição a risco das pessoas que integram, ou podem integrar, seu ambiente profissional. O objetivo não é invadir a vida privada do indivíduo, mas assegurar que o vínculo profissional seja estabelecido e mantido com base em critérios de integridade, aderência regulatória, coerência com a função exercida e compatibilidade com a natureza dos riscos associados à atividade.

Em uma instituição financeira ou autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil, riscos relevantes não surgem apenas da relação com clientes, parceiros ou operações externas. Eles também podem nascer dentro do próprio ambiente institucional, especialmente quando determinadas pessoas têm acesso a recursos financeiros, a

sistemas críticos, a dados sensíveis, a rotinas de aprovação, a processos de cadastro ou a interações com clientes e terceiros em pontos sensíveis do fluxo operacional.

Por essa razão, conhecer adequadamente quem atua na organização é um componente natural de um programa maduro de integridade. O KYE ajuda a reduzir riscos de fraude, conflitos de interesse, descumprimento de políticas internas, uso indevido de sistemas, vulnerabilidades reputacionais e outras situações incompatíveis com um ambiente financeiro supervisionado.

O KYE também protege o próprio colaborador e a própria instituição contra improvisações. Um processo estruturado diminui ambiguidades, torna decisões mais previsíveis, fortalece a rastreabilidade e reduz a possibilidade de que fatos sensíveis sejam ignorados ou tratados sem coerência. Em última instância, o programa contribui para um ambiente profissional mais seguro, mais íntegro e mais alinhado com o interesse institucional de longo prazo.

### **3. A quem o KYE se aplica**

A lógica do KYE na OZ possui escopo amplo. A base interna do Manual deixa claro que o programa não se limita a empregados contratados pelo regime CLT. O risco de integridade e de PLDFTP pode surgir em diferentes vínculos, desde que a pessoa esteja em posição de acesso a informações, sistemas, processos, dependências, decisões ou recursos relevantes para a instituição.

Por essa razão, o programa pode alcançar colaboradores contratados pela CLT, administradores, diretores estatutários, ocupantes de funções decisórias, estagiários, aprendizes, temporários, autônomos, prestadores de serviços pessoa física, prestadores de serviços pessoa jurídica e terceiros considerados relevantes. A intensidade da diligência, contudo, não é idêntica em todos os casos. Ela varia conforme a natureza do vínculo, a função exercida, a criticidade do acesso, a exposição a clientes e terceiros e o potencial impacto operacional, reputacional ou regulatório.

Essa calibragem é importante para o público compreender que a OZ adota uma abordagem baseada em risco, e não um modelo indiscriminado. Nem toda pessoa vinculada à instituição será submetida ao mesmo grau de análise. Por outro lado, nenhuma função sensível deve ficar sem cobertura adequada apenas porque o vínculo jurídico não é o de emprego tradicional.

Em termos institucionais, isso demonstra maturidade. A organização reconhece que risco não se prende à forma contratual, mas à efetiva posição ocupada pela pessoa dentro do ecossistema de controles, informações e decisões da instituição.

#### **4. Fundamentos regulatórios e princípios orientadores**

O KYE da OZ está inserido em um contexto mais amplo de governança, controles internos, prevenção à lavagem de dinheiro e avaliação interna de riscos. A base interna do Manual remete a normas como a Circular BCB nº 3.978/2020, à Avaliação Interna de Risco da instituição, à Política PLDFTP e a normativos internos correlatos, incluindo código de ética, controles internos e políticas de segurança da informação.

Na versão pública, a relevância desse fundamento pode ser explicada da seguinte forma: o KYE não é um procedimento isolado ou criado por conveniência administrativa. Ele existe porque conhecer adequadamente as pessoas que exercem funções relevantes é parte essencial de um ambiente de controles efetivo, especialmente em instituições sujeitas a padrões regulatórios mais elevados.

A interpretação do programa é guiada por princípios que ajudam a evitar arbitrariedade e fragilidade. O primeiro é a abordagem baseada em risco: a intensidade do controle deve ser proporcional à criticidade da função, ao grau de acesso e à natureza do vínculo. O segundo é a proporcionalidade: a instituição precisa evitar tanto o excesso desnecessário quanto a insuficiência de diligência. O terceiro é a independência da análise de Compliance, que impede que a área interessada na contratação seja a única responsável pela avaliação de mérito.

Também são princípios importantes a documentação suficiente, a rastreabilidade das decisões, a revisão periódica, o tratamento consistente de exceções e o respeito à proteção de dados pessoais. Esses princípios fazem com que o KYE seja mais do que um formulário: fazem dele um mecanismo de prevenção, prova e governança.

#### **5. Governança, papéis e linhas de defesa**

Um programa de KYE só produz resultados confiáveis quando a governança é clara. A base interna do Manual distribui responsabilidades entre RH ou Administrativo, gestores, Compliance, Diretoria e Auditoria Interna. Em termos públicos, essa estrutura pode ser entendida por meio do modelo das linhas de defesa, em que cada instância exerce papel distinto e complementar.

As áreas de RH, Administrativo e os gestores são, em geral, responsáveis por iniciar o processo, reunir informações mínimas, solicitar a contratação, conferir integridade formal da documentação e comunicar fatos supervenientes relevantes. A área de Compliance, por sua vez, executa a análise de mérito, aplica a lógica de risco, realiza a due diligence reputacional, emite parecer e propõe medidas de mitigação quando necessárias. A Diretoria delibera sobre exceções, enquadramentos mais sensíveis e situações de risco elevado. A Auditoria Interna avalia se o processo está sendo executado de acordo com a norma e se os controles estão demonstrando efetividade.

Esse desenho é importante porque reduz conflitos de interesse. A área que deseja a contratação de alguém não deve ser a única a decidir sobre o mérito de risco da contratação. Da mesma forma, a área que executa o controle não deve ser a mesma que o audita. A segregação de funções, nesse contexto, não é apenas formalidade de governança; é uma condição prática para decisões mais sólidas e rastreáveis.

Do ponto de vista do público, vale ressaltar que governança não se resume a nomear responsáveis. Ela consiste em estabelecer um fluxo claro de quem inicia, quem valida, quem aprova, quem acompanha e quem revisa. Essa clareza reduz falhas, fortalece a accountability e melhora a qualidade da evidência produzida.

### **5.1 Síntese pública das responsabilidades**

| <b>Instância</b>               | <b>Responsabilidade principal</b>                                | <b>Finalidade institucional</b>                                      |
|--------------------------------|--|--|
| RH / Administrativo e Gestores | Iniciar o processo, reunir dados e comunicar mudanças relevantes | Dar entrada formal ao ciclo de avaliação e manter o fluxo tempestivo |
| Compliance                     | Executar due diligence, classificar risco e emitir parecer       | Assegurar independência técnica e coerência analítica                |
| Diretoria                      | Deliberar sobre exceções e casos mais sensíveis                  | Garantir alçada adequada e supervisão institucional                  |
| Auditoria Interna              | Testar aderência e efetividade do processo                       | Confirmar robustez, evidência e oportunidade de melhoria             |

## **6. O KYE ao longo do ciclo de vida do colaborador**

Um dos pontos mais relevantes da base interna do Manual é a afirmação de que o KYE possui natureza permanente. Isso significa que o processo não se limita ao momento da contratação. Ele acompanha o vínculo profissional ao longo do tempo, porque o risco também se altera com o tempo.

Sob essa lógica, o ciclo KYE pode ser compreendido em quatro etapas: pré-contratação, admissão, monitoramento contínuo e desligamento. Na pré-contratação, a instituição reúne dados iniciais e avalia se a análise pode prosseguir. Na admissão, realiza as verificações necessárias, forma o juízo de risco e decide sobre o vínculo. Durante a permanência, acompanha mudanças relevantes, atualiza classificações e aplica medidas compatíveis com a função e com os fatos supervenientes. No desligamento, revoga acessos, registra o encerramento e preserva a guarda do dossiê pelo prazo pertinente.

Essa visão corrige uma fragilidade comum em programas de integridade: concentrar todo o esforço no onboarding e tratar o restante como se o risco permanecesse estático. Na prática, mudanças de função, promoções, acesso a novos sistemas, denúncias, fatos reputacionais e alterações no contexto da instituição podem modificar significativamente a exposição de risco de alguém já admitido.

Ao tratar o KYE como processo de ciclo de vida, a OZ demonstra que a instituição não se limita a conhecer alguém uma única vez; ela procura manter esse conhecimento atualizado de modo proporcional, documentado e coerente com a evolução do vínculo.

## 7. Pré-contratação, admissão e validações iniciais

Antes de formalizar determinado vínculo, a instituição precisa obter informações suficientes para identificar a pessoa avaliada, compreender o tipo de relação proposta, saber qual função será exercida e avaliar se existem fatores que exijam cautela adicional. A base interna do Manual trata esse momento com disciplina operacional. Em linguagem pública, isso significa dizer que a OZ busca realizar admissões e contratações de forma ordenada, com documentação mínima, verificação adequada e análise de risco proporcional.

Em termos práticos, isso envolve a recepção de ficha cadastral, documentos básicos de identificação, comprovantes mínimos e declarações pertinentes ao vínculo, sem prejuízo de exigências complementares compatíveis com a natureza da contratação. Quando existem insuficiências documentais, inconsistências relevantes ou divergências materiais, a regra é que o processo não avance ordinariamente até que haja regularização ou decisão formal em sentido diverso, acompanhada de mitigadores e prazo.

Esse ponto é importante porque mostra que o programa não foi concebido para criar barreiras arbitrárias, mas sim para impedir que vínculos sensíveis sejam formalizados sobre bases frágeis. A admissão deve decorrer de diligência mínima suficiente, e não de improviso ou pressa incompatível com um ambiente supervisionado.

Concluídas as verificações iniciais, a área de Compliance emite parecer formal, que pode aprovar, aprovar com ressalvas ou reprovar o vínculo. Nos casos de aprovação com ressalvas, as medidas exigidas, os responsáveis e os prazos de revisão devem ser expressamente identificados. Isso reduz ambiguidades e fortalece a rastreabilidade decisória.

## 8. Metodologia de avaliação de risco

A base interna do KYE adota uma matriz de risco com fatores específicos, pesos e regras de override. Em sua versão pública, a OZ não expõe a totalidade de seus parâmetros internos, mas pode explicar, de modo suficiente, a lógica geral de classificação. O objetivo dessa avaliação é transformar percepções qualitativas em análise consistente, comparável e auditável, sem reduzir o processo a automatismo cego.

De forma simplificada, a instituição observa fatores como criticidade da função exercida, nível de acesso a recursos e sistemas, grau de exposição a clientes e terceiros, histórico reputacional e presença de fatores sensíveis, como conflitos de interesse ou situações que recomendem cautela adicional. Funções mais críticas, acessos mais amplos e achados

reputacionais mais relevantes podem justificar classificação mais elevada e, portanto, controles mais robustos.

Esse método tem duas vantagens institucionais. A primeira é a coerência: situações semelhantes tendem a ser tratadas com critérios semelhantes. A segunda é a defesa do processo: em auditorias, revisões internas ou supervisão, a instituição consegue explicar por que determinada classificação foi adotada.

Ao mesmo tempo, a OZ reconhece que score não substitui juízo técnico. A realidade concreta do caso pode exigir leitura mais cautelosa do que o resultado numérico sugeriria. Por isso, a classificação final pode depender também de análise qualitativa fundamentada. O que importa, nesse ponto, é que qualquer ajuste relevante esteja devidamente documentado.

### 8.1 Exemplo público de fatores observados

| Fator                            | O que se observa  | Por que importa  |
|----------------------------------|---|--|
| Função exercida                  | Se a atividade é de apoio, operacional, crítica ou decisória                        | Funções mais sensíveis exigem controles mais intensos    |
| Acesso a sistemas e recursos     | Se a pessoa pode consultar, alterar, aprovar ou parametrizar rotinas relevantes     | Aumenta a necessidade de proteção e supervisão           |
| Exposição a clientes e terceiros | Se há influência sobre relacionamento, onboarding, atendimento ou decisões externas | Pode ampliar risco reputacional e operacional            |
| Histórico reputacional           | Se existem achados públicos relevantes ou inconsistências materiais                 | Ajuda a identificar sensibilidade adicional              |
| Fatores sensíveis                | Conflitos de interesse, vetores de vulnerabilidade ou situações críticas            | Podem justificar cautela reforçada e medidas específicas |

## 9. Due diligence reputacional e tratamento de alertas

A due diligence reputacional é a parte qualitativa mais sensível do KYE. É ela que impede que o processo se reduza à mera soma de pontuações ou à reunião mecânica de documentos. Seu papel é identificar fatos externos ou internos que possam recomendar cautela adicional, esclarecimentos, ressalvas, monitoramento reforçado ou, em situações mais graves, a não admissão ou a reavaliação do vínculo.

Essa diligência pode envolver consultas a listas restritivas, verificação de condição de Pessoa Exposta Politicamente quando pertinente, pesquisa de mídia negativa, análise de processos judiciais em situações relevantes, confronto de inconsistências cadastrais e leitura contextual de informações públicas ou internas da instituição.

Nem todo achado negativo possui o mesmo peso. A análise deve considerar materialidade, atualidade, recorrência, conexão com a função pretendida e confiabilidade da fonte. Um registro antigo, isolado e adequadamente esclarecido não tem o mesmo significado de um fato recente, grave, recorrente ou diretamente relacionado à integridade da função.

Em linguagem simples, o programa diferencia situações sem alerta, alertas tratáveis e alertas críticos. Alertas tratáveis são aqueles que não impedem automaticamente a contratação, mas exigem explicação, ressalva ou acompanhamento. Alertas críticos são ocorrências com potencial suficiente para justificar reprovação, escalonamento à Diretoria ou controles reforçados.

Outro ponto essencial é o tratamento de homônimos e achados inconclusivos. O processo deve ter cautela para não atribuir a alguém registro que não lhe pertença, mas também não pode ignorar um indício relevante sem verificação. Esse equilíbrio entre prudência e justiça é parte da qualidade institucional do KYE.

## **10. Medidas de mitigação e tratamento por nível de risco**

A classificação de risco só tem valor real quando produz consequência prática. Por isso, o KYE da OZ não trata a categoria de risco como simples etiqueta cadastral. Uma vez definido o enquadramento do colaborador ou terceiro relevante, a instituição passa a aplicar controles proporcionais ao nível de exposição identificado.

Em situações de baixo risco, os controles tendem a ser mais simples: manutenção regular do cadastro, revisão sob demanda e acompanhamento ordinário. Em situações de médio risco, pode haver revisão mais frequente, atualização documental reforçada, observação mais próxima de eventos-gatilho e diligências adicionais. Já em cenários de alto risco, a instituição pode exigir deliberação em alçada superior, revisão anual obrigatória, reforço de supervisão, restrição de acessos, treinamento direcionado e acompanhamento mais estruturado.

Esse tratamento proporcional demonstra que a OZ não adota nem excesso indiscriminado nem leniência inadequada. A instituição busca calibrar a resposta de acordo com a criticidade real do caso, preservando segurança institucional sem transformar o processo em mecanismo desproporcional.

Ao público externo, essa lógica mostra que integridade e racionalidade devem caminhar juntas. O objetivo não é dificultar vínculos por princípio, mas assegurar que cada vínculo seja tratado de forma compatível com o risco que representa.

## **11. Monitoramento contínuo, eventos-gatilho e reclassificação**

O monitoramento contínuo transforma o KYE em processo vivo. Uma avaliação inicial bem executada pode perder valor se a instituição não revisar o vínculo quando fatos relevantes

surgirem. A base interna do Manual prevê reclassificações extraordinárias em hipóteses como promoção, mudança de área, concessão de acessos críticos, denúncias, indícios de irregularidade, alterações reputacionais e outras circunstâncias materiais.

Esses fatos funcionam como eventos-gatilho. Eles sinalizam que a fotografia de risco tirada no momento da admissão pode não corresponder mais à realidade. Uma promoção para função crítica, por exemplo, pode alterar o enquadramento de risco ainda que não exista qualquer mudança nos dados cadastrais básicos da pessoa. O mesmo vale para acesso a sistemas sensíveis, alçada de aprovação, contato mais intenso com clientes ou surgimento de fato reputacional relevante.

A reclassificação, portanto, não é exceção rara. Ela é parte natural de um programa maduro. O que importa é que seja documentada, justificada e acompanhada das medidas correspondentes. Em outras palavras, o KYE não é arquivo estático; é mecanismo de observação continuada e reação proporcional.

Para o público, essa abordagem revela que a instituição não trabalha com uma lógica de confiança absoluta e imutável, nem com suspeita permanente. Trabalha, sim, com atualização responsável do risco, compatível com a dinâmica das funções e dos fatos supervenientes.

## **12. Dossiê KYE, guarda documental e rastreabilidade**

O dossiê KYE é a materialização documental do processo. Nele se reúnem ficha cadastral, documentos básicos, registros de verificação, evidências de due diligence, memória de avaliação, pareceres, aprovações, reclassificações e demais informações relevantes ao longo do vínculo. A existência desse dossiê não é mero formalismo. Ela permite demonstrar que a instituição executou seus controles com seriedade e que suas decisões podem ser reconstruídas posteriormente.

Do ponto de vista público, esse aspecto importa porque prova que a robustez do programa não depende apenas de discurso. Sem evidência organizada, um programa de integridade torna-se frágil em auditorias, revisões internas e supervisão. Com evidência suficiente, a instituição consegue demonstrar coerência, tempestividade e disciplina.

Ao mesmo tempo, a OZ reconhece que documentação sensível exige tratamento responsável. Por isso, o acesso ao dossiê é restrito às áreas que efetivamente necessitam dessas informações para o exercício de suas atribuições, observando-se critérios de sigilo, necessidade, proteção de dados e governança. Essa combinação entre evidência robusta e acesso controlado é um elemento importante de maturidade institucional.

A guarda documental deve ocorrer em ambiente seguro, com possibilidade de recuperação, preservação de integridade e manutenção pelo prazo aplicável. Em situações

relevantes, alterações ou revisões do dossiê devem deixar trilha de atualização, de modo que a evolução do caso permaneça compreensível ao longo do tempo.

### **13. Indicadores de efetividade, reporte e melhoria contínua**

A existência de um manual e de dossiês não basta, por si só, para demonstrar que o KYE é efetivo. Programas robustos precisam ser medidos. A base interna do Manual prevê acompanhamento de indicadores capazes de mostrar se admissões estão ocorrendo com a devida finalização do KYE, se revisões estão sendo executadas no prazo, se dossiês permanecem completos e se reclassificações estão sendo tratadas adequadamente.

Em linguagem pública, isso significa que a OZ acompanha a qualidade do próprio processo. A instituição pode observar tempo médio de conclusão das análises, percentual de revisões realizadas dentro do prazo, quantidade de casos aprovados com ressalvas, volume de reclassificações, ocorrências de documentação incompleta e incidência de eventos-gatilho tratados em cada período.

Esses indicadores têm valor porque permitem correção. Quando o processo revela atraso recorrente, crescimento de exceções, fragilidade documental ou concentração elevada de situações críticas, a instituição pode acionar planos de ação e ajustar seus controles. Um programa de KYE maduro aprende com seus próprios resultados e não se contenta apenas com a existência formal de regras.

Essa lógica de melhoria contínua é particularmente relevante em ambiente regulado. O risco evolui, o negócio evolui, as funções evoluem e o próprio contexto tecnológico muda com rapidez. Por isso, a efetividade do KYE depende de capacidade institucional de revisar, medir, corrigir e reaprender.

### **14. Treinamento, cultura, auditoria e revisão**

A qualidade de um programa de KYE depende da compreensão das áreas envolvidas. Se RH, gestores, Compliance e demais instâncias não souberem por que o processo existe, quais documentos são necessários, o que constitui evento-gatilho ou por que a evidência documental importa, a norma tende a ser executada de forma burocrática e frágil.

Por essa razão, a OZ trata treinamento e cultura como partes integrantes do próprio mecanismo de controle. O objetivo é que as áreas envolvidas compreendam não apenas o que fazer, mas por que fazem. Essa compreensão favorece disciplina operacional e reduz a percepção de que o KYE seria mera etapa administrativa.

A Auditoria Interna cumpre papel fundamental nesse contexto ao testar aderência, examinar amostras, verificar suficiência dos dossiês, avaliar coerência entre norma e prática e identificar oportunidades de melhoria. Quando achados relevantes são identificados, eles devem gerar plano de ação, responsável e prazo de remediação.

Também é importante reconhecer que manuais não são documentos imutáveis. Mudanças regulatórias, alterações na Avaliação Interna de Risco, reestruturações organizacionais, evoluções tecnológicas e apontamentos de auditoria podem exigir revisão do texto, da metodologia e dos fluxos. A capacidade de revisar o programa quando necessário é parte do próprio compromisso com sua efetividade.

## 15. Compromisso institucional e disposições finais

Ao disponibilizar esta versão pública do Manual KYE, a OZ Corretora de Câmbio reafirma seu compromisso com integridade, governança, prevenção e responsabilidade institucional. O programa Know Your Employee não deve ser compreendido como instrumento de desconfiança indiscriminada, mas como política de cuidado, proteção e coerência na forma como a instituição constitui e acompanha seu ambiente profissional.

A versão pública não substitui o documento interno e operacional. Sua finalidade é oferecer ao público uma visão robusta, didática e institucional do programa, explicando por que ele existe, como funciona em seus fundamentos e como se conecta ao sistema mais amplo de controles internos, PLDFTP, gestão de riscos e governança corporativa.

A OZ entende que transparência, proteção jurídica e efetividade de controles não são valores opostos. Quando bem equilibrados, esses elementos fortalecem a confiança de clientes, colaboradores, parceiros, auditores, reguladores e demais partes interessadas.

Sempre que necessário, este documento poderá ser atualizado para refletir mudanças normativas, aperfeiçoamentos de governança, evolução do modelo de negócios ou revisões relevantes dos mecanismos internos de controle. Até lá, permanece como referência pública do compromisso institucional da OZ com um programa KYE sério, proporcional, rastreável e alinhado às melhores práticas do setor.

### **OZ Corretora de Câmbio S.A.**

Tel: +55 (11) 3113-2700

SAC: <https://ouvidoria-web-sac.stallos.com.br/WebSac>

Canal de Denúncia: <https://ouvidoria-web-sac.stallos.com.br/WebSac>

Ouvidoria:

[https://risc.advicetech.com.br/Ouvidoria\\_front/paginas/default.aspx?CD\\_CHAVE=9D020B59-E97D-4CB7-A8B7-8824C87196C6](https://risc.advicetech.com.br/Ouvidoria_front/paginas/default.aspx?CD_CHAVE=9D020B59-E97D-4CB7-A8B7-8824C87196C6)