

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

2025-2026



smar
Technology Company

Libanio Carlos Souza
Diretor Presidente

Rogério Lima Souza
Diretor Executivo



MENSAGEM DA DIRETORIA

Prezados colaboradores, parceiros, clientes e demais *stakeholders*.

É com grande satisfação que apresentamos o Programa de Integridade da Nova Smar. Em um cenário empresarial que exige cada vez mais transparência e responsabilidade, a integridade e a ética são pilares inegociáveis para o nosso sucesso. Este documento não é apenas um conjunto de regras, mas um reflexo dos nossos valores mais profundos e um guia para a conduta que esperamos de cada um que faz parte da família Nova Smar.

Acreditamos firmemente que a excelência em nossos produtos e soluções de automação industrial deve andar lado a lado com a mais alta conduta ética. Por isso, este Programa detalha nosso compromisso com a conformidade legal, a prevenção de fraudes e corrupção, o respeito aos direitos humanos, a promoção da diversidade e inclusão, a sustentabilidade ambiental e a segurança no trabalho.

A integridade é um valor que se constrói e se fortalece diariamente, através de cada decisão e cada ação. Ela é a base da confiança que cultivamos com nossos clientes, a energia que move nossa equipe e o alicerce para um futuro promissor. Nossa liderança está plenamente engajada e assume o compromisso de promover uma cultura organizacional em que a ética seja praticada em todos os níveis e todos se sintam responsáveis por contribuir para um ambiente justo e respeitoso.

Convidamos cada um de vocês a conhecer, compreender e incorporar os princípios e diretrizes aqui estabelecidos. O Programa de Integridade é uma construção coletiva, e sua participação ativa é fundamental para mantermos a Nova Smar como sinônimo de excelência e confiabilidade.

Juntos, continuaremos a trilhar um caminho de crescimento sustentável, inovação e, acima de tudo, integridade.

Atenciosamente,
A Diretoria da Nova Smar S/A

Suzana Teixeira de Almeida
Autora

Guilherme Jose Souza Moretti
Supervisor

Vinicius Cardoso Stegani
Capista

SUMÁRIO

1. A EMPRESA.....	3
2. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	5
3. POLÍTICAS ANTIFRAUDE E ANTICORRUPÇÃO.....	9
4. POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSES	12
5. SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE.....	15
6. GARANTIAS SINDICAIS.....	17
7. GERENCIAMENTO EFETIVO DE RECURSOS HUMANOS	18
8. RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS	22
9. SEGURANÇA NO TRABALHO E GESTÃO DE EPIS	24
10. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL.....	28
11. POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO	30
12. PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	34
13. DUE DILIGENCE DE TERCEIROS	36
14. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS.....	39
15. AUDITORIAS	41
16. LIDERANÇA E CULTURA ORGANIZACIONAL.....	43
17. CANAL DE SOLUÇÕES.....	45
18. COMITÊ DE SOLUÇÕES	47
19. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO	49
20. MONITORAMENTO, RESPOSTA E CORREÇÃO.....	51
21. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	53



1. A EMPRESA

A Smar é uma marca brasileira estabelecida em 1º de abril de 1974, e está sob a gestão da Nova Smar S/A desde 2017, localizada em Sertãozinho, São Paulo. Atualmente, a Nova Smar se destaca como uma empresa de tecnologia [Technology Company], especializada no fornecimento de soluções para controle e automação de processos industriais. A empresa mantém um olhar atento ao rápido avanço das tecnologias digitais, que têm gerado recursos inovadores, diferenciados e disruptivos, muitos dos quais são aplicáveis e podem ser integrados às soluções de automação.

A empresa se dedica ao desenvolvimento, fabricação e comercialização de instrumentos, controladores, hardware e software para medição, controle, operação e gerenciamento de ativos de manutenção. Ademais, oferece uma série completa de serviços, incluindo projetos, testes de aceitação de fábrica, testes de aceitação em campo, testes de integração em campo, comissionamento, partida e assistência técnica.

Além de suas competências técnicas, a Nova Smar é **reconhecida como um Great Place to Work [GPTW]**, evidenciando seu compromisso com a criação de um ambiente de trabalho positivo e ético. Este reconhecimento proporciona maior engajamento e satisfação dos colaboradores, aumento da produtividade, redução da rotatividade de pessoal e fortalecimento da reputação corporativa. A certificação GPTW também desempenha um importante papel na atração e retenção de talentos, promovendo uma cultura organizacional fundamentada em confiança, respeito e integridade.



1.1 Missão

Atender às necessidades globais do mercado de automação com soluções inovadoras, práticas, eficientes e com custo efetivo. Desenvolver tecnologias avançadas que acompanhem as demandas em evolução, garantindo desempenho superior, integração perfeita e sustentabilidade.

1.2 Visão

Ser uma empresa reconhecida mundialmente pelo seu caráter criativo, inovador e por uma gestão focada na satisfação dos clientes, investidores e colaboradores, atuando com responsabilidade social, ambiental e legal.

1.3 Valores

- Criatividade e inovação;
- Transparência;
- Inclusão e Diversidade;
- Flexibilidade Comprometida com a Ética;
- Igualdade;
- Sustentabilidade Ambiental;
- Respeito aos Direitos Humanos;
- Satisfação do cliente.



2. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta estabelece regras, normas e comportamentos necessários para atingir os objetivos de integridade, conformidade legal e regulatória, proteção da reputação, prevenção de riscos e sustentabilidade dos resultados, estipulando requisitos e orientações abrangentes para todos os colaboradores, provedores externos e parceiros de negócios. O código estabelece orientações de boas práticas, atribuindo ao colaborador da empresa a responsabilidade de assegurar o cumprimento da legislação aplicável aos negócios da companhia e de conhecer todas as políticas internas, por meio de treinamentos oferecidos pela empresa e da promoção das normas através dos meios de comunicação disponíveis.

2.1 Nossos Princípios Fundamentais

- **Respeito aos Direitos Humanos e Diversidade:** A empresa valoriza e promove um ambiente inclusivo, livre de exploração, discriminação, preconceito ou desrespeito em todas as suas formas [gênero, etnia, orientação sexual, deficiência, idade, religião etc.].
- **Sustentabilidade e Responsabilidade Socioambiental:** A Nova Smar S/A integra práticas sustentáveis em seu desenvolvimento econômico, protegendo o meio ambiente e apoiando ações comunitárias em educação, esporte, arte e cultura. Incentiva também toda a sua cadeia de valor a adotar práticas socioambientais responsáveis.
- **Integridade e Transparência:** Todas as atividades da empresa são conduzidas com diligência, honestidade e prudência. Relatórios, comunicados e contratos devem refletir a realidade com clareza e correção, evidenciando direitos e deveres de forma compreensível.
- **Conformidade Legal e Normativa:** É responsabilidade de todos os colaboradores garantir o cumprimento das leis, regulamentos e normas aplicáveis aos negócios da Nova Smar S/A, bem como das políticas internas da companhia.

2.2 Patrimônio da Empresa

Todos os colaboradores têm a responsabilidade de zelar pelo patrimônio da Nova Smar S/A, que inclui bens físicos, financeiros e intelectuais. Isso abrange o uso adequado das instalações e equipamentos, a promoção da preservação e sustentabilidade por meio do consumo consciente, e a segurança dos ativos contra perdas, danos ou uso indevido.

2.3 Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro

A Nova Smar S/A adota uma política de tolerância zero contra corrupção, suborno, propina, favorecimento pessoal e lavagem de dinheiro. É estritamente proibida a oferta ou recebimento de vantagens indevidas, e todas as transações financeiras devem ser legítimas e devidamente registradas. A empresa garante o cumprimento de todas as leis anticorrupção aplicáveis.

2.4 Relações de Trabalho e Direitos Humanos

A empresa promove um ambiente de trabalho justo, respeitoso e propício ao desenvolvimento profissional, seguindo os mais altos padrões de direitos humanos. As diretrizes para estas relações incluem:

2.4.1 Desempenho e Capacitação

Todos os colaboradores devem demonstrar dedicação em suas tarefas e comprometimento com os objetivos da empresa. É essencial que busquem aprimoramento profissional contínuo, por meio de novos conhecimentos e treinamentos.

2.4.2 Não Discriminação

A Nova Smar S/A mantém um ambiente de trabalho livre de discriminação por etnia, cor, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, origem nacional, idade, deficiência, estado civil, condição social, opinião política ou qualquer outra característica protegida por lei. As decisões de contratação, remuneração, promoção e desligamento são baseadas exclusivamente em mérito, desempenho e qualificações.

2.4.3 Prevenção à Violência

Qualquer forma de violência (física, verbal, psicológica ou patrimonial) é inaceitável no ambiente de trabalho, e condutas ofensivas serão passíveis de sanções.

2.4.4 Parentesco

Relações de parentesco devem ser comunicadas ao RH para avaliação, garantindo que não haja conflitos de interesses, subordinação direta ou influência indevida, prezando pela meritocracia e equidade nos processos de gestão de pessoas.

2.4.5 Combate ao Assédio Moral ou Sexual

A empresa repudia veementemente o assédio moral (condutas abusivas, repetitivas e humilhantes) e o assédio sexual (constrangimentos de conotação sexual). Ambos são inaceitáveis e sujeitos a sanções.

2.4.6 Uso de Substâncias (Álcool e Drogas)

É proibido o consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas no local de trabalho ou apresentar-se sob seus efeitos. A empresa apoia o tratamento para problemas de substâncias, mas aplicará sanções em caso de violação.

2.4.7 Conflito de Interesses

Colaboradores são responsáveis por identificar e comunicar ao gestor qualquer conflito de interesses (real ou potencial) que possa surgir entre interesses pessoais e os da Nova Smar S/A.

2.4.8 Combate à Exploração do Trabalho Adulto ou Infantil

A Nova Smar S/A não tolera trabalho degradante, forçado, análogo à escravidão ou trabalho infantil em suas operações ou cadeia de valor, exigindo o mesmo de seus fornecedores e parceiros.

2.4.9 Atividades Político-Partidárias

A Nova Smar S/A valoriza a diversidade de ideias e respeita o direito de cada colaborador expressar suas opiniões e preferências político-partidárias. No entanto, é fundamental que essas manifestações sejam feitas de maneira respeitosa e equilibrada, sem gerar conflitos ou desentendimentos no ambiente de trabalho.

2.4.10 Saúde e Segurança no Trabalho

A segurança e saúde dos colaboradores são prioritárias. Todos devem cumprir normas de segurança, usar EPIs e reportar condições inseguras.

2.4.11 Cumprimento das Políticas, Normas e Procedimentos Corporativos

O conhecimento e cumprimento rigoroso das políticas, normas e procedimentos internos são essenciais para a eficiência operacional e conformidade legal da empresa. Em caso de dúvidas, deve-se buscar orientação junto ao gestor ou áreas responsáveis.

2.4.12 Combate ao Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes

A empresa condena o abuso e a exploração sexual de crianças e adolescentes. Qualquer envolvimento ou conhecimento de tais crimes por parte de um colaborador resultará em denúncia às autoridades e sanções disciplinares severas.

2.5 Relações com Terceiros

As interações da Nova Smar S/A com o público externo devem refletir seus valores e reputação. As diretrizes para essas relações incluem:

2.5.1 Clientes e Consumidores

A empresa garante a liberdade de escolha dos clientes e consumidores, fornecendo informações claras e honestas, sem uso de artifícios de imposição. O atendimento deve ser profissional e ágil, valorizando seus interesses e opiniões.

2.5.2 Fornecedores e Parceiros

Os critérios de seleção e contratação são justos e transparentes. Fornecedores e parceiros devem cumprir a legislação e padrões éticos, incluindo a proibição de trabalho degradante ou infantil. As relações devem ser baseadas na integridade, sem favorecimentos indevidos.

2.5.3 Concorrência Leal

A segurança e saúde dos colaboradores são prioritárias. Todos devem cumprir normas de segurança, usar EPIs e reportar condições inseguras.

2.5.4 Setor Público

O conhecimento e cumprimento rigoroso das políticas, normas e procedimentos internos são essenciais para a eficiência operacional e conformidade legal da empresa. Em caso de dúvidas, deve-se buscar orientação junto ao gestor ou áreas responsáveis.

2.6 Condutas Ilícitas

A Nova Smar S/A promove a livre concorrência e proíbe categoricamente diversas condutas ilícitas que possam comprometer a integridade do mercado. Essas incluem acordos entre concorrentes para fixar preços, não competir em certas áreas ou licitações, restringir produção, ou estabelecer preços mínimos de revenda. A empresa também veda o truste, o uso de informações privilegiadas, a omissão de fatos relevantes, a manipulação da boa-fé e a espionagem.

2.7 Proteção de Informações e Dados

Todos os colaboradores são responsáveis por manter a confidencialidade e integridade das informações e do *know-how* da empresa, garantindo que não sejam usados para fins particulares ou repassados a terceiros sem autorização. É proibida a divulgação de informações confidenciais da empresa em redes sociais ou canais públicos. A comunicação externa em nome da empresa requer autorização prévia da área de Comunicação Corporativa.

2.8 Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias da Nova Smar é uma ferramenta crucial para manter um ambiente ético e transparente, incentivando colaboradores, fornecedores e parceiros a relatarem violações ou suspeitas de violação do Código, políticas internas ou leis. A empresa garante o sigilo, a confidencialidade e a não retaliação para relatos feitos de boa-fé.

É possível reportar condutas antiéticas, ilegais, assédio, discriminação, conflitos de interesse, violência, exploração do trabalho, uso indevido de patrimônio, violação de confidencialidade e outras ações prejudiciais à reputação da empresa e seus colaboradores.





3. POLÍTICAS ANTIFRAUDE E ANTICORRUPÇÃO

Em conformidade com as melhores práticas internacionais e legislações aplicáveis, as políticas da Nova Smar reforçam seu compromisso com a prevenção, detecção e resposta eficaz a fraudes e atos de corrupção. Entre essas legislações, destaca-se a Lei nº 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, promulgada no Brasil em 1º de agosto de 2013.

3.1 Lei Anticorrupção

A Lei Anticorrupção Brasileira [Lei nº 12.846/13] introduz um marco legal importante para a responsabilização de pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública, tanto nacional quanto estrangeira, destacando:

- **Responsabilização Objetiva:** As empresas são responsabilizadas independentemente da responsabilidade individual de seus dirigentes ou administradores.
- **Sanções Administrativas:** As sanções incluem multas, publicação extraordinária da decisão condenatória, suspensão ou interdição parcial das atividades, proibição de contratar com o poder público, e dissolução compulsória.
- **Acordos de Leniência:** A lei permite acordos de leniência para empresas que colaboram com as investigações, potencialmente reduzindo multas.
- **Programas de Compliance:** A eficácia dos programas de integridade é considerada como atenuante na aplicação das sanções.
- **Extraterritorialidade:** A lei também se aplica a empresas estrangeiras que pratiquem atos lesivos à administração pública brasileira.

3.2 Definição de Fraude

Fraude é qualquer ato intencional de omissão ou manipulação de informações, apropriação indevida de ativos, ou engano com o objetivo de obter vantagem ilegal ou causar prejuízo a outra parte.

A fraude pode envolver:

- **Manipulação de registros financeiros ou operacionais;**
- **Desvio de recursos ou ativos da empresa;**
- **Corrupção, suborno, ou outras formas de influência indevida.**

3.3 Política Antifraude e Anticorrupção

A Nova Smar estabeleceu métodos rigorosos para mitigar riscos particulares, abrangendo:

- a) Tolerância Zero:** A empresa adotou uma política de tolerância zero para fraude, corrupção e suborno em todas as suas formas.
- b) Integridade:** Conduzir todos os negócios e transações com a mais alta integridade.
- c) Transparência:** Assegurar que todas as transações sejam realizadas de maneira transparente e registradas adequadamente.
- d) Responsabilidade:** Todos os colaboradores são responsáveis por aderir a esta política e reportar qualquer suspeita de violação.
- e) Prevenção à Fraude:** Implementar medidas proativas para identificar, prevenir e mitigar riscos de fraude.
- f) Compromisso com a Ação:** Investigar qualquer suspeita de corrupção, suborno ou fraude.

3.4 Diretrizes Específicas

- a) Atos Lesivos à Administração Pública:** Proibição expressa de qualquer ato lesivo à administração pública, incluindo obstrução de justiça, fraude em licitações, manipulação de contratos públicos, lavagem de dinheiro e qualquer forma de corrupção ativa ou passiva.
- b) Termos de Ciência:** Administradores, gestores e colaboradores que tenham relacionamento direto ou indireto com a administração pública devem assinar um Termo de Ciência, comprometendo-se a aderir à política e relatar qualquer suspeita de violação.
- c) Controle Interno:** Revisão e aprovação de transações financeiras suspeitas para assegurar conformidade com as leis anticorrupção.

3.5 Política de Uso de Informações Privilegiadas

- a) Proibição de Divulgação:** Proibição da divulgação não autorizada de informações confidenciais que possam influenciar decisões de negociação ou investimento.
- b) Controles de Acesso:** Implementação de controles de acesso e restrições para limitar o compartilhamento de informações privilegiadas apenas a funcionários autorizados.

3.6 Brindes Corporativos

- a) Permitidos:** Brindes de valor modesto destinados à divulgação da marca ou ao estreitamento de relações comerciais legítimas.
- b) Proibidos:** Brindes que possam ser interpretados como tentativa de influenciar indevidamente decisões.

3.7 Presentes, Hospitalidade e Despesas

- a) Autorização:** A oferta ou recebimento de presentes, hospitalidade ou despesas deve ser previamente autorizada pela equipe de conformidade.
- b) Transparência:** Manutenção de um registro detalhado e transparente de todas as transações relacionadas.

3.8 Monitoramento e Revisão

A política é continuamente monitorada e revisada para assegurar sua eficácia e alinhamento com as leis e regulamentações vigentes, bem como com as práticas de mercado.

Incorporando procedimentos específicos para evitar riscos de fraude, como a manipulação de registros financeiros ou operacionais e o desvio de recursos ou ativos, a empresa reitera sua determinação em combater e prevenir atos ilícitos, assegurando a integridade e transparência em todas as suas operações.



4. POLÍTICA DE CONFLITOS DE INTERESSES

O objetivo desta política é fornecer diretrizes claras para identificar, divulgar e gerenciar conflitos de interesses, assegurando que todas as decisões e ações sejam tomadas de maneira imparcial e no melhor interesse da Smar.

Esta política aplica-se a todos os funcionários, diretores, executivos, consultores, representantes e qualquer outra parte que atue em nome da empresa.

4.1 Definições

- **Conflito de Interesses:** Situação em que os interesses pessoais, financeiros ou outros de um indivíduo podem influenciar ou parecer influenciar suas decisões ou ações em nome da empresa.
- **Parte Relacionada:** Qualquer pessoa ou entidade com a qual um funcionário, diretor ou representante da empresa tenha uma relação pessoal, financeira ou de outro tipo que possa criar um conflito de interesses.

4.2 Princípios Gerais

A Smar espera que todos os seus funcionários e representantes ajam de maneira ética e evitem situações que possam resultar em um conflito de interesses. Todos devem tomar decisões baseadas no melhor interesse da empresa, sem influência de interesses pessoais.

4.3 Diretrizes Específicas

As diretrizes específicas estabelecem regras claras para prevenir, detectar e responder a possíveis conflitos de interesses.

4.3.1 Identificação de Conflitos de interesses

Os funcionários e representantes devem estar atentos a situações que possam criar um conflito de interesses, como por exemplo:

- **Transações com Provedores externos ou Clientes:** Participação em decisões de compra ou venda que envolvam empresas nas quais os funcionários tenham interesses financeiros pessoais.
- **Emprego Secundário ou Consultoria Externa:** Trabalhar simultaneamente para outra empresa ou prestar serviços de consultoria externa que possam entrar em conflito com os interesses da Smar.
- **Relacionamentos Pessoais ou Familiares:** Tomada de decisões que envolvam familiares ou amigos próximos, seja na contratação, promoção, atribuição de contratos ou outras atividades comerciais.
- **Uso Indevido de Informações Privilegiadas:** Uso de informações confidenciais da empresa para obter vantagens pessoais, como negociação de ações, vantagens comerciais ou oportunidades de investimento.
- **Aceitação de Presentes ou Favores:** Recebimento de presentes, entretenimento ou favores de provedores externos, clientes ou outras partes interessadas que possam influenciar indevidamente as decisões comerciais.
- **Investimentos Pessoais:** Investimento em empresas concorrentes, clientes ou provedores externos da empresa sem divulgação adequada ou consideração dos potenciais conflitos de interesses.
- **Participação em Decisões de Contratação ou Promoção:** Participação em processos de recrutamento, seleção ou promoção que envolvam amigos, familiares ou relacionamentos pessoais próximos, sem divulgação ou consideração dos conflitos de interesses.
- **Relacionamentos com Concorrentes:** Participação em organizações profissionais ou acadêmicas que tenham relações próximas com concorrentes da empresa, podendo comprometer a confidencialidade ou a imparcialidade.
- **Atividades Políticas ou Filantrópicas:** Engajamento em atividades políticas ou filantrópicas que possam afetar os interesses da empresa, especialmente se houver sobreposição entre os objetivos da organização e as atividades pessoais dos funcionários.
- **Violação de Políticas Internas:** Descumprimento de políticas internas da empresa, como código de ética e conduta ou normas de segurança, que possam resultar em ganhos pessoais ou comprometer a integridade organizacional.

4.3.2 Divulgação de Conflitos de interesses

Todos os funcionários e representantes devem divulgar qualquer potencial conflito de interesses ao seu supervisor imediato ou ao Departamento de Governança assim que o conflito for identificado. A divulgação deve ser feita por escrito e incluir detalhes suficientes para permitir uma avaliação completa da situação.

4.3.3 Gestão de Conflitos de interesses

Uma vez divulgado, o conflito de interesses é avaliado pelo Departamento de Governança, que determina as medidas apropriadas para gerenciar ou mitigar o conflito.

Isso inclui:

- **Recusa de Participação:** O indivíduo pode ser solicitado a se abster de participar de decisões ou atividades relacionadas ao conflito.
- **Revisão Independente:** Nomeação de uma terceira parte independente para revisar e aprovar decisões relacionadas ao conflito.
- **Transferência de Responsabilidades:** Transferência de responsabilidades para outro funcionário sem conflito de interesses.

4.3.4 Consequências de Violações

Violações desta política podem resultar em ações disciplinares, incluindo, mas não se limitando a, advertências, suspensão ou demissão. A gravidade da ação disciplinar será determinada com base na natureza e extensão da violação.



5. SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

Um Sistema de Gestão da Qualidade [SGQ] compreende atividades pelas quais a organização identifica seus objetivos e determina os processos e recursos necessários para alcançar os resultados desejados. Este capítulo explora o SGQ da organização, destacando sua importância fundamental não apenas para a satisfação do cliente, mas também como um motor para a melhoria contínua e a sustentabilidade do negócio. Além disso, visa demonstrar as práticas estabelecidas, a conformidade com a norma NBR ISO 9001:2015 e a abordagem sistêmica de processos.

Além de estar alinhado com a norma NBR ISO 9001:2015, o SGQ da Nova Smar é meticulosamente projetado para atender aos requisitos específicos de normas e diretrizes internacionais rigorosas, tais como IEC 80079-34:2018, IECEx OD/005, Directive ATEX 2014/34/EU e CNEN NN 1.4. Essa integração de padrões globais reflete o compromisso da empresa em fornecer produtos e serviços que não apenas atendam, mas superem as expectativas de segurança, qualidade e desempenho em ambientes com atmosferas potencialmente explosivas ou que exijam controle rigoroso de segurança radiológica.

5.1 Conceito

Um Sistema de Gestão da Qualidade é um conjunto de políticas, processos e procedimentos necessários para o planejamento e a execução da produção, desenvolvimento e prestação de serviços, focando na melhoria contínua e na satisfação do cliente.

O SGQ é vital para:

- **Garantir a Conformidade:** Com requisitos regulamentares e padrões internacionais, assegurando que os produtos e serviços da Empresa atendam às expectativas de qualidade e segurança.
- **Promover a Melhoria Contínua:** Através da análise de dados e feedback dos clientes, identificando oportunidades de otimização nos processos e produtos.
- **Aumentar a Satisfação do Cliente:** Não apenas entendendo e atendendo às necessidades dos clientes, mas superando suas expectativas.
- **Melhorar a Eficiência Operacional:** Reduzindo desperdícios, melhorando processos e maximizando recursos, o que resulta em custos reduzidos e maior competitividade no mercado.



5.2 SGQ na Empresa

O SGQ da Smar abrange a totalidade de suas operações, desde o projeto, desenvolvimento, fabricação e comercialização de equipamentos, softwares e sistemas de automação para controle de processos industriais, até a prestação de serviços de assistência técnica, montagem, instalação e treinamento. Este escopo garante que cada aspecto das operações esteja alinhado com os princípios de qualidade, desde a concepção até o suporte pós-venda.

A empresa adotou rigorosamente os sete princípios da qualidade definidos pela ISO 9001:2015:

- 1. Foco no Cliente;**
- 2. Liderança;**
- 3. Engajamento das Pessoas;**
- 4. Abordagem de Processo;**
- 5. Melhoria;**
- 6. Tomada de Decisão Baseada em Evidência;**
- 7. Gestão de Relacionamento.**

5.3 Implementação e Manutenção do SGQ

A implementação do SGQ é um processo contínuo, envolvendo a constante revisão e aprimoramento dos processos para assegurar a conformidade com as normas de qualidade e as expectativas dos clientes.

Isso inclui:

- **Auditorias Internas e Externas:** Para verificar a conformidade com os padrões de qualidade e identificar áreas para melhoria.
- **Treinamento Contínuo:** Para garantir que todos os colaboradores estejam cientes das práticas de qualidade e como aplicá-las em suas funções.
- **Análise Crítica pela Direção:** Revisões periódicas do SGQ pela alta direção para garantir sua eficácia e adequação.

6. GARANTIAS SINDICAIS

No âmbito das relações trabalhistas, as garantias sindicais representam um pilar fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de um ambiente laboral equitativo e justo. A convenção coletiva dos metalúrgicos, representada pelo sindicato majoritário da categoria, estabelece uma série de diretrizes que visam fortalecer a atuação sindical e assegurar a participação efetiva dos trabalhadores nas atividades sindicais, sem prejuízo de seus direitos e benefícios laborais.

Uma das garantias sindicais mais significativas diz respeito ao papel do dirigente sindical. Este, no desempenho de suas funções e com o intuito de estabelecer um diálogo construtivo com a empresa, tem assegurado o direito de ser atendido por um representante designado pela organização. Essa medida facilita a comunicação e o entendimento entre as partes, permitindo que questões relacionadas à segurança e medicina do trabalho possam ser discutidas de forma efetiva, com o auxílio de assessores especializados quando necessário.

Outro aspecto relevante é o incentivo à sindicalização dos empregados. Para tal, as empresas comprometem-se a disponibilizar, duas vezes ao ano, espaços e recursos adequados para atividades de sindicalização, conduzidas pelos sindicatos representativos da categoria. Essas atividades devem ocorrer em locais apropriados dentro da empresa, fora do ambiente de produção e, preferencialmente,

durante os períodos de descanso, garantindo assim que o processo de sindicalização ocorra de maneira harmoniosa e sem interferir na rotina produtiva.

Adicionalmente, a convenção coletiva contempla a participação dos dirigentes sindicais e dos empregados em cursos e encontros sindicais. Os dirigentes, sem necessidade de afastamento de suas funções na empresa, podem se ausentar do trabalho por até oito dias por ano para participar desses eventos, sem que haja prejuízo a seus direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, feriados e descansos remunerados. A comunicação da ausência deve ser feita ao empregador com antecedência mínima de 48 horas, mediante notificação escrita pelo sindicato. O benefício se estende também aos empregados, com limitações quanto ao número de participantes por empresa, de acordo com o tamanho da mesma, assegurando que as ausências não ocorram de maneira simultânea.

Essas disposições refletem a importância de se estabelecer condições favoráveis para a atuação sindical dentro das empresas, promovendo um diálogo aberto e contínuo entre empregadores, empregados e representantes sindicais. Ao garantir a participação em atividades sindicais sem prejuízo aos direitos trabalhistas, a convenção coletiva dos metalúrgicos fortalece a representação dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento de relações laborais mais justas e equilibradas.





7. GERENCIAMENTO EFETIVO DE RECURSOS HUMANOS

A capacidade de uma empresa em alinhar suas práticas de recursos humanos com os valores e objetivos estratégicos é crucial. Este alinhamento não apenas fortalece a cultura organizacional, mas também promove um ambiente de trabalho baseado em respeito, justiça e transparência. Este ambiente não só beneficia os colaboradores, mas também contribui para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da organização.

7.1 Comunicação e Práticas Disciplinares

A comunicação clara das expectativas e das consequências de comportamentos inadequados é um aspecto essencial da gestão de recursos humanos. A empresa estabelece e mantém práticas disciplinares justas e transparentes, garantindo que todos os colaboradores estejam cientes das políticas internas e das penalidades associadas a infrações. A transparência nessas práticas não só assegura a aplicação justa das regras, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso, no qual os colaboradores se sintam valorizados e protegidos.

7.2 Papel dos Gestores na Manutenção da Ética Organizacional

A responsabilidade pela manutenção de um ambiente de trabalho ético e pela aplicação de práticas disciplinares não recai apenas sobre o departamento de recursos humanos, mas também sobre os gestores e líderes de equipe. Eles desempenham um papel crucial na identificação e comunicação de comportamentos inadequados ao departamento de recursos humanos, iniciando o processo disciplinar. Este processo é conduzido de maneira imparcial, permitindo que todas as partes envolvidas apresentem suas perspectivas. A decisão final sobre a penalidade a ser aplicada leva em consideração a gravidade da infração e o histórico do colaborador, assegurando que a penalidade seja proporcional à falta cometida.

7.3 Controle de Horas e Gestão de Horas Extras

Além da gestão de comportamentos e práticas disciplinares, a gestão eficaz de recursos humanos também abrange o controle rigoroso das horas de trabalho, incluindo a marcação de ponto e a gestão de horas extras. A utilização de tecnologias, como relógios de pontos eletrônicos e sistemas de apuração de frequência, facilita o monitoramento preciso das horas trabalhadas, promovendo a conformidade com as normas trabalhistas. A política de horas extras é clara e estritamente aplicada, permitindo tais horas apenas em circunstâncias excepcionais e com a aprovação prévia da gerência. É importante destacar que o limite diário de 10 horas trabalhadas deve ser rigorosamente respeitado, assegurando que os colaboradores não sejam sobrecarregados e que a legislação trabalhista seja rigorosamente cumprida.

7.4 Previdência Social

A previdência social desempenha um papel crucial na proteção dos trabalhadores, especialmente aqueles que se encontram em situações de vulnerabilidade devido a acidentes de trabalho ou doenças decorrentes de suas atividades profissionais. As medidas estabelecidas para assegurar a segurança no emprego e promover o bem-estar dos trabalhadores afetados refletem uma abordagem comprometida com a justiça social e a responsabilidade corporativa.

7.4.1 Segurança no Emprego Após Acidentes

Políticas específicas asseguram a permanência no emprego para trabalhadores que sofram acidentes no exercício de suas funções, resultando em capacidade laboral reduzida. Essas políticas garantem que o trabalhador mantenha seu salário anterior, contanto que atenda a critérios como a comprovação de redução da capacidade laboral e a adaptação para desempenhar outra função compatível com sua nova condição. A avaliação da condição do trabalhador é realizada por órgãos competentes, com a possibilidade de consulta a especialistas em caso de discordâncias. Organização e as atividades pessoais dos funcionários.

7.4.2 Apoio a Trabalhadores com Doenças Profissionais

Trabalhadores diagnosticados com doenças relacionadas ao trabalho têm garantido o direito de manter seu emprego por um período determinado, desde que a doença seja comprovada por avaliação competente e tenha sido adquirida na empresa atual. A duração dessa garantia varia de acordo com a data de retorno ao trabalho e a alta médica, evidenciando o esforço para proteger os direitos dos trabalhadores afetados.

7.4.3 Extensão da Licença Maternidade e Direitos dos Adotantes

Medidas de apoio, em conformidade com a Convenção Nº 183 da Organização Internacional do Trabalho [OIT] sobre a proteção da maternidade, estendem a licença maternidade para no mínimo 14 semanas e oferecem direitos equivalentes para trabalhadores adotantes, promovendo a integração entre a vida profissional e pessoal e criando um ambiente de trabalho mais inclusivo. Além disso, a convenção assegura proteção à saúde e à segurança das trabalhadoras gestantes, proibindo o trabalho noturno ou horas extras sob certas condições e garantindo o direito a pausas para amamentação após o retorno ao trabalho. Essas iniciativas são fundamentais para apoiar a família e garantir o bem-estar dos trabalhadores durante períodos significativos de suas vidas, reforçando a necessidade de medidas que protejam a maternidade sem discriminação e promovam a igualdade de gênero no local de trabalho.

7.4.4 Compensações por Invalidez

Em situações de invalidez, seja por doença ou acidente relacionado ao trabalho, são previstas compensações financeiras para o trabalhador, refletindo o compromisso da empresa com o suporte ao seu bem-estar. Além disso, empresas que oferecem seguros de vida ou planos de benefícios complementares podem ser isentas da obrigação de pagar compensações adicionais, desde que a cobertura do seguro atenda ou supere as garantias estabelecidas.

As políticas implementadas para promover a segurança no emprego e o bem-estar dos trabalhadores em situações de vulnerabilidade são essenciais para criar um ambiente de trabalho seguro e justo. Elas enfatizam a importância da previdência social como uma ferramenta de proteção social no ambiente corporativo, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e promovendo a responsabilidade social das empresas.

7.5 Remuneração

A estruturação de um plano de carreira, cargos e salários (PCCS) robusto e equitativo emerge como uma peça-chave para a gestão estratégica do capital humano. Este plano é fundamentado na premissa de equidade, buscando harmonizar as necessidades individuais dos colaboradores com os objetivos organizacionais. A administração eficaz do PCCS é pautada em três pilares principais:

- **A relatividade interna**, que assegura uma remuneração compatível com as responsabilidades e qualificações exigidas pelo cargo.
- **A relatividade externa**, que alinha os salários oferecidos pela empresa às médias de mercado para funções semelhantes.
- **Equilíbrio orçamentário da organização**, que garante que a política salarial esteja em consonância com o desempenho financeiro da empresa.

Os objetivos delineados pelo PCCS visam, primordialmente, estabelecer regras claras para a movimentação salarial e a progressão de carreira dos colaboradores, promovendo oportunidades concretas de desenvolvimento profissional por meio de uma trajetória de carreira bem estruturada. Além disso, o plano se propõe a criar mecanismos eficazes para atrair, reter, desenvolver e engajar talentos alinhados às competências essenciais da organização, fortalecendo sua competitividade e capacidade de inovação no mercado.

O PCCS, ancorado nos princípios da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), adota um modelo de carreira em “Y”, permitindo que o profissional avance tanto pela linha técnica quanto pela linha de gestão, de acordo com suas aptidões e interesses. A linha técnica é subdividida em carreiras tecnológicas, que englobam os núcleos de inteligência e tecnologia, e carreiras industriais, focadas na área produtiva. Paralelamente, a linha de gestão se divide em carreiras diretivas, voltadas para a direção do negócio, e carreiras executivas, responsáveis pela gestão dos diversos departamentos e setores da empresa.

A organização dos cargos segue uma lógica de complexidade, agrupando funções com

exigências e responsabilidades similares. Essa estruturação facilita a implementação de uma estrutura salarial equilibrada, tanto internamente – assegurando a compatibilidade dos salários dentro da própria empresa – quanto externamente, por meio da comparação com os salários praticados no mercado.

As progressões de carreira, sejam elas horizontais (dentro da mesma faixa salarial e cargo) ou verticais (para cargos diferentes, podendo ocorrer em qualquer setor), são baseadas em critérios meritocráticos, sustentados por avaliações de desempenho objetivas. Essas movimentações funcionais estão intrinsecamente ligadas ao planejamento orçamentário e à estratégia organizacional, garantindo que as práticas de remuneração e progressão de carreira estejam alinhadas com os objetivos de longo prazo da empresa.

Dessa forma, o PCCS representa uma ferramenta estratégica fundamental para a gestão de talentos, contribuindo significativamente para a motivação, satisfação e retenção de colaboradores, ao mesmo tempo em que promove o desenvolvimento de uma força de trabalho altamente qualificada e comprometida com os valores e metas da organização.



8. RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

A Nova Smar desenvolveu e implementou políticas claras e abrangentes que abordam questões relacionadas aos Direitos Humanos baseadas em princípios estabelecidos em instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho [OIT] e outras normas reconhecidas internacionalmente.

8.1 Políticas implementadas

As políticas implementadas são:

- **Política de Não Discriminação no Local de Trabalho:** É estritamente proibido, no ambiente de trabalho, qualquer forma de discriminação, incluindo as baseadas em raça, gênero, religião, orientação sexual, idade, deficiência, entre outras características protegidas.
- **Política de Diversidade e Inclusão:** A empresa visa promover um ambiente de trabalho inclusivo onde todas as pessoas, independentemente de sua origem, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou outras características, são valorizadas e respeitadas.
- **Política de Proteção à Privacidade e Segurança de Dados:** Esta política aborda a proteção dos direitos à privacidade e à proteção de dados pessoais de funcionários, clientes e outras partes interessadas. Define diretrizes para a coleta, armazenamento, processamento e compartilhamento de informações pessoais, garantindo conformidade com leis de proteção de dados e respeito aos direitos individuais.
- **Política de Não-Tolerância ao Assédio e Abuso:** Qualquer forma de assédio, seja ele de natureza sexual, moral, física ou outra, é estritamente proibido e sujeito a medidas disciplinares, incluindo demissão. Esta política fornece diretrizes claras sobre como relatar incidentes de assédio e como a organização responderá a tais relatos.
- **Política de Saúde e Segurança no Trabalho:** Assegurando um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus funcionários, esta política está em plena conformidade com as regulamentações de saúde e segurança ocupacional. Ela estabelece diretrizes destinadas a prevenir acidentes e lesões ocupacionais, além de proteger a saúde mental dos funcionários e promover o bem-estar geral no local de trabalho.
- **Política de Sustentabilidade e Responsabilidade Social:** Comprometendo-se com uma operação ambientalmente responsável, esta política reflete o empenho da organização em promover a sustentabilidade e exercer um impacto positivo nas comunidades onde atua. Abrange a conservação de recursos naturais, o apoio a projetos sociais e o respeito aos direitos das comunidades locais.
- **Política Contra Trabalho Infantil, escravo e forçado:** A empresa adotou uma política de tolerância zero em relação ao trabalho infantil, trabalho escravo e trabalho forçado, alinhando-se estritamente às normas internacionais estabelecidas pelas Convenções nº 29 (sobre o Trabalho Forçado) e nº 182 (sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil) da Organização Internacional do Trabalho [OIT].



8.2 Treinamentos Regulares

Todos os funcionários, incluindo gestores, equipe de recursos humanos e equipes operacionais, recebem treinamentos regulares sobre Direitos Humanos. Esses treinamentos abordam temas como reconhecimento e prevenção de violações de Direitos Humanos, inclusão, diversidade e respeito mútuo. Além disso, os funcionários são orientados sobre os procedimentos para relatar violações desses direitos por meio dos canais de denúncias da empresa.

8.3 Avaliação de Provedor Externo e Parceiros de Negócios

A empresa incorpora considerações de Direitos Humanos na avaliação e seleção de provedores externos e parceiros de negócios. Isso inclui a realização de Due Diligence para garantir que essas partes estejam em conformidade com os padrões éticos e legais. A empresa exige que os provedores externos e parceiros de negócios respeitem os direitos dos trabalhadores, não tolerem trabalho infantil ou trabalho forçado e adotem práticas comerciais responsáveis em suas operações.

8.4 Canais de Denúncias e Investigação

Os funcionários têm acesso a canais de denúncias confidenciais e eficazes para relatar violações de Direitos Humanos. Relatos de violações são tratados com seriedade e investigados prontamente por equipes designadas para essa finalidade. A empresa garante que ações corretivas apropriadas sejam tomadas em resposta a relatos verificados, incluindo medidas disciplinares, se necessário.

8.5 Monitoramento e Relatórios

A Smar estabeleceu sistemas de monitoramento para avaliar seu desempenho em relação aos Direitos Humanos. Isso inclui a definição de indicadores-chave de desempenho (KPIs) relacionados a esses direitos, que são monitorados regularmente e incorporados aos relatórios de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa da empresa. Esses relatórios fornecem transparência sobre as políticas, práticas e desempenho da empresa em relação às políticas implementadas.

Os indicadores-chave de desempenho (KPIs) abrangem diversos aspectos cruciais que refletem o compromisso da empresa com a promoção e proteção dos Direitos Humanos.

9. SEGURANÇA NO TRABALHO E GESTÃO DE EPIs

A Nova Smar demonstra um compromisso inabalável com a vida e a saúde de seus colaboradores, priorizando a criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Este compromisso vai além da conformidade legal, visando a excelência na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. A segurança é um valor essencial, que permeia todas as etapas das atividades profissionais, do planejamento à execução. As práticas da empresa estão alinhadas às mais rigorosas normas, incluindo as disposições gerais e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) da Norma Regulamentadora 1 (NR 1), que estrutura um sistema robusto de gestão de segurança. A gestão eficaz dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), em conformidade com a NR 6, complementa essa abordagem, detalhando o manuseio, armazenamento, embalagem, preservação e entrega desses equipamentos

essenciais para a integridade física de cada trabalhador.

A implementação da NR 1, com seu enfoque no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e na elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), eleva o patamar da abordagem da Nova Smar em segurança. A NR-1 agora exige a consideração de riscos psicossociais, amplia o incentivo à participação ativa dos trabalhadores no GRO, e reforça a priorização das ações preventivas. Tais atualizações demandam que a empresa não apenas reaja a incidentes, mas, de forma proativa e contínua, identifique, avalie e controle os perigos e riscos, incluindo aqueles relacionados à saúde mental dos trabalhadores, e que envolva os colaboradores na construção de um ambiente mais seguro. Este planejamento abrangente é crucial para a integridade de todos e para a sustentabilidade das operações.



9.1 Objetivos

Os objetivos da Nova Smar em segurança no trabalho são amplos e focados na proatividade e na proteção integral dos colaboradores, alinhados com as diretrizes da NR 1:

- **Assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável:** Prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, protegendo a integridade física e mental dos colaboradores, por meio de uma gestão sistemática dos riscos, incluindo os psicossociais, conforme o GRO/PGR da NR 1.
- **Promover uma cultura de segurança:** Engajando todos os níveis da organização – da alta direção aos colaboradores – na identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de controle, conforme os princípios da NR 1 e a participação ativa dos trabalhadores no GRO.
- **Garantir a conformidade legal:** Assegurando que todas as práticas de segurança e saúde no trabalho estejam alinhadas não apenas com a NR 6 para EPIs, mas também com as disposições gerais da NR 1 e demais Normas Regulamentadoras aplicáveis.
- **Gerenciar riscos de forma abrangente:** Através da estruturação e execução de um Programa de Gerenciamento de Riscos [PGR], que integre todas as etapas de identificação, avaliação, classificação e controle dos riscos ocupacionais, com base na metodologia estabelecida pela NR 1, e com foco na prevenção.

9.2 Planejamento e Desenvolvimento Seguro com Foco em EPIs e GRO/PGR

A segurança na Nova Smar é um elemento integral do planejamento e desenvolvimento de todas as atividades. Esta abordagem sistêmica é fortemente embasada pela NR 1, que exige que todas as organizações implementem um Programa de Gerenciamento de Riscos [PGR]. Este programa é agora ainda mais abrangente, demandando a inclusão de riscos psicossociais e a participação ativa dos trabalhadores.

• **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR):** A Nova Smar implementa o GRO como parte do seu sistema de gestão, resultando na elaboração e manutenção do PGR. Este programa é o alicerce para a identificação sistemática de perigos, a avaliação e classificação dos riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais, e a definição de um plano de ação focado na prevenção e na eliminação, redução ou controle desses riscos. A seleção de EPIs, conforme a NR 6, é uma das medidas de controle que emerge deste processo de avaliação de riscos.

• **Foco na Prevenção e Investigação de Eventos Perigosos:** A NR 1 reforça a priorização das ações preventivas, com o foco em evitar exposições perigosas antes que acidentes ocorram. Além disso, a exigência da investigação de eventos perigosos no trabalho [acidentes, incidentes, quase-acidentes] permite identificar fragilidades e evita repetições de falhas, criando um ciclo virtuoso de melhoria contínua da segurança.

• **Exercícios de Resposta a Emergências:** A Nova Smar incorpora simulados para avaliar a eficácia dos procedimentos de emergência [planos de evacuação, uso de EPI, primeiros socorros], testando a prontidão dos trabalhadores e reduzindo as consequências de sinistros.

• **Seleção e Uso de EPIs (NR 6):** A seleção adequada e o uso correto de EPIs são determinados pelas condições específicas de trabalho e pelos riscos identificados através do PGR. A Norma Regulamentadora NR 6 estabelece as diretrizes para a avaliação e aprovação dos EPIs por meio do Certificado de Aprovação, garantindo que somente equipamentos certificados e eficazes sejam utilizados.



9.2.1 Direito à Recusa e Participação Ativa dos Trabalhadores

A NR 1 reforça o direito do trabalhador de interromper suas atividades em caso de risco grave e iminente para sua vida ou saúde. Na Nova Smar, este direito é fundamental, estendendo-se à recusa de realizar tarefas consideradas inseguras. Isso inclui situações em que os EPIs adequados não são fornecidos ou estão em condições inadequadas. Este direito está profundamente ligado à participação ativa dos trabalhadores no GRO, que promove o engajamento e a valorização da experiência de quem vive a rotina operacional.

9.2.2 Ordem, Arrumação, Limpeza e Manuseio de EPIs

A manutenção de um ambiente de trabalho ordenado, arrumado e limpo é uma medida de controle fundamental para prevenir acidentes, conforme preconizado pelo PGR. Isso inclui o correto manuseio, armazenamento em locais adequados para prevenir danos ou deterioração, e a manutenção das embalagens originais dos EPIs para sua preservação, garantindo a eficácia desses equipamentos, de acordo com a NR 6.

9.2.3 Gestão Abrangente de Riscos e EPIs

A identificação proativa e a correção de perigos, em linha com a priorização das ações preventivas da NR 1, são etapas cruciais do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [GRO]. Este processo orienta a escolha e o fornecimento dos EPIs adequados para cada tipo de exposição ao risco, garantindo a proteção efetiva dos colaboradores. A interligação entre o PGR, que mapeia os riscos, e a gestão de EPIs, que fornece uma barreira de proteção, é vital para a estratégia de segurança da Nova Smar.

9.2.4 Normas, Procedimentos e Treinamento em EPIs e GRO/PGR

A aderência às normas de segurança, procedimentos operacionais, sinalizações de segurança e proteção contra incêndios é rigorosa. A NR 1 exige que os trabalhadores recebam treinamentos obrigatórios sobre as disposições do PGR, incluindo os riscos ocupacionais e as medidas de prevenção. A participação dos trabalhadores é incentivada, e o processo precisa ser transparente, com a comunicação dos riscos e medidas consolidadas em inventários acessíveis. Isso se complementa com a educação e treinamento contínuo dos colaboradores sobre o uso correto, conservação e a importância dos EPIs, além da entrega devidamente registrada na Ficha de Controle de Distribuição dos EPIs.

9.2.5 Educação e Conscientização em Segurança Ocupacional

A participação ativa dos colaboradores em programas de conscientização e treinamento é fundamental. A NR 1 destaca a importância da comunicação e consulta aos trabalhadores sobre os riscos e medidas de prevenção, incluindo os riscos psicossociais. Na Nova Smar, isso engloba o conhecimento sobre os riscos ambientais identificados no PGR e a análise de riscos realizada pelo Departamento de Segurança e Medicina do Trabalho e pela CIPA. Programas como Brigada de Incêndio, CIPA, Diálogos de Segurança e SIPAT são exemplos de iniciativas que promovem o engajamento e a capacitação contínua.

9.2.6 Responsabilidades na Gestão de Segurança

A NR 1 define claramente as responsabilidades do empregador e dos empregados. Na Nova Smar, gerentes e coordenadores, juntamente com o Departamento de Segurança e Medicina do Trabalho, têm a responsabilidade de garantir a disponibilidade, o fornecimento adequado e o uso correto dos EPIs por todos os colaboradores, além de realizar inspeções de segurança do trabalho e prover treinamentos específicos. Os colaboradores, por sua vez, devem conhecer, usar corretamente e conservar os EPIs, além de participar ativamente dos treinamentos e programas de conscientização oferecidos pela empresa e cumprir as disposições do PGR.



10. SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

A sustentabilidade ambiental reflete a necessidade de equilibrar o desenvolvimento econômico com a preservação dos recursos naturais e a proteção dos ecossistemas. De modo geral, sustentabilidade ambiental refere-se à capacidade de atender às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de atenderem suas próprias necessidades. Este conceito abrange diversas práticas essenciais, como a conservação da biodiversidade, a redução das emissões de

gases de efeito estufa, a gestão eficiente dos resíduos e a utilização de fontes de energia renováveis.

Assim, a Nova Smar desenvolveu uma política de sustentabilidade ambiental com o objetivo de integrar esses princípios em todas as suas operações e processos. Este compromisso é refletido em diversas iniciativas e práticas que visam minimizar os impactos ambientais, promover a conservação dos recursos naturais e garantir a viabilidade ambiental a longo prazo.

10.1 Energia Renovável

A Nova Smar tem um compromisso firme com a sustentabilidade, evidenciado pela obtenção do Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC). Este certificado atesta que a energia utilizada pela empresa provém de fontes renováveis, como hidrelétrica, solar fotovoltaica, eólica e biomassa. A certificação I-REC não apenas comprova a origem sustentável da energia, mas também serve como uma ferramenta valiosa para ações de marketing e para a elaboração de relatórios de emissão de gases de efeito estufa (GEE). Através deste certificado, a Nova Smar reforça sua imagem de responsabilidade ambiental e transparência, demonstrando seu compromisso com a redução da pegada de carbono e a promoção de práticas sustentáveis.

10.2 Gestão de Recursos Hídricos e Efluentes

A gestão eficiente dos recursos hídricos é uma prioridade para a Nova Smar. Na Unidade III, a captação de água pluvial é uma prática estabelecida, permitindo a reutilização da água da chuva em diversos processos industriais. Essa iniciativa não apenas reduz o consumo de água potável, mas também minimiza o impacto ambiental das operações da empresa, promovendo a sustentabilidade e a conservação dos recursos hídricos.

10.3 Gestão de Resíduos

A política de gestão de resíduos visa garantir o manejo ambientalmente adequado dos resíduos sólidos, desde a sua geração até a disposição final. A empresa implementou práticas de classificação, separação, armazenamento, transporte e destinação final dos resíduos, com o objetivo de minimizar os impactos ambientais e promover a sustentabilidade. A implementação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) permitiu a classificação dos resíduos por tipo, de acordo com a resolução 275/01 do CONAMA, e a readequação dos ambientes conforme as metas de 2030. Além disso, a empresa realiza campanhas de conscientização sobre o consumo de água e energia, bem como a separação de resíduos recicláveis e orgânicos. A Nova Smar também promove a economia circular, incentivando a reciclagem e o reaproveitamento de materiais, contribuindo para a redução do consumo de recursos naturais e a geração de novas oportunidades econômicas.

10.4 Parcerias Sustentáveis

A Nova Smar valoriza as parcerias que promovem a sustentabilidade e o desenvolvimento ambiental. Uma dessas parcerias é com o Viveiro Municipal de Mudas de Sertãozinho, sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Agricultura. O viveiro promove o desenvolvimento controlado de mudas de espécies vegetais nativas e exóticas, essenciais para o reflorestamento e a conservação ambiental local e regional. O local também abriga um meliponário, onde vivem abelhas sem ferrão, provenientes de resgates realizados pelo Núcleo de Controle de Vetores e Zoonoses. O Viveiro Municipal recebe regularmente grupos interessados em conhecer as ações ambientais desenvolvidas no local e realiza a distribuição de mudas e orientações sobre o plantio.

Outra parceria importante é com a Cooperativa Casa de Todos, do Instituto Federal de São Paulo (IFSP). Esta colaboração fortalece as iniciativas de sustentabilidade da empresa, promovendo a conscientização ambiental e o desenvolvimento de práticas sustentáveis na comunidade.



11. POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Na busca contínua por um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, a Nova Smar reafirma seu compromisso com a promoção da diversidade e a valorização da individualidade de cada colaborador. Com foco na equidade, a empresa adota uma postura de zero tolerância à discriminação baseada em raça, gênero, idade, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, religião, deficiência ou qualquer outra característica. A empresa entende que a diversidade impulsiona a inovação, a criatividade e a excelência em suas soluções de automação industrial. Portanto, compromete-se a fomentar um ambiente que

celebra as diferenças, assegurando que todos os colaboradores, clientes e parceiros sejam tratados com dignidade, respeito e justiça. Esse compromisso abrange todas as facetas de sua operação, desde a contratação e desenvolvimento profissional até suas práticas de gestão e liderança, garantindo que inclusão e diversidade sejam princípios fundamentais em todas as suas ações e decisões.

Esta política visa criar um espaço onde todos se sintam respeitados, reconhecidos e capacitados a contribuir plenamente com seu talento e potencial.

11.1 Pessoas com Deficiência

A Nova Smar segue rigorosamente as diretrizes estabelecidas pela Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), garantindo igualdade de oportunidades e acessibilidade para todos os colaboradores. A empresa oferece adaptações e suporte necessário para garantir que todos, incluindo aqueles com deficiência, possam desempenhar suas funções de maneira eficaz e satisfatória.

Além disso, são realizadas regularmente

avaliações de acessibilidade em todas as instalações da empresa, visando identificar e eliminar possíveis barreiras físicas e tecnológicas que possam dificultar a plena participação dos colaboradores com deficiência. Ademais, são promovidas atividades de sensibilização e capacitação, com o objetivo de promover uma cultura organizacional mais inclusiva e consciente das necessidades e potenciais de cada indivíduo.

11.2 Identidade de Gênero e Orientação Sexual

Respeitando a diversidade de identidade de gênero e orientação sexual, a empresa se empenha em fomentar um ambiente de trabalho que valorize a igualdade e o respeito mútuo, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela legislação nacional e internacional de Direitos Humanos. Comprometida com essa missão, a empresa vai além do cumprimento das obrigações legais e se compromete ativamente a criar um espaço inclusivo e seguro para todos os colaboradores.

Nesse contexto, foram implementadas políticas internas que visam não apenas proibir qualquer forma de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, mas também promover a aceitação e o apoio mútuo. A Smar também estabeleceu mecanismos de apoio e suporte para os

colaboradores que enfrentam desafios relacionados à sua identidade de gênero ou orientação sexual. Isso inclui a disponibilidade de recursos confidenciais e acessíveis, bem como a criação de espaços de diálogo aberto e acolhedor. Ao priorizar a diversidade e o respeito à individualidade, a empresa fortalece sua comunidade e promove um ambiente de trabalho mais positivo e enriquecedor para todos.

Adicionalmente, a empresa se baseia na Lei nº 7.041/2015, que criminaliza a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, como uma referência legal para suas práticas e políticas de inclusão. Esta legislação serve como um pilar fundamental no compromisso da empresa em garantir a igualdade de tratamento e a proteção dos direitos de todos os colaboradores.

11.3 Igualdade de Gênero

Comprometida com a promoção da igualdade de gênero, a empresa se dedica a criar um ambiente de trabalho onde todos tenham direitos iguais e oportunidades equivalentes, alinhando-se às diretrizes estabelecidas pela legislação nacional e internacional de Direitos Humanos. Esta missão vai além do simples cumprimento de obrigações legais, refletindo um compromisso ativo da empresa em estabelecer um espaço de trabalho inclusivo, equitativo e seguro para todos os colaboradores, independentemente do gênero.

Para atingir esse objetivo, a empresa implementou políticas internas que proíbem qualquer forma de discriminação de gênero e promovem um ambiente de apoio mútuo e respeito. Essas políticas visam não apenas assegurar a igualdade de tratamento e oportunidades na contratação, promoção e desenvolvimento profissional, mas também garantir a equidade salarial e a representação equilibrada de gêneros em todos os níveis organizacionais.

11.4 Diversidade Religiosa e Cultural

A Nova Smar mantém seu compromisso com o respeito à diversidade religiosa e cultural de sua equipe, em total conformidade com as disposições da Constituição Federal e demais legislações aplicáveis. Além disso, promove ativamente a educação e sensibilização sobre questões relacionadas à diversidade religiosa e cultural, visando estabelecer um ambiente de trabalho harmonioso e colaborativo.

Essas iniciativas estão em conformidade com o artigo 5º da Constituição Federal, que garante a liberdade religiosa e cultural como direito fundamental de todos os cidadãos brasileiros. A empresa reconhece a importância de

respeitar e valorizar as diferentes crenças, práticas e tradições religiosas e culturais de seus colaboradores, promovendo um ambiente inclusivo e respeitoso para todos.

A empresa, adicionalmente, adota medidas para garantir que nenhum colaborador seja discriminado ou marginalizado com base em sua religião ou origem cultural. A empresa promove o diálogo aberto e o entendimento mútuo entre os membros da equipe, reforçando a importância da diversidade como um dos pilares essenciais de sua cultura organizacional.

11.5 Diversidade Étnico-Racial

Reconhecendo a importância da diversidade étnico-racial, a Smar adotou políticas de igualdade e combate ao racismo, seguindo rigorosamente as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 12.288/2011 [Estatuto da Igualdade Racial] e outras legislações pertinentes, e se compromete a promover a igualdade de oportunidades e a combater todas as formas de discriminação e preconceito com base na raça, cor da pele, origem étnica ou nacional, em total alinhamento com o artigo 3º do Estatuto da Igualdade Racial.

Para assegurar a efetiva implementação dessas políticas, a empresa realiza regularmente programas de conscientização e treinamentos sobre diversidade e inclusão

étnico-racial para todos os colaboradores. Além disso, são estabelecidos mecanismos de denúncia e apoio para casos de discriminação ou assédio racial, garantindo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os membros da equipe.

Além de cumprir com as obrigações legais, a empresa reconhece a importância de promover a diversidade étnico-racial como um valor fundamental para a construção de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa. Por meio dessas iniciativas, reforça seu compromisso em criar um ambiente onde a diversidade seja valorizada e onde cada colaborador possa contribuir plenamente, independentemente de sua origem étnica ou racial

11.6 Diversidade Geracional

Na busca por um ambiente de trabalho mais inclusivo e dinâmico, a empresa reconhece a importância da diversidade geracional. Valorizando as distintas perspectivas e experiências que cada faixa etária traz consigo, a organização promove um diálogo aberto e uma cultura de aprendizado contínuo entre suas diferentes gerações de colaboradores.

Ao incorporar a diversidade geracional, a empresa não apenas reconhece o valor único que cada geração agrega ao ambiente de trabalho, mas também busca promover a colaboração e a troca de conhecimentos entre elas. Desde o compartilhamento de habilidades técnicas até a compreensão de diferentes

estilos de trabalho e comunicação, cada geração contribui de maneira significativa para o crescimento e o sucesso da organização.

Além disso, a empresa está comprometida em combater estereótipos e preconceitos relacionados à idade, assegurando que todas as decisões e avaliações sejam baseadas no mérito e no desempenho, independentemente da idade do colaborador. Essa abordagem inclusiva não só fortalece a coesão e a colaboração dentro da equipe, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais enriquecedor, onde a diversidade de experiências é valorizada e celebrada.

11.7 Inclusão e Não Discriminação de Trabalhadores com HIV/AIDS

Comprometida com a criação e manutenção de um ambiente profissional que não apenas valorize a inclusão, mas também esteja integralmente livre de qualquer vestígio de discriminação, a Nova Smar dedica uma atenção especial à saúde e bem-estar dos seus colaboradores. Em alinhamento com a Lei nº 12.984/2014, que estabelece como crime a discriminação contra indivíduos portadores do vírus HIV ou aqueles que enfrentam doenças de imunodeficiência, a organização se esforça para assegurar a igualdade de oportunidades para todos os funcionários.

Para tornar esse compromisso uma realidade, políticas efetivas foram implementadas com o objetivo de erradicar a discriminação em todos os processos de recrutamento, promoção e nas diversas práticas de gestão de recursos humanos. Além disso, a privacidade das informações médicas dos colaboradores é

preservada com o máximo rigor, respeitando a confidencialidade e a dignidade de cada indivíduo.

Paralelamente, a empresa investe em iniciativas educacionais, destinadas a sensibilizar toda a equipe sobre questões críticas de saúde e Direitos Humanos. Estas iniciativas visam não apenas erradicar preconceitos enraizados, mas também promover um ambiente de trabalho caracterizado por um forte senso de suporte coletivo e solidariedade entre os colaboradores. Tais esforços são fundamentais para construir uma cultura organizacional onde o respeito mútuo e o apoio são valores inegociáveis. Adicionalmente, a companhia disponibiliza canais de suporte e denúncia eficientes e acessíveis, garantindo que qualquer comportamento ou atitude discriminatória seja rapidamente identificado e corrigido.



12. PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

O Programa de Responsabilidade Social da Nova Smar expressa o compromisso da empresa em ser um agente de transformação social, estendendo-se além de suas responsabilidades econômicas. Este programa materializa a busca da empresa por uma “licença social para operar”, gerando valor para as partes interessadas e fortalecendo sua reputação junto às comunidades. Ele aborda o papel da organização na sociedade, seus relacionamentos e a reputação que promove, além de sua contribuição para o respeito aos direitos humanos fundamentais.

O principal objetivo deste programa é integrar práticas empresariais éticas e sustentáveis que contribuam diretamente para o bem-estar da sociedade, promovendo o desenvolvimento comunitário e a melhoria da qualidade de vida. Visa incorporar ações sociais nas operações da empresa, reafirmando seu compromisso com a excelência e um impacto positivo duradouro.

12.1 Engajamento e Investimento Social

A Nova Smar demonstra seu engajamento social por meio de diversas iniciativas e investimentos, visando o apoio a entidades e a realização de eventos que fortalecem o vínculo com a sociedade, dentre eles estão:

- **Doações e Patrocínios:** A empresa apoia entidades de caráter cultural, esportivo, religioso e social, mantendo um calendário anual de eventos internos abertos à participação da sociedade.
- **Campanhas Sociais:** São promovidas diversas campanhas que abordam problemas sociais, buscando conscientizar e mobilizar a comunidade para causas relevantes.
- **Parcerias:** A Nova Smar estabelece parcerias com entidades filantrópicas e instituições de ensino, contribuindo para o desenvolvimento social e a capacitação profissional.
- **GPTW – Great Place To Work:** O reconhecimento como GPTW ressalta o compromisso da empresa com um ambiente de trabalho positivo e ético, que se reflete intrinsecamente em sua responsabilidade social.

12.2 Direitos Humanos, Normas e Certificações

A Smar possui um compromisso sólido com o respeito aos Direitos Humanos, alinhando-se a padrões internacionais e legislações como:

- **Conformidade com Normas Regulamentadoras (NRs):** A empresa atende a diversas Normas Regulamentadoras relacionadas à segurança e saúde no trabalho.
- **Certificações e Treinamentos:** A empresa mantém certificações de qualidade e oferece treinamentos específicos, refletindo seu compromisso com a excelência e a segurança das pessoas.

12.3 Diversidade, Equidade e Inclusão

A Nova Smar busca promover um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade, equidade e inclusão, refletindo seu papel social ativo.

- **Programas de Desenvolvimento de Talentos:** A empresa mantém programas como o de estágio e o de aprendizes, oferecendo oportunidades de capacitação profissional em diversas áreas.
- **Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD):** Promoção ativa e inclusão de PCDs em seu quadro de colaboradores, integrando-os em diferentes setores.

12.4 Diversidade, Equidade e Inclusão

A empresa investe no desenvolvimento de seus colaboradores e busca estender sua responsabilidade social por toda a cadeia de valor.

- **Desenvolvimento Contínuo:** A Nova Smar foca no desenvolvimento contínuo de seus talentos.
- **Busca por Novos Pilares:** A empresa busca constantemente novos pilares para promover a responsabilidade social em toda a sua cadeia de valor.

12.4 Ética, Transparência e Imposto Solidário

A empresa mantém altos padrões éticos e de transparência em todas as suas operações. Além disso, implementou um mecanismo de imposto solidário sobre o lucro líquido, destinando uma porcentagem para projetos sociais locais. Incentiva também seus funcionários a destinarem parte de seus impostos pessoais para causas solidárias, reforçando o engajamento coletivo.



13. DUE DILIGENCE DE TERCEIROS

A Nova Smar S/A reconhece a importância de parcerias éticas, legais e sustentáveis em todas as suas operações. Para manter a confiança de clientes, acionistas e da comunidade, a empresa implementa um processo de Due Diligence de terceiros. Este processo é projetado para avaliar e mitigar uma ampla gama de riscos, incluindo conformidade legal, ética empresarial, direitos humanos, sustentabilidade ambiental, e, especialmente, a prevenção de fraudes e corrupção.

Os critérios para este processo são baseados em legislações nacionais e internacionais relevantes, como a Lei Anticorrupção Brasileira [Lei nº 12.846/2013] e o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) dos Estados Unidos. Além disso, a política de Due Diligence da empresa considera padrões de proteção ao trabalhador [SA8000] e diretrizes de responsabilidade social [NBR 16001], garantindo que a Nova Smar S/A e seus parceiros operem com integridade e responsabilidade.

13.1 Objetivos

Os objetivos da Due Diligence de terceiros são claros:

- Estabelecer um processo que oriente a seleção cuidadosa e o monitoramento eficaz de terceiros.
- Garantir a integridade da cadeia de suprimentos.
- Assegurar a qualidade dos insumos e serviços essenciais para as operações da empresa.

13.2 Definições Essenciais

Para o entendimento da Due Diligence, alguns termos-chave são importantes:

- **Qualidade:** Refere-se à conformidade e ao valor percebido dos produtos e serviços.
- **Fornecedor/Provedor Externo:** Entidade ou indivíduo que fornece bens, serviços ou recursos à empresa.
- **Parceiro:** Entidades ou indivíduos com os quais a Nova Smar S/A colabora para alcançar objetivos mútuos.
- **Insumos:** Elementos essenciais utilizados na produção de bens ou serviços.
- **Partes Interessadas:** Aqueles que representam risco significativo à sustentabilidade da organização se suas necessidades e expectativas não forem atendidas.

13.3 Responsabilidades

A gestão deste processo envolve equipes multifuncionais, como um grupo responsável pela Avaliação e Desempenho do Provedor Externo (ADF), além dos Departamentos de Qualidade e Compras, que estabelecem e executam as diretrizes para seleção e monitoramento.

13.4 Processo de Seleção de Provedor Externo

A seleção de novos provedores externos inicia-se com uma avaliação rigorosa para garantir sua adequação aos padrões da Nova Smar S/A.

- **Avaliação Inicial:** Um levantamento de informações legais, fiscais e de conformidade é realizado, seguido por um questionário que aborda aspectos como integridade corporativa, práticas de sustentabilidade, certificações de qualidade e responsabilidade social.
- **CrITÉrios de Seleção:** A empresa utiliza critérios como experiência, certificações e histórico de conformidade com políticas de ética, responsabilidade social e sustentabilidade.
- **Avaliação e Homologação:** Com base nas informações coletadas e na análise de risco, os provedores externos são avaliados e homologados, assegurando que atendam aos requisitos da Nova Smar S/A.

13.5 Monitoramento de Provedor Externo

O monitoramento é um processo contínuo e sistemático para assegurar que os provedores externos mantenham o desempenho e as práticas esperadas.

- **Avaliação de Desempenho:** A empresa avalia regularmente o desempenho dos provedores externos com base em métricas-chave que abrangem conformidade contratual, pontualidade, feedback de clientes e adesão a padrões de integridade, ética e sustentabilidade.
- **Melhoria Contínua:** Os dados do monitoramento são utilizados para identificar áreas de melhoria, resultando na implementação de planos de ação corretiva em colaboração com os provedores externos.

13.6 Reavaliação de Provedor Externo

A reavaliação periódica é um componente crítico do processo de monitoramento, garantindo que todos os parceiros comerciais continuem a atender ou exceder os padrões da Nova Smar S/A, especialmente para provedores críticos.

- **CrITÉrios de Reavaliação:** A frequência e rigor da reavaliação dependem da criticidade do provedor externo, do seu histórico de desempenho e da conformidade com certificações e auditorias externas, quando aplicável. Para parceiros sem certificações formais, mas que atendem aos requisitos, auditorias externas são realizadas periodicamente.
- **Ações Consequentes:** Com base no desempenho, as ações podem variar desde a aprovação contínua para provedores de alta performance, solicitação de planos de ação corretiva para aqueles que precisam melhorar, até a desqualificação ou suspensão em casos de falhas persistentes.

13.7 3TG (Tântalo, Tungstênio, Estanho e Ouro)

No processo de Due Diligence, a Nova Smar S/A inclui uma análise precisa das políticas de sourcing de minerais 3TG [tântalo, tungstênio, estanho e ouro] de seus provedores externos, especialmente em países afetados por conflitos. Esta análise é fundamentada em legislações como a Lei Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection de 2010. A empresa prioriza provedores que demonstram a origem ética desses minerais, preferencialmente por meio de certificações independentes, garantindo que sua cadeia de suprimentos não financie conflitos ou violações de Direitos Humanos.



14. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), estabelece o arcabouço legal para o tratamento de dados pessoais no Brasil. A Nova Smar S/A, reconhecendo a fundamental importância da privacidade, está plenamente alinhada a esta legislação, comprometendo-se a proteger as informações pessoais de seus clientes, colaboradores, parceiros e demais partes interessadas. Este compromisso abrange a coleta, utilização, armazenamento e segurança dos dados, assegurando a conformidade e o respeito aos direitos dos titulares.

14.1 Objetivos

Os objetivos da Nova Smar S/A em relação à privacidade e proteção de dados são:

- Assegurar a conformidade com a LGPD e outras regulamentações aplicáveis.
- Garantir a privacidade e a segurança dos dados pessoais sob sua responsabilidade.
- Proteger os direitos e liberdades dos titulares dos dados.

14.2 Definições Chave

Para esta política, os termos importantes são:

- **Dados Pessoais:** Qualquer informação que identifique ou possa identificar uma pessoa natural.
- **Dados Pessoais Sensíveis:** Dados que se referem a aspectos íntimos da pessoa, como origem racial, opiniões políticas, dados de saúde, entre outros.
- **Titular dos Dados:** A pessoa natural a quem os dados pessoais se referem.
- **Controlador:** Pessoa ou empresa que decide sobre o tratamento dos dados pessoais.
- **Operador:** Pessoa ou empresa que realiza o tratamento de dados em nome do Controlador.
- **Tratamento de Dados:** Qualquer operação feita com dados pessoais (coleta, armazenamento, uso, etc.).

14.3 Direitos dos Titulares

Os titulares de dados pessoais possuem direitos garantidos, incluindo:

- Confirmação e acesso aos dados;
- Correção de informações incompletas ou desatualizadas;
- Anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários;
- Portabilidade dos dados;
- Informações sobre compartilhamento de dados;
- Informações sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e suas consequências;
- Revogação do consentimento.

14.4 Diretrizes para o Tratamento de Dados Pessoais

O tratamento de dados pessoais na Nova Smar S/A segue princípios rigorosos, como:

- **Finalidade e Adequação:** Dados tratados para propósitos legítimos e compatíveis.
- **Necessidade:** Tratamento limitado ao mínimo indispensável.
- **Livre Acesso e Qualidade:** Garantia de consulta facilitada e dados exatos e atualizados.
- **Transparência:** Informações claras sobre o tratamento.
- **Segurança e Prevenção:** Medidas técnicas e administrativas para proteger os dados.
- **Não Discriminação:** Proibição de tratamento para fins discriminatórios.
- **Responsabilização:** Demonstração do cumprimento das normas de proteção de dados.

14.5 Compartilhamento de Dados

A Nova Smar S/A pode compartilhar dados pessoais com terceiros, como parceiros e prestadores de serviços, mas sempre para finalidades específicas e legítimas, garantindo a proteção adequada. A empresa não comercializa dados pessoais. O compartilhamento ocorre apenas quando exigido por lei, para fins administrativos internos ou para a execução de serviços, entre outras situações necessárias.

14.6 Garantias de Proteção de Dados

Em todas as situações de tratamento e compartilhamento, a Nova Smar S/A adota medidas rigorosas, incluindo acordos de confidencialidade, avaliação de conformidade de terceiros e a implementação de medidas técnicas e organizacionais para proteger os dados contra acessos não autorizados, perdas ou alterações

14.7 Retenção e Eliminação de Dados

Os dados pessoais são mantidos pelo tempo necessário para cumprir suas finalidades, respeitando os prazos legais e regulatórios. Após esse período, são eliminados de forma segura.



15. AUDITORIAS

A Nova Smar S/A integra as auditorias como um pilar fundamental de seu Programa de Integridade, garantindo transparência, responsabilidade e excelência operacional. Este processo sistemático avalia a eficácia dos controles internos, a precisão dos registros e a conformidade com leis e regulamentos, identificando riscos e oportunidades de aprimoramento contínuo da integridade corporativa.

15.1 Auditoria Financeira

Realizada pela Moore Prisma Auditores e Consultores, em conformidade com normas brasileiras e internacionais, a Auditoria Financeira assegura a integridade e exatidão dos relatórios financeiros da empresa. Seu objetivo é fornecer confiança razoável de que as demonstrações financeiras estão livres de distorções relevantes, seja por fraude ou erro.

- **Responsabilidades:** Os auditores atuam com julgamento profissional e ceticismo, avaliando riscos e obtendo evidências. A administração da empresa é responsável pela elaboração correta das demonstrações e pela manutenção de controles internos eficazes.
- **Importância:** É essencial para identificar e corrigir falhas, reforçando a confiança de investidores e partes interessadas na veracidade das informações financeiras. Os resultados são comunicados à governança para decisões informadas e melhorias.

15.2 Auditoria Interna

As auditorias internas são realizadas rigorosamente ao longo do ano, seguindo um cronograma estabelecido e em conformidade com a norma ABNT NBR ISO 9001:2015.

- **Abrangência:** Diversos setores são auditados, como comercial, assistência técnica, pcp, projetos, fabricação, montagem, desenvolvimento, compras, recursos humanos, gestão de qualidade e financeiro. Todos os processos registrados são examinados.
- **Resultados:** A conclusão das auditorias, alinhada à ISO 9001:2015, reafirma o compromisso com a qualidade e a melhoria contínua. Os resultados são publicados, promovendo confiança e credibilidade, e as ações corretivas implementadas visam aprimorar processos e produtos.

15.3 Auditoria de Renovação de Certificados e Vigilância

Essas auditorias são cruciais para a conformidade contínua com normas de qualidade e segurança, sendo realizadas em intervalos regulares.

- **Objetivos:** Assegurar que a empresa mantenha a conformidade com os padrões e regulamentações para certificação, verificando a eficácia de ações corretivas e avaliando mudanças no sistema de gestão.
- **Periodicidade e Execução:** Realizadas por auditores qualificados e imparciais, em períodos definidos pelo organismo de certificação. O plano de auditoria inclui revisão de documentos, inspeções e avaliação de processos.
- **Foco:** Examinam a adequação de ações corretivas, conformidade de produtos, gestão de riscos, calibração de equipamentos, competência dos colaboradores, controle de documentos e satisfação do cliente.
- **Melhoria Contínua:** Relatórios detalhados com conclusões e recomendações são elaborados para impulsionar melhorias. A organização é responsável por implementar essas ações, garantindo a eficácia do sistema de gestão e a confiança das partes interessadas.



16. LIDERANÇA E CULTURA ORGANIZACIONAL

O comprometimento da alta administração em promover uma cultura de integridade e conformidade é essencial para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização. Quando os líderes demonstram um compromisso genuíno com os valores éticos e a conformidade com as leis e regulamentos, eles estabelecem um exemplo poderoso que influencia todos os níveis da empresa. Isso cria um ambiente onde os valores éticos são valorizados e praticados em todas as interações e decisões organizacionais.

Desse modo, a Smar adotou os seguintes métodos para evidenciar o comprometimento da alta administração com a transparência e valores éticos:

• Comunicação

Comunicação clara da alta administração acerca de seu compromisso com a integridade e conformidade por meio de declarações públicas, comunicados internos e reuniões com funcionários em todos os níveis da organização. Dando ênfase na importância desses valores e encorajamento ao engajamento de todos os funcionários na promoção de uma cultura ética.

• Políticas

Desenvolvimento de políticas e procedimentos relacionados à integridade e conformidade, abordando áreas como ética nos negócios, conflito de interesses, anticorrupção, respeito aos Direitos Humanos e privacidade de dados. Essas políticas refletem os mais altos padrões éticos e legais e são comunicadas de forma clara a todos os funcionários.

• Treinamento

Implementação de programas de treinamento sobre integridade e conformidade para todos os funcionários, incluindo a alta administração. Os treinamentos abordam questões éticas relevantes, políticas da empresa e as consequências de violações de conformidade.

• Canais de Denúncia

Implementação de canais de denúncia confidenciais e acessíveis, onde os funcionários podem relatar preocupações éticas ou violações de conformidade. A alta administração garante que esses canais sejam bem divulgados e que as denúncias sejam investigadas de forma imparcial e eficaz.

• Monitoramento

Sistemas e equipes de monitoramento e avaliação para acompanhar o cumprimento das políticas de integridade e conformidade. Incluindo auditorias internas regulares, revisões de conformidade e análise de indicadores-chave de desempenho relacionados à integridade.

• Reconhecimento

Reconhecimento e recompensa aos funcionários que demonstram comprometimento com os valores éticos e práticas de conformidade. Isso inclui programas de incentivo, reconhecimento público e oportunidades de desenvolvimento profissional.

• Transparência

Transparência em todas as iniciativas relacionadas à integridade e conformidade e garantia de que a alta administração será responsável por seus próprios comportamentos e decisões éticas.

• Avaliações

Avaliações regulares do Programa de Integridade e conformidade para identificar áreas de melhoria e implementação de ações corretivas conforme necessário. A alta administração está aberta a feedbacks e sugestões de funcionários para promover uma cultura de melhoria contínua.

17. CANAL DE SOLUÇÕES

O Canal de Soluções da Nova Smar é uma ferramenta essencial para a manutenção de um ambiente de trabalho ético e transparente. Operado pela Contato Seguro, ele é um canal confidencial dedicado a receber relatos de condutas que possam violar o Código de Ética e Conduta da empresa, leis ou normas internas. Sua finalidade principal é proteger a Nova Smar e seus colaboradores de práticas antiéticas, ilegais ou que prejudiquem o ambiente de trabalho, garantindo que preocupações graves sejam relatadas sem medo de retaliação e promovendo uma cultura de responsabilidade e integridade.

17.1 Como o Canal de Soluções Funciona

O Canal de Soluções é um recurso vital para todos os colaboradores, provedores externos e parceiros comerciais que desejem reportar irregularidades.

- **O que Relatar:** O Canal é destinado a infrações graves que afetam a integridade da empresa, como fraudes, corrupção, assédio [moral ou sexual], discriminação, vazamento de informações confidenciais, danos ambientais, furto, roubo ou qualquer conduta que infrinja a lei ou as políticas internas e que possa prejudicar a organização, seus colaboradores, clientes ou parceiros.

- **Como Fazer um Relato:** Os relatos podem ser feitos de forma segura e confidencial, com opção de anonimato, através dos seguintes canais:

- Site: <https://www.contatoseguro.com.br/smar>
- App: Contato Seguro
- Telefone: 0800 810 8457



- **Anonimato e Não Retaliação:** A Nova Smar garante o sigilo e a confidencialidade de todas as informações. O relator pode optar por não se identificar, e mesmo que o faça, sua identidade será tratada com a máxima confidencialidade. A empresa possui uma política de tolerância zero para retaliação contra qualquer pessoa que faça uma denúncia de boa-fé. Qualquer tentativa de retaliação deve ser denunciada imediatamente.

17.2 Treinamento, Incentivo e Campanhas

A Nova Smar demonstra um forte compromisso com a eficácia do Canal de Soluções por meio de educação e comunicação contínuas:

- **Treinamento aos Funcionários:** A empresa fornece treinamentos regulares e contínuos sobre o Programa de Integridade, que incluem instruções detalhadas sobre como utilizar o Canal de Soluções. Esses treinamentos abordam os tipos de irregularidades que podem ser reportadas, os procedimentos a serem seguidos, e a importância da confidencialidade. Recursos como vídeos explicativos sobre temas como discriminação e assédio moral e sexual são disponibilizados no portal interno, visando capacitar os colaboradores para que façam relatos com assertividade e confiança no sistema.

- **Incentivo ao Uso Correto:** A Nova Smar se importa profundamente com o uso correto do Canal, enfatizando que ele é para infrações graves que afetam a integridade da empresa. Através da conscientização, a empresa reforça que o Canal de Soluções é uma ferramenta séria e vital para a saúde organizacional, diferenciando-o de canais para questões operacionais ou interpessoais comuns. O objetivo é que todos se sintam seguros e empoderados para reportar preocupações éticas legítimas.

- **Campanhas de Conscientização Anuais:** Ao longo do ano, a empresa realiza campanhas de comunicação e conscientização para manter todos os colaboradores, provedores externos e parceiros comerciais informados sobre a existência, funcionamento e importância do Canal. Essas campanhas destacam continuamente os tipos de infrações que devem ser relatadas, ajudando a identificar e prevenir condutas antiéticas e reforçando a cultura de ética e transparência da Nova Smar.

18. COMITÊ DE SOLUÇÕES

O Comitê de Soluções (também referido como Comitê de Ética ou Conselho de Ética) é um órgão colegiado fundamental para a manutenção dos padrões éticos e para a promoção de uma cultura de integridade e conformidade dentro da Nova Smar S/A. Ele é um órgão interno, independente e imparcial, que desempenha um papel de referência para todos os níveis da organização. Sua composição é formada por um grupo diversificado de pessoas, provenientes de vários setores da empresa e consideradas de confiança. Essa diversidade garante múltiplas perspectivas e experiências na análise de cada caso.

Para garantir a integridade do grupo e a segurança dos colaboradores, o Comitê opera de forma anônima. Isso significa que a identidade de seus membros não é publicamente divulgada, protegendo-os e assegurando que suas decisões sejam tomadas sem pressões externas. Ele não apenas estabelece diretrizes claras sobre o comportamento esperado e os valores da Nova Smar, mas também atua como um recurso para colaboradores que buscam orientação em situações complexas ou que desejam reportar possíveis violações éticas de maneira confidencial e segura. Sua existência é uma declaração clara do valor que a empresa atribui à ética nos negócios e à sustentabilidade de sua reputação.

18.1 Como o Comitê de Soluções Funciona

1. Recebimento e Análise de Relatos: O Comitê é o destino final dos relatos de violações éticas e de conformidade que são encaminhados pelo Canal de Soluções, após a triagem inicial feita pela Contato Seguro.

2. Condução de Investigações: Uma das principais funções do Comitê é realizar investigações detalhadas e imparciais para apurar a veracidade dos relatos. Isso envolve:

- **Avaliar as informações:** Analisar o conteúdo do relato e outras informações disponíveis.
- **Buscar evidências adicionais:** Coletar documentos, dados ou outros elementos que possam corroborar ou refutar a denúncia.
- **Entrevistar pessoas:** Realizar conversas com as partes envolvidas (mantendo a confidencialidade) para coletar mais dados sobre o ocorrido. Todo o processo investigativo é conduzido com o máximo respeito, garantindo a confidencialidade das informações e a proteção dos envolvidos.

3. Emissão de Pareceres e Recomendações: Com base nas conclusões das investigações, o Comitê emite pareceres e pode fazer recomendações à alta administração, detalhando as descobertas e as possíveis implicações.

4. Tomada de Decisão e Ações Corretivas: O Comitê é responsável por concluir sobre a veracidade do relato e, então, definir e implementar as medidas disciplinares ou corretivas apropriadas. Essas medidas podem variar de advertências ao desligamento, dependendo da gravidade e reincidência da infração, sempre em conformidade com as políticas internas e a legislação. As decisões são tomadas de forma colegiada, garantindo uma análise criteriosa e justa.





19. TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

O processo de treinamento sobre o Programa de Integridade na empresa é uma iniciativa contínua e periódica, fundamental para fomentar uma cultura de ética e conformidade. Essa abordagem assegura que os colaboradores estejam sempre atualizados com as práticas mais recentes de negócios responsáveis, bem como com as legislações e políticas internas vigentes. Para garantir a relevância e eficácia do treinamento, ele é estruturado de forma a assegurar que todos os colaboradores compreendam e saibam aplicar o Programa de Integridade da empresa. Essa metodologia assegura que o conteúdo do treinamento seja altamente pertinente e adaptado às necessidades específicas da equipe.

19.1 Tópicos Abordados

- 1. Princípios de Ética e Conformidade:** Ênfase na importância da integridade e transparência
- 2. Legislação Aplicável:** Abrangendo leis e regulamentos significativos para a operação da empresa.
- 3. Prevenção e Detecção de Fraudes:** Estratégias essenciais para a mitigação de riscos.
- 4. Comunicação e Relatórios de Incidentes:** Instruções claras para a notificação de condutas inadequadas.
- 5. Resposta a Violações:** Orientações sobre procedimentos após a identificação de violações.

19.2 Métodos de Treinamento

- 1. E-Learning:** Facilitando a aprendizagem flexível através de recursos online interativos.
- 2. Workshops e Seminários:** Proporcionando discussões em tempo real e estudos de caso.
- 3. Mentoria e Coaching:** Oferecendo suporte individualizado para o desenvolvimento de habilidades quando necessário.
- 4. Avaliações e Feedback:** Utilizados para medir a eficácia do treinamento e fornecer orientações para melhorias.

A periodicidade do treinamento assegura que os colaboradores se mantenham engajados e informados sobre as melhores práticas de ética e conformidade. Além disso, a base do treinamento em pesquisas realizadas com os funcionários garante que os conteúdos sejam relevantes e focados nas necessidades reais da equipe, promovendo assim uma cultura organizacional robusta, ética e em conformidade com as regulamentações vigentes.

19.3 Disposições Finais

A Smar compromete-se a revisar e atualizar periodicamente o conteúdo dos treinamentos, garantindo que reflitam as mudanças nas legislações aplicáveis, nas políticas internas e nas melhores práticas do setor. A participação nos treinamentos é obrigatória para todos os colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico ou função, reforçando a responsabilidade compartilhada pela conformidade e integridade. A empresa utiliza diversos canais de comunicação interna para promover uma cultura de ética e transparência, e implementou mecanismos de monitoramento e avaliação para garantir a efetividade do programa. A liderança da empresa desempenha um papel crucial, demonstrando seu compromisso com a integridade por meio de suas ações e decisões, servindo como exemplo para todos os colaboradores.



20. MONITORAMENTO, RESPOSTA E CORREÇÃO

O Programa de Integridade da Nova Smar S/A é um sistema dinâmico, sustentado por um ciclo contínuo de monitoramento, resposta a incidentes, implementação de correções e aprimoramento constante. Esses processos são essenciais para assegurar que as políticas de conformidade sejam não apenas implementadas, mas também mantidas, avaliadas e adaptadas de forma eficaz, protegendo a empresa contra riscos e garantindo sua relevância.

20.1 Objetivos e Processos Integrados

Os objetivos centrais deste ciclo integrado são:

- **Deteccção Precocce:** Identificar rapidamente desvios, violações ou potenciais não conformidades.
- **Avaliação Contínua:** Verificar a aderência de colaboradores e terceiros às normas estabelecidas e medir a eficácia das políticas e procedimentos.
- **Resposta Eficaz:** Garantir uma reação rápida e imparcial a incidentes, investigando-os e protegendo denunciantes.
- **Correção e Prevenção:** Implementar medidas corretivas robustas para evitar a recorrência de violações.
- **Adaptação e Aprimoramento:** Assegurar que o programa evolua com as mudanças nas leis, regulamentos, riscos emergentes e melhores práticas.

Para isso, a Nova Smar emprega diversas ferramentas e procedimentos:

- **Monitoramento Ativo:** Inclui auditorias internas regulares (anuais), monitoramento contínuo para identificar padrões suspeitos e a avaliação de indicadores-chave de desempenho (KPIs) relacionados à integridade.
- **Procedimentos de Resposta:** Diante de uma possível violação, são realizadas investigações detalhadas e imparciais. A comunicação é clara para as partes relevantes, e a proteção de denunciantes contra retaliação é uma prioridade. Medidas imediatas, como suspensão de atividades ou ações disciplinares, podem ser aplicadas conforme a política da empresa.
- **Implementação de Correções:** Com base nos resultados das investigações, são implementadas medidas corretivas, que podem incluir a revisão e atualização de políticas e procedimentos, treinamentos adicionais para funcionários e o fortalecimento dos controles internos. O monitoramento pós-correção é fundamental para garantir a eficácia das ações.
- **Revisões Periódicas:** O Programa de Integridade e suas políticas são objeto de revisões anuais para conformidade legal e identificação de melhorias, e revisões semestrais para monitorar a implementação e aderência contínua. Essa prática garante que as estratégias de mitigação de riscos e as políticas internas estejam sempre atualizadas e alinhadas com as melhores práticas do setor.

A transparência é fundamental, e os resultados do monitoramento e das auditorias são registrados e comunicados internamente à alta administração e, quando necessário, externamente, garantindo a prestação de contas e a confiança das partes interessadas.



21. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este Programa de Integridade da Nova Smar S/A entra em vigor a partir da data de sua publicação e permanecerá válido até que seja formalmente revisado e atualizado.

A implementação, o monitoramento e a atualização contínua deste Programa são de responsabilidade do setor de Governança, com o apoio irrestrito da alta direção. A liderança da empresa reafirma seu compromisso com a integridade e a conformidade, assegurando que todos os recursos necessários sejam disponibilizados e que seus próprios comportamentos e decisões éticas sirvam de exemplo para todos os colaboradores.

A participação nos treinamentos sobre integridade e conformidade é obrigatória para todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico ou função, reforçando a responsabilidade compartilhada por um ambiente de trabalho ético e transparente.

Qualquer violação das diretrizes estabelecidas neste Programa será tratada com a máxima seriedade e poderá resultar em ações disciplinares rigorosas, que vão de advertências ao desligamento por justa causa, sem prejuízo de outras medidas legais cabíveis.



smar

Technology Company



Fale conosco:



Nova Smar S/A
www.smar.com.br
+55 (16) 3946-3599
Dr. Antônio Furlan Junior, 1028
Sertãozinho, SP, Brasil, CEP - 14.170-480

ISBN: 978-65-989738-0-3



9 786598 973803