

# IGUALDADE DE GÉNERO NO GRUPO CIN



## Índice

<b>1 Enquadramento e estratégia</b> .....	3
---	---

<b>2 Contexto Actual</b> .....	4
2.1 Estratégia, missão e valores .....	4
2.2 Igualdade no acesso a emprego .....	5
2.3 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional .....	7
2.4 Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	8
2.5 Formação inicial e continua .....	9
2.6 Comunicação e imagem .....	11

<b>3 Compromissos</b> .....	12
3.1 Estratégia, missão e valores .....	12
3.2 Igualdade no acesso a emprego .....	12
3.3 Igualdade nas condições de trabalho .....	13
3.4 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional .....	13
3.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	14

<b>4 Plano de Igualdade de Género</b> .....	16
4.1 Estratégia, missão e valores .....	16
4.2 Igualdade no acesso a emprego .....	17
4.3 Igualdade nas condições de trabalho .....	17
4.4 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional .....	17
4.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	18

## 1 Enquadramento e Estratégia

A igualdade de género é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género, consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia, traduzindo-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

O Grupo CIN considera que uma Política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é parte integrante do ecossistema Gestão de Recursos Humanos, e por isso procura pró-activamente implementar as melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

À semelhança das principais instâncias internacionais e nacionais, o Grupo CIN tem vindo a prestar crescente atenção às matérias de equilíbrio de género e de igualdade de oportunidades para as suas pessoas, mostrando uma clara evolução nos últimos anos.

## 2 Contexto Actual

Com o objectivo de realizar um diagnóstico detalhado ao estado actual do Grupo CIN em matéria de igualdade de género, socorremo-nos de diversos documentos de seguida identificados:

- Análise cabal às diferentes etapas do ciclo de vida dos (as) colaboradores(as); traduzidas no ciclo de gestão estratégica de recursos humanos;
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade e respectiva matriz de apoio a diagnóstico e de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, publicado pela CITE;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos subscritos.

Estes contributos permitiram-nos avaliar o posicionamento do Grupo CIN em matéria de igualdade de Género e de forma complementar identificar concretamente pontos a melhorar e os pontos fortes. Os dados reportados neste diagnóstico datam de 31 de Dezembro de 2021.

Abaixo, explicitamos os eixos mais importantes do Plano de igualdade de Género do Grupo CIN:

### 2.1 Estratégia, missão e valores

Assegurar a transversalidade de Igualdade de Género através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa, bem como na Gestão Estratégica de Recursos Humanos em termos de definição, indicadores e objectivos concretos a atingir quanto à igualdade entre colaboradores e colaboradoras, é para o Grupo CIN fundamental numa perspectiva de sustentabilidade.

A Gestão Estratégica de Recursos Humanos procura suportar a Missão do Grupo CIN investindo no desenvolvimento meritocrático das suas Pessoas, nomeadamente no que concerne à igualdade de oportunidades, independentemente do género, ambicionado a melhor equipa do mercado de tintas e vernizes.

Conduzir o negócio com integridade, respeito pela lei e pelo ambiente para o Grupo CIN significa também, em termos práticos, que tal como o Grupo CIN afirma publicamente, existe um compromisso no que concerne à igualdade de género, devidamente explicitado no Código de Conduta (artigo 13.º), que abaixo transcrevemos os excertos mais significativos:

## 2 Contexto Actual

1. A CIN orienta-se por uma política de recursos humanos baseada na garantia do cumprimento de comportamentos éticos, nomeadamente, mas não obstante, no que concerne à garantia de igualdade de género no trabalho, bem como à proibição de qualquer tipo de práticas de discriminação e de assédio. Nestes termos, a CIN estabelece que:
  - Os Colaboradores devem relacionar-se entre si, com os respectivos superiores hierárquicos e com a Empresa de uma forma geral, com urbanidade e probidade.
  - A CIN desenvolverá políticas que garantam a dignidade da pessoa, proibindo práticas discriminatórias e que atentem contra a dignidade pessoal e profissional dos Colaboradores.
2. A CIN compromete-se a estabelecer uma relação justa com os seus Colaboradores, nomeadamente no que se refere à avaliação de desempenho, procedendo a uma apreciação imparcial, transparente, rigorosa e baseada no mérito;
3. A CIN reconhece a importância do desenvolvimento profissional dos seus Colaboradores, desenvolvendo de forma permanente e ativa as competências individuais através do Sistema de Gestão de Competências;
4. A CIN proporciona níveis de motivação aos seus Colaboradores, bem como envolvimento no seio da organização e na estratégia do negócio;
5. A CIN admite a relevância de um bom ambiente de trabalho para o bem-estar dos seus Colaboradores e consequente produtividade;
6. A CIN, tendo consciência dos direitos dos seus Colaboradores, assegura salários dignos, que se regem pelas regulamentações nacionais;
7. A CIN acredita na transparência das suas relações com os seus Colaboradores, Agentes e outros terceiros, disponibilizando, nesse sentido, o seu Código de Conduta, bem como as demais normas e instruções internas em vigor, em cada momento, na CIN.

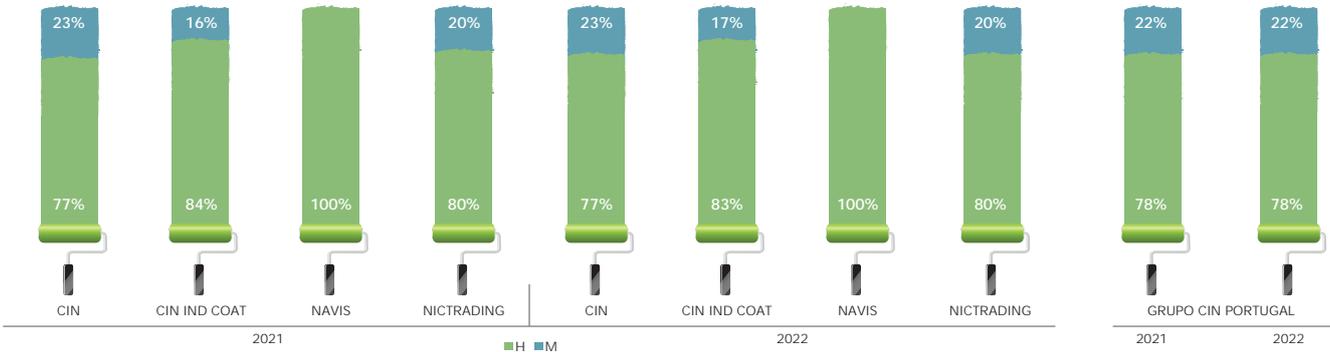
### 2.2 Igualdade no acesso a emprego

Garantir políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, formação, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira.

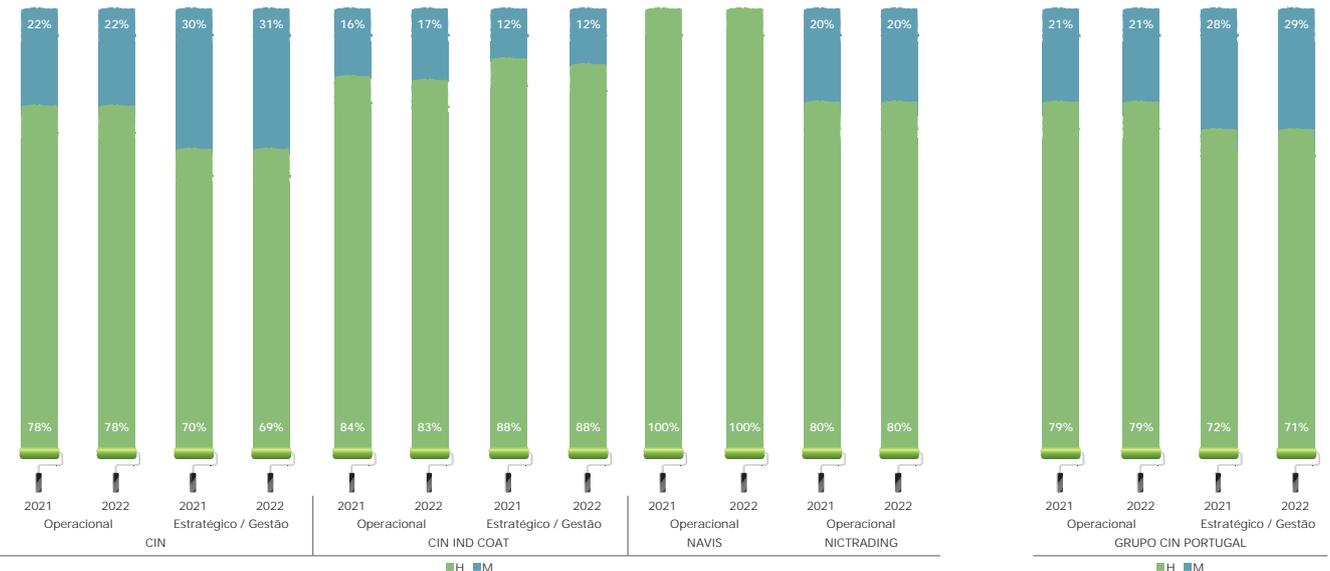
No que diz respeito a seleção e recrutamento de recursos humanos, o Grupo CIN respeita os princípios da igualdade e não discriminação do género, através de uma objectiva e transparente definição de critérios e procedimentos. O Grupo CIN aposta na identificação e captação de Pessoas diversas, em termos de percursos académicos, profissionais e pessoais.

# 2 Contexto Actual

## Evolução de distribuição

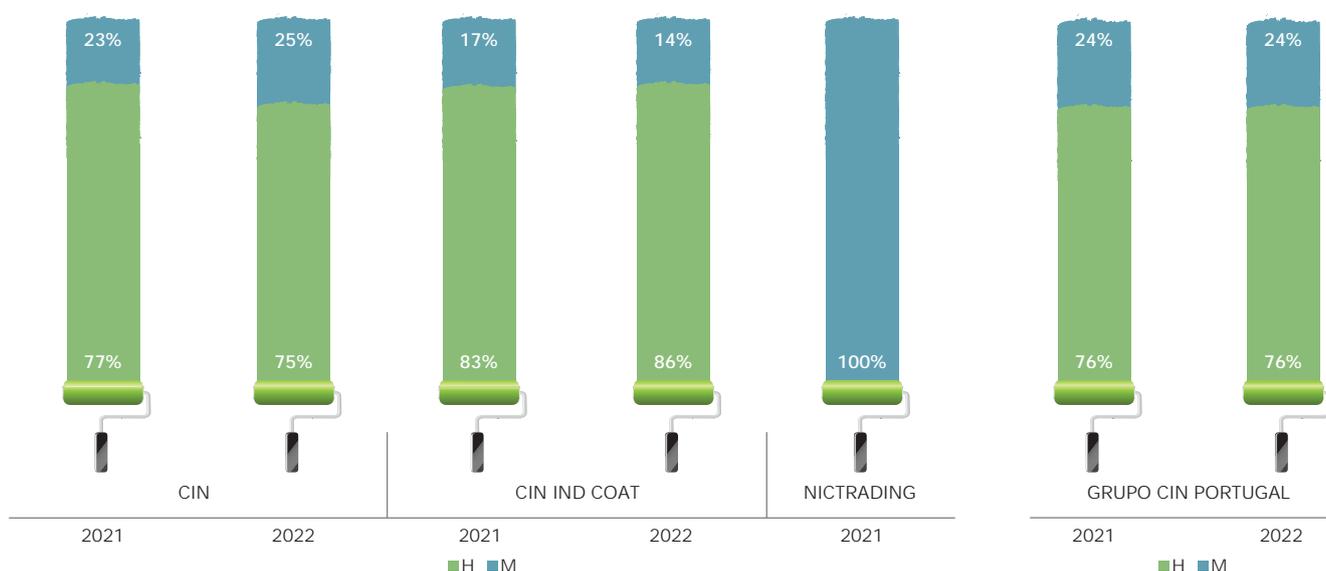


## Distribuição por níveis organizacionais



## 2 Contexto Actual

### Distribuição de admissões



### 2.3 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Promover, sempre que possível, práticas flexíveis de organização do trabalho, que potenciem o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Prestar especial atenção a quem viva situações familiares particulares, como sejam as famílias monoparentais, colaboradoras/es com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, colaboradores/as com netos/as que sejam filhos/as de mães/pais adolescentes, entre outros casos.

No Grupo CIN as práticas flexíveis de organização do trabalho, sempre que possível, ambicionam contribuir proactivamente para a integração entre a vida pessoal e profissional dos(as) colaboradores(as), bem como para o seu bem-estar e realização profissional.

## 2 Contexto Actual

As diversas modalidades de flexibilidade, ajustados à necessidade e realidade de cada colaborador(a), permitem:

- Trabalhar remotamente, durante 2 dias por semana, através de um modelo híbrido para todos(as) aqueles(as) cujas funções permitiam o trabalho remoto e que dispunham dos meios tecnológicos necessários para o efeito;
- Escolher a hora de início e termo do dia de trabalho, seja em termos diários, seja em termos mensais, cujas funções o permitam.

Ainda no âmbito do suporte familiar, o Grupo CIN disponibiliza um programa de bolsas de estudo, que visam reconhecer o mérito e incentivar o bom desempenho escolar dos(as) filhos(as) dos(as) nossos(as) colaboradores(as).

Por fim, o Grupo CIN tem apostado progressivamente na diversidade e alcance geográfico das parcerias de forma a satisfazer as necessidades e preferências dos(as) seus(suas) colaboradores(as) disponibilizando às mesmas(os):

- Aquisição de Produtos CIN com descontos para o próprio, familiares ou conhecidos;
- Incentivo para colaboradores com antiguidade  $\geq 25$  anos (vale para aquisição de produtos CIN);
- Parcerias com diversas entidades externas, com condições favoráveis para Colaboradores, designadamente, aquisição de viaturas novas, combustível, manutenção automóvel, ginásios, clínicas médicas, urgências domiciliárias, farmácias, ópticas, instituições de ensino, viagens, alojamentos, entre outros.

### 2.4 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Implementar políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do colaborador/a.

Conduzir o negócio com integridade, respeito pela lei e pelo ambiente para o Grupo CIN significa também, em termos práticos, que tal como o Grupo CIN afirma publicamente, existe um compromisso no que concerne à igualdade de género, devidamente explicitado no Código de Conduta (artigo 13.º), que abaixo transcrevemos os excertos mais significativos:

A CIN orienta-se por uma política de recursos humanos baseada na garantia do cumprimento de comportamentos éticos, nomeadamente, mas não obstante, no que concerne à garantia de igualdade de género no trabalho, bem como à proibição de qualquer tipo de práticas de discriminação e de assédio.

## 2 Contexto Actual

Nestes termos, a CIN estabelece que (...):

- É proibida a prática de qualquer tipo de assédio no âmbito das relações laborais e profissionais na CIN.

- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

- Os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente, mas sem limitar, com base na raça, sexo, idade, capacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, religião, convicções ideológicas e filiação sindical.

- Quando tal seja possível, e de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, devem os Colaboradores impedir ou fazer cessar os atos de assédio, coação, intimidação, ameaça ou pressão abusiva ou que, de qualquer forma, atentem contra a dignidade da pessoa, de que tenham conhecimento direto, nos termos do artigo 16.º do (...) Código de Conduta.

- O Colaborador denunciante do assédio e as testemunhas por si indicadas não poderão ser sancionados disciplinarmente (salvo se o fizerem sabendo da falsidade da alegação e com intenção exclusiva de prejudicar o denunciado ou a CIN), nem por qualquer forma ser prejudicados no seu estatuto ou exercício de direitos laborais.

- A CIN instaurará procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho alegadamente praticadas pelos seus Colaboradores.

- A CIN procurará assegurar o anonimato dos denunciantes e testemunhas, quando tal se justificar.

### 2.5 Formação inicial e contínua

O desafio constante de crescer em quota de mercado e rentabilidade através do foco na satisfação dos clientes e pela melhoria contínua do nosso conhecimento faz com que o investimento contínuo em programas de formação ajustados e focados nas competências de cada Colaborador(a), em alinhamento com o desenvolvimento dos nossos negócios seja uma prioridade!

## 2 Contexto Actual

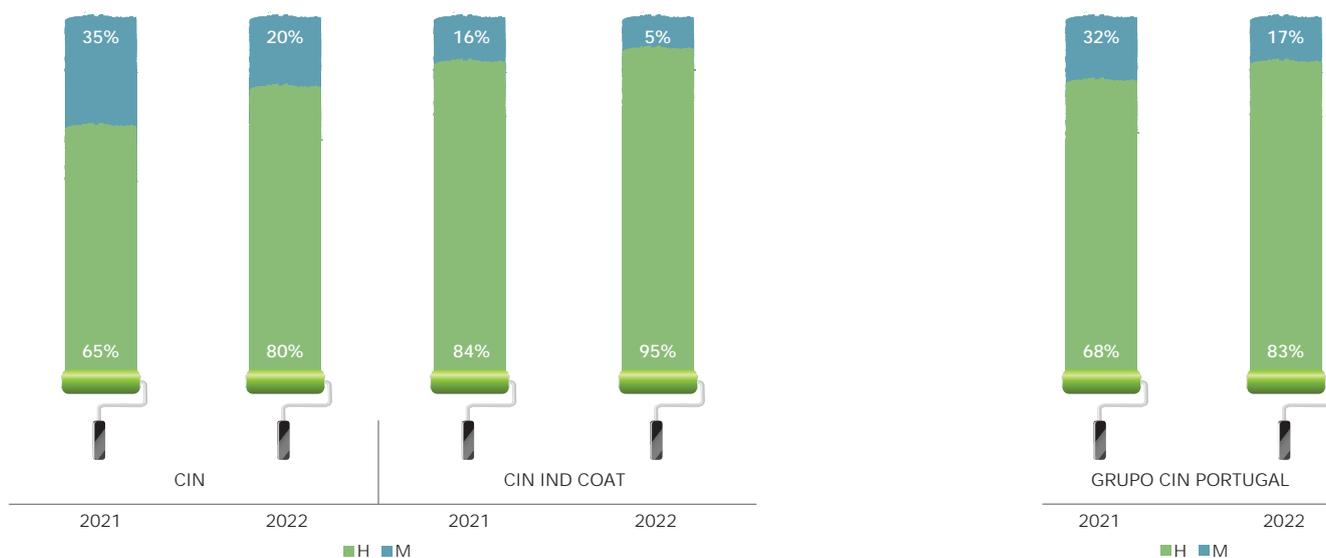
Ao adquirir novos conhecimentos e ferramentas, os Colaboradores(as) podem competir num cenário cada vez mais exigente, onde a inovação, criatividade e necessidade de mudança são uma constante e em que as temáticas da igualdade, não discriminação e equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional são inevitáveis.

Assim, no final de cada ano é efectuado pela Direcção Corporativa de Recursos Humanos o levantamento das necessidades de formação para o ano seguinte, através de análises organizacional, funcional e Individual de cada Colaborador(a), identificando as competências comportamentais, técnicas, de idiomas e digitais a desenvolver.

Em paralelo, todas as Direcções da Empresa são consultadas, pelo que os Colaboradores(as) que pretendam frequentar determinados cursos de formação profissional devem informar a sua Chefia, com a indicação do motivo justificativo dessa necessidade.

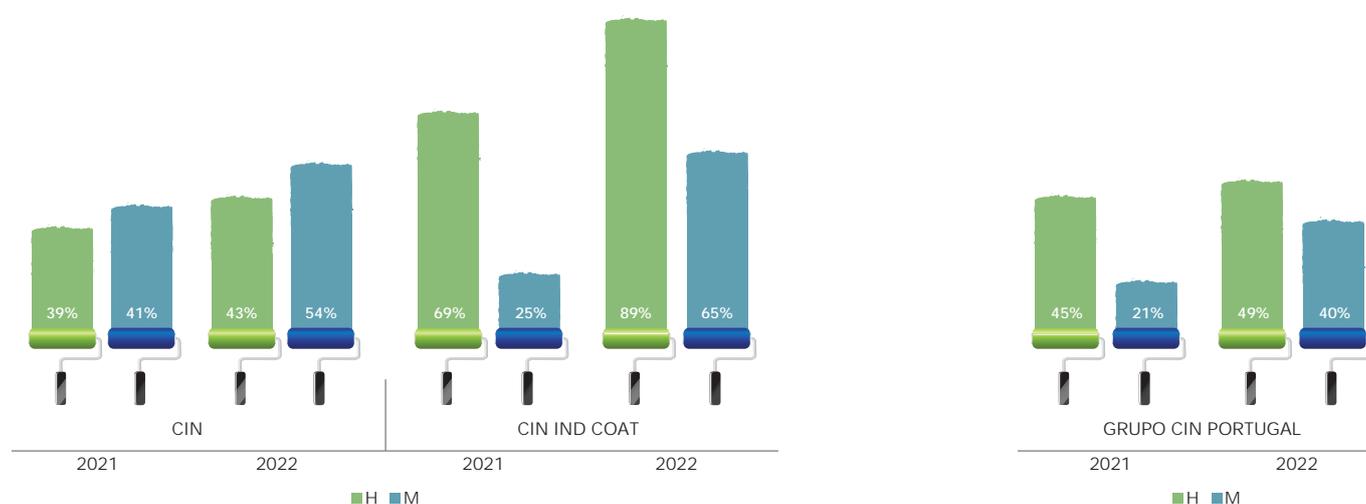
Depois de identificadas e aprovadas estas necessidades é elaborado o Plano de Formação Anual pela Direcção Corporativa de Recursos Humanos.

### Horas de Formação por Género



## 2 Contexto Actual

Colaboradores com Formação por Género



### 2.6 Comunicação e imagem

Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não utilizar terminologias e/ou formas gramaticais que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres.



## 3 Compromissos

### 3.1 Estratégia, missão e valores

Objectivos	Medida
Assegurar a transversalidade de igualdade de género através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa, bem como na Gestão Estratégica de Recursos Humanos em termos de definição de indicadores e objectivos concretos a atingir quanto à igualdade entre colaboradores e colaboradoras, é para o Grupo CIN fundamental numa perspectiva de sustentabilidade.	Compromisso com a promoção da igualdade de género nos principais documentos organizacionais.
	Assegurar a informação a colaboradores e colaboradoras relativa a direitos e deveres no âmbito da igualdade e não discriminação

### 3.2 Igualdade no acesso a emprego

Objectivos	Medida
Garantir políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, formação, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira.	Ministrar acções de formação a todos(as) intervenientes nas entrevistas de recrutamento e selecção sobre boas práticas de recrutamento e selecção sem enviesamento de género.
	Verificação de todos os anúncios de recrutamento interno e externo para garantir que não consta, directa ou indirectamente, nenhuma restrição, especificidade ou preferência baseada no género.
	Assegurar no plano de formação com módulos relacionados com as temáticas da igualdade de género.
	Assegurar mobilidade interna indistintamente do género.

## 3 Compromissos

### 3.3 Igualdade nas condições de trabalho

Objectivos	Medida
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Análise periódica das condições salariais de forma a garantir os mecanismos de controlo de paridade de género neste domínio.

### 3.4 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objectivos	Medida
Promover, sempre que possível, práticas flexíveis de organização do trabalho, que potenciem o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as, nomeadamente para prestação de cuidados a pessoas dependentes.	Possibilidade de trabalhar remotamente, durante 2 dias por semana, através de um modelo híbrido para todos(as) aqueles(as) cujas funções permitiam o trabalho remoto e que dispunham dos meios tecnológicos necessários para o efeito.
	Possibilidade de escolher a hora de início e termo do dia de trabalho, seja em termos diários, seja em termos mensais.
	Dinamização de um programa de bolsas de estudo, que visam reconhecer o mérito e incentivar o bom desempenho escolar dos(as) filhos(as) dos(as) nossos(as) colaboradores(as).
	Aquisição de Produtos CIN com descontos para o próprio, familiares ou conhecidos.
	Incentivo para colaboradores com antiguidade $\geq 25$ anos (vale para aquisição de produtos CIN).
	Parcerias com diversas entidades externas, com condições favoráveis para Colaboradores (as), designadamente, aquisição de viaturas novas, combustível, manutenção automóvel, ginásios, clínicas médicas, urgências domiciliárias, farmácias, ópticas, instituições de ensino, viagens, alojamentos, entre outros.

### 3 Compromissos

#### 3.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objectivos	Medida
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Existência do código de conduta, explicitando as boas práticas na prevenção e combate ao assédio do trabalho.
	Existência de informação de como encaminhar denúncias internas em situações de potencial assédio no trabalho.



## 4 Plano de Igualdade de Género

Nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto de 2017, o Grupo CIN elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos (às) seus (suas) colaboradores(as), como a membros dos órgãos sociais, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

O presente plano abrange todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente, pelo Grupo CIN, embora nada obste a que cada empresa do Grupo realize um plano de igualdade de género adaptado à sua especificidade, devendo, porém, ser assegurado o alinhamento geral com o presente documento.

Este Plano para a Igualdade de Género 2022-2023 contempla um conjunto de diligências que têm vindo a ser implementadas e melhoradas de forma a dar resposta aos actuais desafios em termos de boas práticas e requisitos legais nos temas de diversidade e inclusão.

Este documento explana um diagnóstico abrangente sobre a igualdade de género no Grupo CIN, uma retrospectiva às medidas já implementadas e em curso, bem como o plano para 2023.

### 4.1 Estratégia, missão e valores

Objectivos	Medida	Indicadores	Meta	Perio.	Respons.
Assegurar a transversalidade de igualdade de género através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa, bem como na Gestão Estratégica de Recursos Humanos em termos de definição de indicadores e objectivos concretos a atingir quanto à igualdade entre colaboradores e colaboradoras, é para o Grupo CIN fundamental numa perspectiva de sustentabilidade.	Compromisso com a promoção da igualdade de género nos principais documentos organizacionais.	Explicitação do compromisso no Código de Conduta (artigo 13.º).	Garantir actualização constante no Código de Conduta.	Anual	Susana Costa Silva
	Assegurar a informação a colaboradores e colaboradoras relativa a direitos e deveres no âmbito da igualdade e não discriminação	Evidência no Manual do(a) colaborador(a)	Criação e actualização de um tópico específico no Manual de Colaborador relativo a direitos e deveres no âmbito da igualdade e não discriminação.	Anual	Sofia Couto

## 4 Plano de Igualdade de Género

### 4.2 Igualdade no acesso a emprego

Objectivos	Medida	Indicadores	Meta	Perio.	Respons.
Garantir políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, formação, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira.	Ministrar acções de formação a todos(as) intervenientes nas entrevistas de recrutamento e selecção sobre boas práticas de recrutamento e selecção sem enviesamento de género.	Sessões de formação realizadas a todos os intervenientes nas entrevistas de recrutamento & Selecção sobre como evitar enviesamento pelo género.	>85% dos intervenientes terem tido a formação em causa, nunca há mais de 3 anos.	Anual	Carina Sousa
	Verificação de todos os anúncios de recrutamento interno e externo para garantir que não consta, directa ou indirectamente, nenhuma restrição, especificidade ou preferência baseada no género.	Número de anúncios de recrutamento sem restrição, especificidade ou preferência baseada no género.	Em todos os anúncios de recrutamento.	Reporte trimestral	Carina Sousa
	Assegurar no plano de formação com módulos relacionados com as temáticas da igualdade de género.	Evidência dos conteúdos formativos relacionados com as temáticas da igualdade de género planeados e ministrados.	Pelo menos 1 curso por ano.	Reporte anual	Carina Sousa
	Assegurar mobilidade interna indistintamente do género.	Número de vagas preenchidas por H/M em função dos candidatos.	Rácios entre candidatos e selecção de candidatos equivalentes.	Reporte semestral	Carina Sousa

### 4.3 Igualdade nas condições de trabalho

Objectivos	Medida	Indicadores	Meta	Perio.	Respons.
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Análise periódica das condições salariais de forma a garantir os mecanismos de controlo de paridade de género neste domínio.	Relatório interno de acompanhamento da evolução das condições salariais.	Não existirem diferenças > 10% para as mesmas funções e responsabilidades, sendo que, ainda assim deverão estar identificadas as razões objectivas que fundamentem essas diferenças.	Reporte anual	José Manuel Silva

## 4 Plano de Igualdade de Género

### 4.4 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objectivos	Medida	Indicadores	Meta	Perio.	Respons.
Promover, sempre que possível, práticas flexíveis de organização do trabalho, que potenciem o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores/as, nomeadamente para prestação de cuidados a pessoas dependentes.	Possibilidade de trabalhar remotamente, durante 2 dias por semana, através de um modelo híbrido para todos(as) aqueles(as) cujas funções permitiam o trabalho remoto e que dispunham dos meios tecnológicos necessários para o efeito.	Número de colaboradores (as) em regime híbrido.	+75% da população elegível	Reporte semestral	Sofia Couto
	Possibilidade de escolher a hora de início e termo do dia de trabalho, seja em termos diários, seja em termos mensais.	Número de colaboradores (as) em regime de horário flexível.	+75% da população elegível	Reporte semestral	Sofia Couto
	Dinamização de um programa de bolsas de estudo, que visam reconhecer o mérito e incentivar o bom desempenho escolar dos(as) filhos(as) dos(as) nossos(as) colaboradores(as).	Número de bolsas de estudo atribuídas.	100% das bolsas atribuídas à população elegível	Reporte anual	Sofia Couto
	Aquisição de Produtos CIN com descontos para o próprio, familiares ou conhecidos.	Número de produtos adquiridos com este tipo de desconto.	+75% a utilização deste tipo de desconto	Reporte semestral	Sofia Couto
	Incentivo para colaboradores com antiguidade $\geq 25$ anos (vale para aquisição de produtos CIN).	Número de incentivos atribuídos.	100% da população elegível	Reporte anual	Sofia Couto
	Parcerias com diversas entidades externas, com condições favoráveis para Colaboradores (as), designadamente, aquisição de viaturas novas, combustível, manutenção automóvel, ginásios, clínicas médicas, urgências domiciliárias, farmácias, ópticas, instituições de ensino, viagens, alojamentos, entre outros.	Número de parcerias.	Tendência crescente ano a ano e diversidade de parcerias.	Reporte anual	Sofia Couto

## 4 Plano de Igualdade de Género

### 4.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objectivos	Medida	Indicadores	Meta	Perio.	Respons.
Implementar políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade honra ou dignidade do colaborador(a).	Explicitação no código de conduta das boas práticas na prevenção e combate ao assédio no trabalho, bem como existência de informação de como encaminhar denúncias internas em situações de potencial assédio no trabalho.	Evidência no Código de Conduta disponibilizado no portal interno e no site.	100% actualizado no Portal interno e no site.	Anual	Susana Costa Silva

A Direção Corporativa de Recursos Humanos irá acompanhar e monitorizar a implementação deste plano, apurando se as medidas definidas estão a ser executadas e se as metas estão a ser alcançadas, nomeadamente através do seguimento dos respectivos indicadores explanados em relatório Interno com a designação de Igualdade de Género no Grupo CIN.



**CIN – CORPORAÇÃO INDUSTRIAL DO NORTE, S. A.**

Av de Dom Mendo nº 831 (antes EN13 km6) - 4474-009 Maia - Portugal  
T +351 229 405 000 (Chamada para a rede fixa nacional) - [customerservice@cin.com](mailto:customerservice@cin.com)  
[www.cin.com](http://www.cin.com)

**CIN VALENTINE, S.A.U.**

P. I. Can Milans - Riera Seca, 1 - 08110 Montcada i Reixac - España  
T +34 93 565 66 00 - [customerservice.es@cin.com](mailto:customerservice.es@cin.com)

**PINTURAS CIN CANARIAS, S.A.U.**

P. I. Güimar, Manzana 13, Parcela 2 - 38509 Güimar - Tenerife - España  
T +34 922 505 330 - [customerservice.es@cin.com](mailto:customerservice.es@cin.com)

**CIN CELLIOSE, S.A. - Division CIN Déco**

Chemin de la Verrerie - BP 58 - 69492 Pierre Bénite Cedex - France  
T +33 (0) 4 72 39 77 35 - [customerservice.fr@cin.com](mailto:customerservice.fr@cin.com)

**CIN COATINGS POLSKA Sp. z o.o.**

ul. Parkowa 63A - 05-806 Pecice Male - Polska  
T +48 22 8 68 10 68 - T +48 518 194 418 - [customerservice.pl@cin.com](mailto:customerservice.pl@cin.com)

**TINTAS CIN ANGOLA, S.A.**

Rua Pedro Álvares Cabral, 21 - Cx. Postal 788 - Benguela - Angola  
T +244 272 235 059 - [customerservice.ao@cin.com](mailto:customerservice.ao@cin.com)

**TINTAS CIN DE MOÇAMBIQUE, S.A.**

Av. das Indústrias, 2507 - Machava - Moçambique  
T +258 21 748 012 - [customerservice.mz@cin.com](mailto:customerservice.mz@cin.com)