



# 04

# SOCIAL

## VALOR DE LAS PERSONAS

4.1. Nuestras personas

4.2. Relación con nuestras comunidades





20.202 profesionales (plantilla media 2024)

50% mujeres en órganos de administración  
38% en plantilla

73% plantilla cubierta con ISO 45001

1.501 profesionales con perfil de ingeniería

30 horas de formación por persona

44,79€ de contribución a la sociedad por empleado

Reducción de la siniestralidad laboral: - 15% en el índice global de frecuencia

TEMAS MATERIALES

- Condiciones de trabajo
- Igualdad de trato y oportunidades para todos
- Otros derechos relacionados con el trabajo
- Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades

ODS



Nuestras personas

- **Atracción y fidelización de nuevo talento.** Antolin School, modelo de escuela de negocio para la educación y capacitación profesional del talento.
- **Igualdad y diversidad en todas sus dimensiones.** Creación de comités de equidad para la identificación de oportunidades de mejora y garantía de un entorno inclusivo y respetuoso. Refuerzo de políticas clave que garantizan un lugar de trabajo equitativo y seguro en Estados Unidos.
- **Percepción y valoración de los empleados:** nueva encuesta de clima (*People Pulse*).
- **Refuerzo de la cultura de seguridad.** Nuevo Plan de Transformación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Cuatro nuevo certificados ISO 45001.
- **Relaciones laborales.** Primeras reuniones del comité de empresa a nivel país, Alemania. Firma de 42 convenios o acuerdos colectivos en distintos países.



Relación con nuestras comunidades

- **Modelo de contribución sostenible** orientado a la innovación abierta, la educación, a la salud y el bienestar, y el desarrollo social y ambiental.
  - Programa de Enlace Industrial (Industrial Liaison Program, ILP) del Massachusetts Institute of Technology (MIT) y nueva colaboración con el MIT en India.
  - Renovación de la colaboración con UNICEF: Empresas por el Cambio.
- **Respuesta a emergencias** para superar las inundaciones en Europa Central y apoyo a Valencia (España) tras la dana, "Lo urgente es ahora".
- **Alianzas y relaciones institucionales:**
  - Celebración del 20º Aniversario como socio fundador del Pacto Mundial de la ONU España.
  - Entrada en el patronato de la Fundación CYD (Conocimiento y Desarrollo).
  - Miembro del Patronato de la Fundación Consejo España China, Fundación Princesa de Asturias y Fundación Princesa de Girona.



## 4.1. NUESTRAS PERSONAS

**Temas materiales del epígrafe:** Condiciones de trabajo, Igualdad de trato y oportunidades para todos, Otros derechos relacionados con el trabajo.

El último **Informe sobre Riesgos Globales del Foro Económico Mundial destaca la escasez de talento y mano de obra** como una de las amenazas clave para las estrategias corporativas en los próximos 10 años. En Europa, si bien más de 11 millones de ciudadanos se encuentran en situación de desempleo, existen más de cinco millones de vacantes sin cubrir, especialmente relacionadas con el sector digital, el industrial y el energético. La recapacitación profesional es, por tanto, uno de los retos prioritarios para construir la fuerza laboral del futuro, y también para que los profesionales encuentren un empleo, mantengan el que ya tienen o logren progresar en su carrera. Así lo expresaba Ursula Von der Leyen, presidenta de la Comisión Europea, al destacar que *“la competitividad de Europa ya no depende únicamente del coste de la mano de obra, sino del conocimiento y de las habilidades de los trabajadores”*.

A pesar de este diagnóstico, lo cierto es que hay señales que también invitan al optimismo. La última Encuesta Global de Esperanzas y Temores de la Fuerza Laboral de PwC indicaba que la mayoría de los empleados declaran estar preparados para adaptarse a nuevas formas de trabajar. Muchos están deseando mejorar sus habilidades y ven un enorme potencial en el uso de la inteligencia artificial generativa para aumentar su eficiencia. En un entorno cada vez más digitalizado, el aprendizaje continuo y las competencias no técnicas (*“soft skills”*) serán cada vez más relevantes.

Otro desafío clave —y vinculado también con la disponibilidad de talento— es el **envejecimiento poblacional** en los países desarrollados. Tal y como señala la Fundación SERES, en los próximos años las empresas están llamadas a promover la inclusión y mejorar la calidad de vida del segmento “sénior” mediante estrategias como formación continua, accesibilidad tecnológica, comunidades intergeneracionales y acceso equitativo a servicios médicos y sociales, especialmente en áreas marginadas. La integración de talentos diversos, también en el aspecto de la edad, fortalecerá a las organizaciones frente a los retos del mercado laboral. Retos, que en el caso del sector industrial, y particularmente en el de la automoción, serán especialmente relevantes.

La transformación que vive la industria del automóvil —electrificación, digitalización y evolución de las cadenas de suministro globales— ha generado grandes cambios estructurales en el sector. La reducción de la producción a nivel mundial debido a la crisis de semiconductores, los precios de las materias primas y las disrupciones en la cadena de suministro, junto con las estrategias de desinversión y reestructuración por parte de los principales fabricantes y proveedores, obliga a una gestión de los recursos humanos estratégica y, sobre todo, responsable.

En línea con esta tendencia, Antolin está llevando a cabo una revisión de su estructura organizativa y productiva para adaptarse a los desafíos actuales. Este proceso incluye la optimización de centros productivos y la gestión de la fuerza

laboral con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del negocio a largo plazo. Se están implementando planes de transición justa, apoyando a los empleados afectados con programas de recolocación que faciliten su integración en nuevos proyectos.

A través de una gestión responsable del talento, Antolin no solo responde a esta evolución del sector, sino también busca asegurar que la empresa siga siendo un actor relevante en la automoción del futuro, y contribuya a una movilidad más sostenible y competitiva.

### 4.1.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Antolin es una compañía comprometida con las personas. En la nueva formulación de sus valores reconoce a todas las personas que con su trabajo y esfuerzo dan lo mejor de sí mismas para conseguir los resultados que han llevado a la compañía a alcanzar el éxito. Sobre esta premisa irrenunciable, la organización concibe y gestiona la relación con todos sus profesionales.

Al mismo tiempo, Antolin quiere atraer y fidelizar al mejor talento disponible en el sector para hacer realidad su visión como compañía: crear la movilidad del futuro desde el interior, ofreciendo soluciones inteligentes, integradas y sostenibles que contribuyan a un mundo mejor. Para convertirse en un **empleador de referencia**, la compañía potencia la experiencia de empleado y fomenta las relaciones basadas en la confianza, el compromiso y la flexibilidad, prestando una especial atención a la práctica de la escucha activa.



Antolin Silao, México.





En línea con este enfoque de gestión, la compañía ha identificado los riesgos específicos en el ámbito de personas, como por ejemplo aquellos relacionados con la seguridad, la salud y la formación. También ha integrado en su estrategia de gestión de personas los asuntos identificados en su análisis de doble materialidad, asegurando una perfecta alineación con las prioridades identificadas tanto para el negocio como para sus grupos de interés:

- **Condiciones de trabajo.** Empleo seguro; tiempo de trabajo; salarios adecuados; diálogo social; libertad de asociación, existencia de comités de empresa y derechos de información, consulta y participación de los trabajadores; negociación colectiva, incluida la tasa de trabajadores cubiertos por convenios colectivos; conciliación de la vida laboral y familiar; salud y seguridad.
- **Igualdad de trato y oportunidades para todos.** Igualdad de género e igualdad de retribución por un trabajo de igual valor; formación y desarrollo de competencias; empleo e inclusión de personas con discapacidad; medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; diversidad.
- **Otros derechos relacionados con el trabajo.** Trabajo infantil; trabajo forzoso; vivienda adecuada; privacidad.

Estos temas materiales forman parte de los objetivos contemplados en el pilar **Valor de las Personas** de la estrategia de negocio sostenible de Antolin, así como en el **Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización**.

#### OBJETIVOS NEGOCIO SOSTENIBLE Valor de las personas



##### Cero accidentes. Un entorno de trabajo seguro y saludable

- < 2,30 reducción del índice de frecuencia global para 2030
- < 2,70 reducción para 2025

##### Diversidad, equidad e inclusión aplicadas al talento

- Reducción del 15% de la brecha salarial para 2025 (vs. 2021: 3,55%)

## Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización

El sector de la automoción enfrenta un panorama dinámico y competitivo, marcado por la transición hacia la sostenibilidad, la transformación tecnológica y la evolución de las expectativas de la fuerza laboral. En este contexto, el capital humano es el verdadero motor del éxito empresarial.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos de Antolin tiene como objetivo **alinear las políticas de talento, diversidad, salud y bienestar con las prioridades estratégicas de la compañía, asegurando un entorno de trabajo inclusivo, saludable y orientado al alto rendimiento**. Esta herramienta combina lo mejor del legado de la empresa con la evolución hacia las nuevas formas de liderazgo y promoción del talento que demandan los tiempos actuales.

### Claves estratégicas

- **Propósito y cultura** como seña de identidad.
- **Talento global** como herramienta de diferenciación y competitividad a través del aprendizaje continuo, el crecimiento y la diversidad del equipo.
- **Organización de alto rendimiento** como modo de trabajar y gestionar alineando los objetivos de la empresa y las personas.
- **Flexibilidad** como modelo organizativo que facilite la adaptación a los constantes cambios del entorno de forma inteligente y ágil.

### People First como herramienta de gestión

Antolin sigue avanzando en la consecución de las acciones e hitos de este plan apoyándose en la plataforma People First como herramienta de gestión del empleado. Actualmente, esta plataforma, que sigue incorporando nuevas funcionalidades, se centra en la experiencia de usuario con tres objetivos principales:

- Visión integrada de los equipos como organización.
- Visibilidad de las oportunidades de aprendizaje, promoción y desarrollo profesional como empleado.
- Herramienta de comunicación bidireccional en favor de la mejora de la experiencia como profesional y de la satisfacción de la compañía.

Tour de Talento, Fundación Princesa de Girona, Lloret de Mar, España.





## Políticas y procesos en la gestión de personas

| Marco de referencia interno <sup>20</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Marco de referencia externo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Visión y Valores</li> <li>■ Código Ético y de Conducta</li> <li>■ Código de Conducta para Proveedores</li> <li>■ Política de Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos</li> <li>■ Estrategia Modelo de Negocio Sostenible</li> <li>■ Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización</li> <li>■ Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad</li> <li>■ Política Antiacoso y Protocolo para la prevención del acoso laboral por razón de sexo y violencia en el trabajo</li> <li>■ Política de Seguridad y Salud en el trabajo</li> <li>■ Política de Seguridad en Viajes</li> <li>■ Política de Movilidad Geográfica</li> <li>■ Modelo de Gestión de las Personas</li> <li>■ Modelo de Gestión del Conocimiento</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas</li> <li>■ Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4, 5, 8, 10, 16 y 17</li> <li>■ Directrices y principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)</li> <li>■ Pacto Mundial de Naciones Unidas. Principios 3, 4, 5 y 6</li> <li>■ Chárter de la Diversidad</li> <li>■ Carta Europea de la Movilidad</li> <li>■ Estándar internacional del Sistema de Seguridad y Salud Laboral conforme a ISO 45001</li> <li>■ Modern Slavery Act, 2015</li> <li>■ Legislación y normativa local y nacional, convenios, pactos y/o aquella derivada de la negociación colectiva de alcance local, regional, sectorial e internacional</li> </ul> |

## Percepción y valoración de los empleados: nueva encuesta de clima

Con la convicción de que las personas son la fuerza que impulsa el presente y el futuro de Antolin, en 2024 la compañía lanzó un proyecto estratégico para conocer la opinión y el sentir de sus profesionales como base para seguir cuidando y potenciando este talento. El resultado fue una **encuesta de clima denominada Pulso (People Pulse)**, que cubrió al 25% de la plantilla y que complementó la consulta realizada un año antes, cuyos resultados ya habían sido compartidos con todas las áreas involucradas, analizados e integrados en sus respectivos planes de acción.

Pulso fue realizada de forma telemática por una empresa externa (WTW) asegurando en todo momento la confidencialidad de la información. Con una elevada participación para este tipo de encuestas parciales (77%), la evaluación arrojó unos resultados similares o, incluso, ligeramente superiores a los obtenidos en 2023.

La satisfacción global de los empleados se situó en un 65%, valor que se mantiene igual que el del año anterior y alineado con la norma de referencia. Sin embargo, el indicador NPS (Net Promoter Score), situado en 0 en 2023, mejoró para colocarse en un 4 en 2024. Los empleados destacan el **buen ambiente de trabajo**, una **atmósfera positiva** y una marcada **orientación de la empresa a proteger los valores familiares**.

Los resultados de Pulso han permitido identificar áreas de mejora en la organización y sentar las bases de nuevas líneas de acción para su despliegue en 2025. Para su puesta en marcha, Antolin tiene previsto crear equipos multidisciplinares, que también se encargarán de recabar de primera mano otras inquietudes o necesidades de la plantilla. La comunicación y el seguimiento de estas acciones formarán parte de los objetivos principales del gobierno de la organización en 2025<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Ver 6.6. Políticas y compromisos.

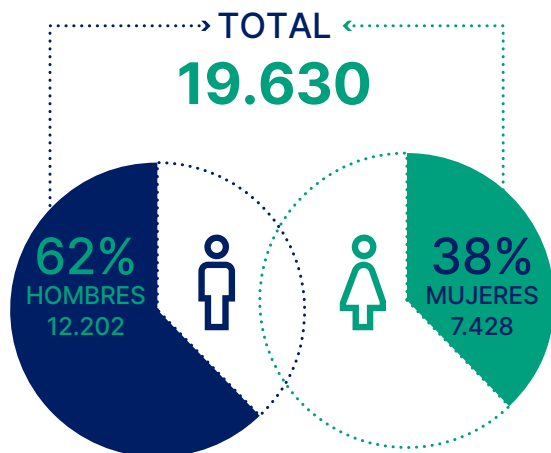
<sup>21</sup> Ver 2.5. Gobierno corporativo.



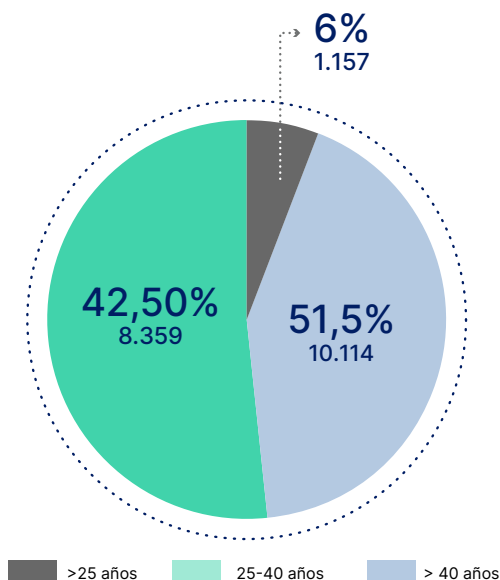
## 4.1.2. PERFIL DE LA PLANTILLA

A fecha de 31 de diciembre de 2024, el equipo de Antolin estaba compuesto por 19.630 profesionales.

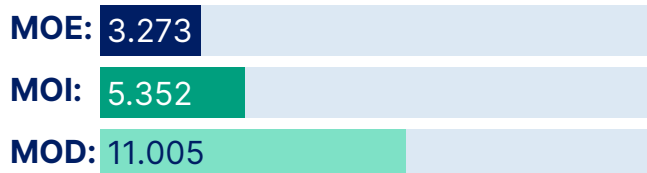
### Distribución por género



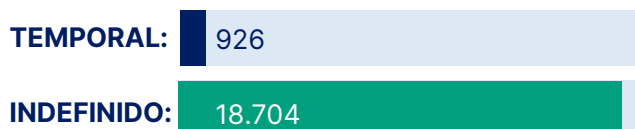
### Distribución por edad



### Distribución por tipo de mano de obra<sup>22</sup>



### Distribución por tipo de contrato



#### MANO DE OBRA ESTRUCTURA (MOE).

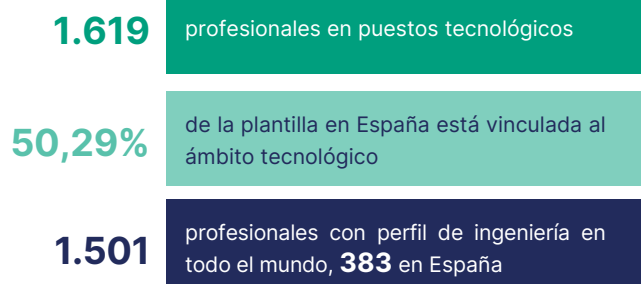
- Estructura Fábrica. Trabajadores que forman parte de la estructura organizacional y cuya función no está directamente relacionada con la producción, pero cuya labor es esencial para la planificación, coordinación y soporte estratégico (estructura administrativa).
- Estructura en Oficinas Técnico-Comerciales. Trabajadores que han permanecido de alta en una oficina técnico-comercial, incluyendo la sede central, y que no están relacionados directamente con la producción sino con el soporte estratégico de la misma.

**MANO DE OBRA INDIRECTA (MOI).** Trabajadores que han permanecido en alta en una empresa de Antolin durante un periodo de tiempo y que no están directamente involucrados en el proceso productivo, pero cuyo soporte operativo es esencial para que este se lleve a cabo.

**MANO DE OBRA DIRECTA (MOD).** Trabajadores que han permanecido en alta en una empresa de Antolin durante un periodo de tiempo, adscritas al proceso productivo y que desarrollan operaciones directas sobre el producto de acuerdo con un método de trabajo establecido.

### Empleo tecnológico

Liderar la movilidad del futuro requiere talento diverso y cualificado.



<sup>22</sup> Ver 6.11. Notas aclaratorias (nota 2).

### 4.1.3. ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DE TALENTO

Contar con los mejores profesionales es clave para cualquier empresa que busque innovar y desarrollar un proyecto sostenible. Para lograr esta meta, Antolin se ha marcado diversas prioridades en los **procesos de selección e incorporación de talento**.

- **Mapa de talento.** Involucrar a toda la organización en la elaboración de un mapa de talento que identifique a los altos potenciales dentro de la empresa, ya sea talento senior o junior, para trabajar en su crecimiento personal y profesional.
- **Propuesta de valor.** Presentar a los candidatos una propuesta de valor, atractiva e integral, basada en la igualdad, la diversidad y la inclusión. Todo ello en el marco de un entorno de trabajo saludable que incluye medidas para la conciliación de la vida personal y profesional.
- **Primer empleo.** Promover el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos a través de un sólido ecosistema de relaciones con universidades y centros educativos.
- Potenciar la **marca e imagen de empleador de calidad** de Antolin.

Antolin ha avanzado considerablemente en la mejora del sistema de gestión de sus **ofertas de empleo** tanto a nivel interno como externo. Esta oferta se canaliza a través del portal People First, la herramienta Success Factors y los principales portales especializados. La experiencia es ahora más atractiva, personalizada y multiplataforma, tanto para los candidatos como para los responsables técnicos y reclutadores, y se apoya en una arquitectura diseñada en la nube, mucho más ágil y que permite un mejor análisis e interpretación de las ofertas y del potencial de los candidatos.

#### Difusión pública de la marca empleadora

En 2024 Antolin ha mantenido su presencia en medios digitales y redes sociales, también ha asistido a ferias y foros de empleo para difundir su marca empleadora. Algunos ejemplos de esta actividad fueron la participación de la compañía en la mesa redonda “Preparados para un nuevo paradigma. ¿Qué talento buscan las empresas?” dentro del Foro de Desarrollo del Talento, organizado por la **Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y la Fundación Princesa de Girona**.

Un año más, la compañía estuvo presente en el **Foro de Empleo de la Universidad de Burgos**, donde dio a conocer de manera directa sus ofertas de empleo a estudiantes, titulados y demandantes de empleo en general. Antolin mantiene con esta universidad una relación muy estrecha que ha dado lugar a diferentes formas de colaboración, siempre en beneficio del talento futuro.



De izquierda a derecha: Foro de Empleo en Burgos, España; oficinas de Antolin China; graduados Formación Dual, Alemania.

#### Antolin en el Foro de Talento de la Fundación Princesa de Girona

La apuesta de Antolin por los jóvenes talentos llevó a la compañía a estar presente en el Foro de Talento, celebrado en el marco de la entrega de Premios Princesa de Girona 2024 y dentro de la celebración del 15º aniversario de la Fundación. Un acto presidido por SS. MM. los Reyes que contó con la presencia de la Princesa de Asturias y Girona, la Infanta Sofía y, en representación de la compañía y como miembro del Patronato, José Antolín Granet.

Este Foro acogió a 150 jóvenes de las 40 empresas adheridas al Patronato de la Fundación. Además del *networking*, cuatro jóvenes talentos de diferentes áreas y perfiles formativos de la compañía tuvieron la oportunidad de presentar las iniciativas y proyectos innovadores que está liderando la empresa. En el caso de Antolin, se presentó el Máster en Electrónica de Automoción, puesto en marcha en colaboración con la Universidad de Burgos.







## ANTOLIN SCHOOL

### Crear y fidelizar talento

En un escenario en el que priman el componente tecnológico y la escasez de talento, Antolin dedica importantes esfuerzos a atraer a los mejores, a convertirse en una marca empleadora de excelencia, y a crear y fidelizar talento interno. La búsqueda de los **jóvenes profesionales** que protagonizarán el futuro de la movilidad centran una parte importante de estos esfuerzos: la compañía promueve el acceso al primer empleo a través de programas de becas y otros acuerdos con universidades y centros educativos en todo el mundo.

**Bajo un modelo de escuela de negocio para la educación y capacitación profesional del talento, el concepto Antolin School agrupa todas estas iniciativas, entre las que destacan las siguientes en 2024.**

### Formación Dual: desarrollo y crecimiento

En 2024 tuvo lugar la **sexta edición de este programa** dirigido a jóvenes españoles graduados en Bachillerato que desean cursar estudios de ingeniería mecánica. Los estudiantes pueden iniciar su carrera profesional en la compañía, obteniendo un grado universitario en Alemania, y adquiriendo competencias específicas de la industria automotriz. La formación se completa con el aprendizaje de inglés y alemán. En 2024 Antolin empleó a todos los licenciados que participaron en este programa.

### Programa Mentores de la Fundación CYD<sup>23</sup>

Esta iniciativa pone en contacto a los mejores estudiantes de último año de carrera con profesionales de reconocida trayectoria de empresas e instituciones que forman parte del Patronato de la Fundación CYD. El programa permite a estos jóvenes vivir un **proceso de mentorización**, permitiéndoles conocer el entorno empresarial de primera mano. En esta edición, Emma Antolín se convirtió en mentora de jóvenes en Grados de CADE y RRII de la Universidad Nebrija.

### Finance Bootcamp

Esta iniciativa pretende **atraer y desarrollar talento joven del ámbito financiero** para reforzar el control, seguimiento y análisis de determinados proyectos de inversión de las diferentes unidades de negocio de la compañía. En 2024 fueron cinco los jóvenes participantes en este programa.

### Máster en Electrónica de la Automoción

Antolin reforzó su colaboración con la Universidad de Burgos con la creación de este **programa pionero para formar a recién graduados en Ingeniería Electrónica** o dobles grados en Ingeniería. Ocho jóvenes talentos recibieron en la primera edición una formación específica, actualizada y con ejemplos prácticos de una industria puntera en la aplicación de los fundamentos de la electrónica.

## AIS Academy

En su continua **renovación y adaptación a los nuevos paradigmas de fabricación avanzada**, Antolin está llevando a cabo un ambicioso proyecto de implantación del Antolin Industrial System (AIS). Este programa, que se hará extensivo a todas las plantas productivas de Antolin, conlleva un cambio en el paradigma de la organización y cultura productivas. De este modo, la AIS Academy constituye una importante herramienta de actualización formativa abierta a todos los empleados.

## Quality Academy

Dentro de la necesidad de mantener y refrescar **los conocimientos en procedimientos y herramientas de gestión de la calidad**, tanto a nivel de proyectos, plantas productivas o sistemas, Antolin ha creado Quality Academy. En esta herramienta la unidad de Calidad Corporativa ha puesto a disposición de toda la organización una biblioteca que recopila todo el conocimiento en este ámbito, además de organizar *workshops* y cursos de actualización impartidos por formadores internos.

## PLM Academy

Global PLM es una herramienta clave en la digitalización de Antolin, al permitir **gestionar proyectos de manera integral y unificar la gestión del ciclo de vida de los productos en una sola plataforma**. Global PLM Academy ofrece formación continua, estructurada en itinerarios específicos para diferentes roles, y cuenta con un equipo de atención online disponible 21/5 para cubrir las necesidades de todos los centros técnicos y plantas.

## Antolin Cybersecurity Academy

Cyber Academy es un proyecto innovador enfocado en potenciar la curiosidad por la ciberseguridad entre los empleados, así como poder realizar una **formación individualizada y personalizada en función del perfil de riesgo y madurez de cada empleado**. En 2024, 8.138 profesionales participaron en ejercicios de simulación de *phishing* en plantas productivas y 3.252 profesionales lo hicieron en centros técnico-comerciales. También se llevaron a cabo múltiples acciones de comunicación y sensibilización para informar y concienciar de los efectos adversos de las comunicaciones maliciosas (*malware* o *ransomware*), y ciberataques (*smishing* o fraude del CEO); y detectar potenciales brechas de seguridad en el sistema.

## MBAntolin

Programa interno lanzado en **Brasil** con el principal objetivo de **preparar el equipo directivo para futuros movimientos de sucesión** y que se basa en incentivar la producción y difusión de conocimiento considerando nuestro contexto industrial. El programa es tutelado por Recursos Humanos, basado en la estrategia de Multiplicadores Internos y desarrollado por directores y gerentes de manera que concilie la difusión del conocimiento individual.

<sup>23</sup> Fundación Conocimiento y Desarrollo.





## Programa de prácticas

El Programa de prácticas en empresas de Antolin ofrece una **oportunidad única para que los estudiantes y recién graduados adquieran experiencia práctica en su campo de estudio**. Este programa no solo permite a los participantes aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el aula, sino que también les brinda la posibilidad de desarrollar habilidades esenciales para el mundo laboral, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Este programa también les proporciona una importante red de contactos profesionales que les pueden abrir las puertas a futuras oportunidades de empleo.

## Cultura de formadores internos

En 2024 Antolin ha reforzado su **compromiso con la formación interna** superando las 2.000 horas. Estas formaciones abarcan un amplio campo de materias que van desde disciplinas financieras, pasando por la resolución de problemas, hasta el diseño de piezas.

### 4.1.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO POTENCIANDO EL MEJOR ACTIVO

Antolin considera que la formación es un vector transversal clave para el crecimiento sostenible de la compañía, así como de las personas que la forman y, por extensión, de la sociedad. La empresa y cada uno de los empleados que trabaja en Antolin son responsables de actualizar los conocimientos necesarios para adaptarse a la realidad de su trabajo. De esta manera, la empresa brinda a su plantilla la oportunidad de ser los **arquitectos de su propio desarrollo**, fortaleciendo su autonomía, fomentando la **responsabilidad personal** y cultivando una motivación para un **aprendizaje continuo y sostenible**. A través de la plataforma de *e-learning*, **Success Factor**, se ofrece una oferta educativa variada para mantener y fomentar una sólida cultura de aprendizaje. Al mismo tiempo, Antolin considera vital ofrecer una experiencia positiva para los empleados mediante un entorno laboral que valore y reconozca su contribución. Para lograrlo, considera esencial ofrecer una remuneración justa en función de las aportaciones individuales, así como reconocer el trabajo realizado.

Durante 2024 Antolin ha trabajado intensamente sobre el **plan de formación de sus empleados a nivel global**. Dada la presencia de gran conocimiento dentro de la compañía, la empresa ha dado prioridad a las iniciativas de formación interna. También ha realizado un exhaustivo diagnóstico de su talento interno identificando aproximadamente a un **35% de su plantilla como de alto potencial**.

## Formación y sensibilización para una cultura corporativa de ética y cumplimiento

En 2024 se actualizó la formación relacionada con anticorrupción, conflicto de interés, relaciones con terceras partes, comercio internacional, defensa de la competencia y seguridad de la información.

Estas acciones se combinan con campañas de sensibilización, distribución de materiales divulgativos en los centros de trabajo, herramientas de comunicación como “flashes semanales”, vídeos, *podcasts* y audiolibros; así como acciones o programas específicos en los asuntos más relevantes para la empresa.

## Cursos actuales

- Código Ético y de Conducta
- Anticorrupción
- Privacidad y protección de datos
- Antitrust
- Conflicto de interés
- Diligencia debida con terceros
- Prevención del acoso y la discriminación
- Seguridad de la información
- Comunicaciones respetuosas
- Comercio internacional

## QUIZ. Formación y entretenimiento

El innovador proyecto de gamificación del aprendizaje (QUIZ) lanzado en 2023 se ha implementado —o está en proceso de implementación— en todos los países donde Antolin tiene presencia. QUIZ es un juego interactivo (estilo trivial) que combina una perspectiva formativa con otra más lúdica para abordar cuestiones clave como el cumplimiento, la ética, la corrupción y la privacidad. En 2024 se han creado adaptaciones del juego para diferentes colectivos y cubrir así otros temas de cumplimiento.

Junto a esta propuesta innovadora, se ha presentado un nuevo portal online de *compliance* —disponible 24 horas al día, siete días a la semana— que ofrece recursos adicionales para complementar los conocimientos de los profesionales de la compañía en temas de cumplimiento.



## Otras formaciones

Con el objetivo de medir y fortalecer el conocimiento de *compliance* en colectivos con menor acceso a recursos formativos online, en 2024 se desarrollaron **cuestionarios y formaciones específicas**. Estos cuestionarios —diseñados en colaboración con el área de Recursos Humanos de las diferentes plantas— abordan de manera práctica y adaptada los temas más relevantes para los empleados en su entorno laboral, como acoso, corrupción, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Las iniciativas se implementaron en diferentes territorios con resultados positivos en términos de alcance y utilidad.

## Sensibilización y educación en derechos humanos

Más allá del cumplimiento obligatorio de sus políticas en derechos humanos, la concienciación es esencial para integrar estos compromisos en la cultura corporativa y en el día a día de la organización. Este programa se actualiza cada tres años tomando como referencia patrones de aproximación al riesgo, así como la evolución en materia de sostenibilidad. En 2024, además, se ha incorporado un nuevo curso sobre prevención del acoso sexual para India.

## Más allá del enfoque tradicional

La compañía considera que la formación tradicional no debe ser la única fuente de aprendizaje para sus empleados. Esta filosofía de aprendizaje responde al **modelo 70-20-10**, que aboga por integrar diferentes enfoques en el desarrollo profesional: 70% experiencia, 20% aprendizaje social y 10% aprendizaje formal. Dentro de este mismo enfoque, Antolin apuesta por un enfoque equitativo, innovador y eficaz de la formación, de manera que es el propio empleado quien decide qué y cuándo aprender.

La herramienta **Goodhabit** es la plataforma para acceder a esta formación: permite un acceso *ad hoc*, libre en contenido y en horarios para los empleados. En 2024 ha sido actualizada con nuevos contenidos y nuevas píldoras de conocimiento de menor duración para agilizar el acceso y la adquisición de conocimientos y habilidades: liderazgo, comunicación, habilidades sociales, tecnología, marketing, etc. con la participación de 1.100 personas en un total de 2.300 cursos.

Adicionalmente, la empresa promueve las formaciones cruzadas a través de las que los empleados pueden conocer Antolin a fondo. Un ejemplo relevante son los **Knowledge Days**, que celebraron siete jornadas en la central de I+D+i de la empresa en Burgos y en las que participaron más de 300 personas.

## Nuevas competencias

Un talento interno especializado y motivado es clave en la apuesta de la compañía para liderar el futuro de la nueva movilidad desde el interior. Todas estas líneas estratégicas en formación están enfocadas a que las personas adquieran conocimientos y optimicen su desempeño en nuevas tecnologías (**upskilling**), y a la ampliación y el desarrollo de conocimientos para adaptarse a los nuevos requerimientos que un puesto pueda necesitar (**reskilling**). En 2024 Antolin ha realizado un

importante esfuerzo en la formación interna y en la renovación y actualización de conocimientos de sus empleados: desde la formación en rentabilidades de proyectos e interpretación de cuentas de pérdidas y ganancias hasta cuestiones relacionadas con la ciberseguridad y la sostenibilidad.

## Competencias de gestión

Ante la creciente dificultad para encontrar talento en el mercado, Antolin pone especial énfasis en fortalecer las competencias de gestión necesarias para afrontar este desafío. En este contexto, los directivos en Antolin desempeñan un papel esencial, liderando a sus equipos y promoviendo el desarrollo de sus habilidades en un entorno que evoluciona rápidamente hacia lo digital y tecnológico.

De ahí la importancia de reforzar la capacidad de liderazgo a través de la inteligencia emocional, la motivación, la empatía y una comunicación sensible. Para ello, la empresa sigue desarrollando el **proyecto Dialogues**, un método de evaluación de desempeño puesto en marcha en 2022 y que, a través de la definición de objetivos MARTE (Medible, Alcanzable, Realista, Temporal y Específico), proporciona valoración bidireccional y potencia las capacidades de los equipos.

En 2024 la herramienta ha sido simplificada, reduciendo el número de objetivos, favoreciendo una retroalimentación más efectiva y promoviendo el desarrollo de competencias del equipo de mano de obra indirecta y estructural en todos los territorios de Antolin. A través de Dialogues, cerca de 5.000 empleados desarrollaron sus conversaciones con sus respectivos responsables, lo que permitió definir y mejorar sus fortalezas, conocimientos y desarrollo futuro adaptándose a un entorno que exige siempre lo mejor de cada profesional.

## Oportunidades de desarrollo: planes de sucesión y experiencia internacional

Otro capítulo en el que Antolin ha hecho un especial esfuerzo en 2024 ha sido en el trabajo relacionado con los **planes de sucesión** tanto para la alta dirección de la compañía como para los puestos directivos. Esta identificación de sucesores y su formación específica también representan una forma adicional de potenciar los planes de crecimiento de todos los empleados de la organización.

Dada la presencia internacional de Antolin, las **oportunidades de desarrollo en otros países** representan también un importante aliciente dentro de la compañía. Estas ofertas de trabajo tienen un seguimiento especial para supervisar que el desarrollo profesional de sus empleados esté en sintonía con su enriquecimiento personal. En 2024 la empresa gestionó más de 25 iniciativas de trabajo en el extranjero, especialmente en el continente americano.



### 4.1.5. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES PARA TODOS

La dirección de Antolin está comprometida con la **estrategia de respeto e impulso a la diversidad, la inclusión y la equidad (De&I)**, y la materializa a través de planes específicos que la integran en sus dimensiones más tangibles: género, raza, capacidad funcional, edad, orientación sexual, origen social y cultural o perfil profesional, entre otras. La defensa que hace Antolin de la diversidad va más allá de asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y la aborda también como una ventaja competitiva desde el punto de vista del talento y del negocio.

Antolin considera que la diversidad trae consigo nuevas perspectivas, mayor creatividad e innovación y un clima interno que favorece el compromiso y el desarrollo profesional. La diversidad dentro de la empresa es un fiel reflejo de la sociedad diversa en la que opera. En este entorno diverso, la inclusión es un claro elemento diferencial que contribuye a la creación de valor y facilita que todas las voces sean escuchadas y valoradas. Además, esta estrategia contribuye a la atracción y retención de talento. La compañía prioriza la atracción de profesionales afines a sus valores, personas con las que construir una mejor compañía para un futuro mejor.

#### Principio de no discriminación

El Código Ético y de Conducta de Antolin recoge expresamente el principio de no discriminación, así como el de igualdad de oportunidades. Este principio no solo tiene una traducción directa en el trato a los empleados, sino que también guía los procesos de selección de nuevo talento mediante la utilización de un lenguaje neutro e inclusivo. Además, se desarrolla en la **Política de Igualdad de oportunidades y Diversidad**, vigente para todas las personas que forman parte de la compañía, independientemente de su función, posición y localización.

Conscientes del contexto social actual, en Antolin se atiende con especial atención la discriminación indirecta, entendida como una situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra puede colocar a una persona en una situación de desventaja respecto a otras.

#### Igualdad de género

Antolin defiende que la mejor **estrategia para avanzar hacia un futuro más justo e inclusivo** pasa por un enfoque de gestión con perspectiva de género. La agenda por la igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo un gran desafío para muchas organizaciones, pero al mismo tiempo ofrece una valiosa oportunidad para rediseñar la sociedad y para acelerar el cierre de todas las brechas. Con la convicción de que el talento femenino y la igualdad de género aportan eficiencia económica al sistema, el modelo de igualdad en Antolin es homogéneo, coherente con las expectativas de sus grupos de interés, y concebido a medida de las necesidades de la empresa, las exigencias de la regulación y las particularidades de cada región.

Desde 2021, el área de Recursos Humanos para España está llevando a cabo un proyecto en colaboración con una firma consultora especializada para la revisión progresiva de los planes de igualdad y su correspondiente adaptación a las demandas regulatorias en materia de registro salarial y auditoría retributiva. El objetivo es garantizar la igualdad salarial ante puestos del mismo valor. Así, Antolin cuenta con **siete planes de igualdad implantados en centros y plantas españoles**, y prevé completar los dos restantes a corto plazo. La representación femenina en el Comité Ejecutivo es de un 27%.

Más allá de las iniciativas internas, Antolin es consciente de la importancia de dar visibilidad a su compromiso con la igualdad de oportunidades a través de la participación en encuentros especializados, conferencias y masterclass, entrevistas en medios o programas formativos y desarrollo profesional, donde la mujer es la protagonista. La organización participó en la 4ª edición del **Premio Stem Talent Girls**, organizado por STEM Talent Girl y la Fundación ASTI TALENT & TECH. Este evento, que busca promover el talento científico-tecnológico para una futura generación de mujeres líderes en España, contó con Pilar Defez, directora de talento de Antolin, quien destacó la importancia de contar con más mujeres en ciencia y tecnología, especialmente en la industria automotriz.

Por su parte, Area Gago, Global director of International Labor Law and Mobility de Antolin, participó en una mesa redonda organizada por la Fundación CYD (Fundación Conocimiento y Desarrollo) para debatir sobre las conclusiones del estudio “¿Qué factores influyen en la elección de sus estudios?” publicado por CYD.

Bajo el liderazgo de Emma Antolín y su visión sobre el talento femenino: *“las empresas debemos incentivar a que más jóvenes elijan estudiar carreras STEM y crear condiciones que den visibilidad y oportunidades de crecimiento profesional a las mujeres”*, la compañía invita a las profesionales a que derriben estereotipos y se sumen a las oportunidades de desarrollo que ofrece la industria automotriz.

Esta invitación tiene su reflejo en todas las plantas de Antolin en el mundo. Un buen ejemplo es el caso de **Brasil**, donde se promueven acciones de formación y acercamiento entre la industria y las comunidades. Priscilla Muntoni, BP de Recursos Humanos de Antolin Brasil, forma parte del Consejo de la Mujer y del Centro Industrial del Estado de São Paulo y lidera estas medidas. En 2024 se apostó por la capacitación de mujeres que ya contaban con algún tipo de formación profesional, pero que presentaban dificultades para incorporarse al mercado de trabajo. Más de 120 mujeres se inscribieron en este exitoso proyecto.



Antolin en los STEM Talent Girls Awards 2024.

## Antolin en el Día Internacional de la Mujer

La compañía se sumó, un año más, a la campaña internacional con motivo del Día Internacional de la Mujer 2024, en esta ocasión, bajo el lema **#InspireInclusion**. Emma Antolín, vicepresidenta de Antolin, y Cristina Blanco, CEO, quisieron enviar un mensaje especial mostrando el compromiso de Antolin con la igualdad de la mujer. Mujeres de la compañía también participaron en la conmemoración de esta fecha señalada compartiendo su visión sobre el papel de las mujeres en el proceso de transformación de Antolin.

Los centros de Antolin celebraron esta jornada con una serie de eventos y actividades para reconocer la contribución de las mujeres en todos los territorios. Por ejemplo, Antolin Tanger quiso aprovechar esta ocasión para hacer un regalo a todas sus colaboradoras. Por su parte, Antolin Tlaxcala realizó varios talleres para empoderar y reafirmar el reconocimiento al Día de la Mujer.

## Remuneración

La política de compensación de Antolin sienta las bases de un sistema de remuneración compatible con su estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses a largo plazo. El objetivo de este esquema retributivo es ser adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada persona. De esta manera, la política de compensación de Antolin no solo contribuye a que la empresa pueda cumplir con los objetivos marcados, sino también a atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

La retribución se caracteriza por un componente fijo, basado en la experiencia, contribución personal al trabajo, y responsabilidad dentro de la organización; y por un componente variable que depende de indicadores predefinidos, cuantificables y medibles, vinculados a los resultados de la compañía y de la persona, según su puesto y acorde a los esquemas retributivos de cada país. Los empleados son remunerados en función de su valía profesional, experiencia, dedicación y la responsabilidad asumida, garantizando la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión, raza, o cualquier otra circunstancia. Antolin sigue el principio de igualdad de retribución entre profesionales para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Asimismo, Antolin comprende que el concepto de **salario digno** va más allá de los requisitos legales y se compromete a garantizar una compensación justa a sus trabajadores para promover su bienestar y estabilidad económica, contribuyendo a la sostenibilidad social y a las prácticas laborales éticas. Para ello, la empresa cuenta con el compromiso de las personas que lideran la organización y promueve la participación de la plantilla y de sus representantes. También reconoce la importancia del diálogo social a la hora de fijar los salarios, de manera que empresa, comités de empresa, consejos empresariales y sindicatos participan conjuntamente en el establecimiento de las condiciones de trabajo.



Antolin Ostrava, República Checa.

El área de Recursos Humanos lleva a cabo un proceso de revisión retributiva anual para actualizar los niveles salariales. Esta revisión considera la posición de la persona respecto a mercado, la equidad interna, su desempeño y potencial. Fuera de este proceso quedan los ajustes por promoción, que se efectúan desde el momento en que se ocupa el nuevo puesto, y aquellos ajustes especiales o de tipo excepcional derivados de estudios y necesidades particulares.

## Brecha salarial

La política retributiva de Antolin no discrimina en cuanto al género. Retribuye el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria del empleado de forma igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor.

Desde este compromiso, Antolin cuenta con un objetivo de reducción de la brecha salarial (15% en 2025). La compañía se ha marcado la meta de analizar y abordar este objetivo con un enfoque de equidad.

La brecha salarial toma en consideración la retribución total anualizada, incluyendo retribución fija y variable, del 100% de la población. El cálculo se entiende como diferencia de retribución promedio [(masculino-femenino)/masculino] para cada una de las categorías definidas con representación de ambos sexos, por cada país y ponderando cada brecha por la población del país frente a la población total en cada categoría.

## Personas con discapacidad

Antolin fomenta la integración en sus equipos de personas con discapacidad, ya sea en su propia plantilla o a través de la colaboración con centros especiales de empleo. Para ello, garantiza la accesibilidad universal de estas personas y promueve las medidas de igualdad necesarias.





En aquellas empresas donde no es posible su incorporación, Antolin solicita y presenta declaraciones de excepcionalidad, y adopta medidas alternativas para dar cumplimiento a la norma relativa a la incorporación de este colectivo a través de contratos con centros especiales de empleo.

Más allá del cumplimiento del porcentaje legal mínimo de contratación requerido, como es el 2% en las empresas de España (en 2024 se obtuvieron declaraciones de excepcionalidad en cuatro centros de Burgos), en aquellos países sin esta misma obligación legal se marcan unos indicadores específicos para medir el grado de inclusión en sus equipos más allá de la discapacidad. En Alemania, la promoción de la contratación de personas con discapacidad es prioritaria, como demuestra la oficina en Allershausen en Alemania, donde Antolin emplea a ocho personas con discapacidad severa. Asimismo, en China en Shanghái, también cuenta con empleados con discapacidad y en Italia, la proporción de contratación de estas personas alcanza el 7% de la plantilla. En Brasil esta proporción oscila entre el 2% y el 5% del total de empleados por planta.

### Otras formas de diversidad

Antolin mide la inclusión de otras circunstancias como la **diversidad cultural o racial**, que pueden suponer una barrera en la empleabilidad de las personas, especialmente en territorios marcados por la multiculturalidad como Estados Unidos. Algunas legislaciones, como la de Sudáfrica, requieren de la presentación periódica de los reportes BBEE Broad-based Black Economic Empowerment, concebidos para incrementar la participación en la economía de las personas de raza negra, y corregir las desigualdades creadas por el *apartheid*.

La compañía cuida también la dimensión tangible de la **edad**, consciente del desafío que supone adaptar las capacidades del talento senior a la evolución tecnológica de la industria. Antolin apuesta por la combinación de las experiencias y perspectivas de la diversidad generacional como fuente de creatividad, innovación y transferencia de conocimiento.

En este camino por promover la igualdad en todos los aspectos de la experiencia del empleado, se ha producido un hito importante en 2024 con la creación de los **comités de equidad**. Su papel es fundamental en la identificación de oportunidades de mejora, supervisión y garantía de un entorno inclusivo y respetuoso para todos. También se ha constituido el comité de igualdad en el seno del Comité de Empresa de las oficinas de centrales (ingeniería) en España. Con estos nuevos comités, Antolin refuerza su posición como empresa comprometida con el bienestar y la inclusión de sus empleados en un entorno laboral donde todas las personas se sienten valoradas y respaldadas.



Visita a Antolin Lighting India.

En las plantas de Alabama, Missouri, Nashville y Shelby (Estados Unidos), la empresa ha reforzado la aplicación de políticas clave que garantizan un lugar de trabajo equitativo y seguro. Estas incluyen:

- **EEO Policy (Equal Employment Opportunity)**, que asegura la igualdad de oportunidades en todos los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional, sin discriminación por raza, género, edad, religión, discapacidad u otras condiciones protegidas por la ley.
- **Políticas antidiscriminación** diseñadas para prevenir cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, promoviendo un ambiente inclusivo donde se respeten y valoren las diferencias individuales.
- **WVP Policy (Workplace Violence Prevention)**. Política enfocada en prevenir actos de violencia en el lugar de trabajo, garantizando la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Esta iniciativa incluye formación específica para el personal, así como protocolos claros para identificar, reportar y gestionar incidentes.

Por otra parte, las plantas en Sudáfrica —además de las mencionadas obligaciones por ley— cuentan con un **plan de equidad**. Con una duración de cinco años, este plan incluye acciones para la creación de un comité de equidad que analice cada cuatro meses la consecución de las medidas de cada año.

### 4.1.6. PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL BIENESTAR

La seguridad, la salud y el bienestar de las personas vinculadas a la actividad de Antolin se sitúa dentro de las cuestiones más relevantes para el negocio y sus grupos de interés. Por ello, tanto el modelo de negocio sostenible como el Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización están diseñados para salvaguardar y garantizar este ámbito prioritario.

La compañía cuenta, además, con su **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que tiene como misión proteger, promover y optimizar la salud, la seguridad y el bienestar de las personas que forman parte de la compañía, así como de contratistas y proveedores.

Antolin considera fundamental la implicación de los trabajadores en esta materia; por ello, apela a la responsabilidad de todas y cada una de las personas para crear un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso. El objetivo es que todas cumplan y hagan cumplir las normas, independientemente del lugar donde se desarrolle el trabajo.

Esta participación queda garantizada a través de los **Comités de Seguridad y Salud**, formados por representantes de las diferentes áreas de la empresa y de los propios trabajadores. Los comités funcionan a modo de puntos de encuentro y se encargan de realizar consultas periódicas sobre las actuaciones de la empresa en seguridad y salud.



## Cero accidentes, un entorno de trabajo seguro y saludable

Dentro de la estrategia de negocio sostenible, Antolin establece como ambición alcanzar los “cero accidentes” en un entorno laboral seguro y saludable. Para ello ha definido estas metas a medio plazo:

- Reforzar la cultura de seguridad de la empresa.
- Reducir la siniestralidad con un Índice global de frecuencia menor de 2,30 en 2028<sup>24</sup>.

En 2024 Antolin consiguió **cuatro nuevos certificados ISO 45001** hasta llegar a un total de 62, cubriendo al 73% de la plantilla total. Los objetivos de reducción de siniestralidad se alcanzaron con éxito al registrar un **índice de frecuencia de 2,52 (-15%)** y un **índice de gravedad de 0,13**.



Desglose de datos de seguridad y salud en [Anexos: Balance de sostenibilidad](#).

Detrás de estas cifras hay una firme apuesta por reforzar la **cultura de seguridad** mediante la puesta en marcha de diferentes acciones.

- **Mejoras en el reporte y seguimiento de los incidentes** realizando reuniones semanales y mejorando el análisis de las causas.
- Lanzamiento de la iniciativa **Health&Safety Breakthrough**, que incluye actividades como la monitorización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Comunicación a toda la plantilla de las **Life Saving Rules**.
- Lanzamiento y despliegue de las **MASS. Mandatory Antolin Safe Standards**.
- Lanzamiento del **Plan de Transformación de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**. Charlas y diálogos sobre seguridad, rutinas de detección de peligros (*hazard hunting*), realización del “inicio de turno seguro”, implantación de un DOJO de seguridad y el desarrollo de un Plan 5S (metodología de origen japonés enfocada en la organización, limpieza y eficiencia en el lugar de trabajo).

Adicionalmente, y para mejorar las condiciones de seguridad y salud en todas las plantas, así como la reducción de la siniestralidad, se organizaron tres reuniones globales para compartir resultados y lecciones aprendidas. También se llevaron a cabo formaciones específicas para los equipos de emergencias de todos los centros.

En relación con la **manipulación de sustancias químicas peligrosas**, adicionalmente al esfuerzo que está haciendo la compañía para reducir su utilización en colaboración con toda la cadena de suministro, se ha reforzado la formación y el adiestramiento para la manipulación de estas sustancias. Estas medidas inciden especialmente con la manipulación de algunos compuestos que contienen diisocianatos, para cumplir así con los requisitos establecidos en el REACH<sup>25</sup>.

En estas formaciones se revisan en detalle los peligros, las medidas de protección colectivas, los equipos de protección individual, los procedimientos seguros de trabajo, las medidas higiénicas a aplicar y la forma segura de gestionar los envases. Todas estas acciones se están poniendo en práctica de manera continua para garantizar la salud de todos los trabajadores.

## Iniciativas destacadas en plantas

- **India.** Celebración de la 53ª edición de la **Semana Nacional de la Seguridad** y el Día Mundial de la Seguridad y la Salud Laboral con distintas iniciativas para impulsar el empoderamiento, crear entornos más seguros y promover una cultura de seguridad.
- **China.** Celebración del 23º aniversario del **Mes de la Seguridad**. Quince de las plantas del país llevaron a cabo diversas actividades en torno a la seguridad: reproducción de documentales, formación exhaustiva, concursos de conocimientos y habilidades, certámenes de arte, formación en primeros auxilios, simulacros de emergencia, inspecciones de riesgos y promoción de diálogos sobre seguridad.
- **México.** También celebró su jornada especial en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud Laboral. El equipo de RRHH y Seguridad realizó actividades de concienciación tanto para los empleados como para sus familiares. Un total de 500 participantes profundizaron en la importancia de la seguridad dentro de planta.
- **España.** Antolin colabora activamente con el **Parque de Bomberos** de Burgos para mejorar la prevención y respuesta ante incendios. La recopilación de planos y materiales es crucial para que los bomberos puedan actuar de manera más eficaz en caso de emergencia. La ampliación del proyecto al resto de tejido empresarial demuestra su compromiso continuo con la seguridad y la prevención en la comunidad.



Día de la Seguridad y Salud Laboral en Antolin Toluca, México.

<sup>24</sup> Incidentes con baja / N° de horas trabajadas \* 1.000.000.

<sup>25</sup> Ver 3.2.4. Contaminación.

## Fomentando un estilo de vida saludable y activo

Antolin desarrolla campañas de control y promoción de la salud y bienestar tanto para los empleados como para el resto de personal de otras empresas que comparten centro de trabajo. Entre las múltiples cuestiones abordadas en 2024 a través de talleres y acciones formativas, destacan la prevención de la depresión, la salud nutricional, el tabaquismo, el cáncer de cuello uterino, la hipertensión, la salud visual y la salud digestiva.

Uno de los principales hitos del año en esta materia fue la celebración de los 1.000 días sin incidentes de trabajo con baja laboral en uno de sus centros en Valencia (España).

### Salud y bienestar en México

En este país se organizaron —con excelente acogida— talleres, charlas y jornadas para los empleados y el resto de personal con motivo de los **días mundiales de lucha contra la depresión y de prevención del tabaquismo**. También se realizaron actividades sobre prevención del cáncer de cuello de útero, cáncer de mama y enfermedades de transmisión sexual, entre otras.

Además de la sensibilización acerca de estas cuestiones, las actividades promovieron el acceso de los trabajadores a los servicios médicos, así como el cuidado de la salud en aspectos no relacionados directamente con el trabajo.

### Bienestar emocional en Polonia

Antolin ha adoptado medidas especiales para velar por el bienestar emocional de los empleados de su planta en Polonia. Por esta razón, el departamento de Recursos Humanos ha puesto en marcha una serie de talleres y reuniones con expertos en salud física y emocional.

### Jornada de *team building* en China

En un esfuerzo por mejorar la dinámica de equipo y promover un ambiente laboral colaborativo y relajado, la oficina de Antolin en Shanghái llevó a cabo una iniciativa de *team building*. Este evento, no solo buscó fortalecer los lazos entre los colaboradores, sino también ofrecer un merecido descanso que contribuyera a aliviar el estrés del día a día.

### Empoderamiento en India

Antolin dedicó el mes de marzo en su planta de Chennai (India) a promover la importancia de la salud, el bienestar y la seguridad en todos los aspectos de la vida. A lo largo de varias semanas, se llevaron a cabo iniciativas para impulsar el empoderamiento, crear entornos más seguros y promover una cultura de seguridad.

### Hábitos saludables en Francia

Impulsada por el servicio médico, los trabajadores de la planta de Besançon (Francia) participaron en diferentes actividades relacionadas con la promoción de una alimentación sana y la actividad física.

## Programa Solidaridad en la empresa en España

En el marco del programa Solidaridad en la empresa, Antolin quiso dar visibilidad a los avances en la **lucha contra el cáncer**, ofrecer apoyo a las principales asociaciones de pacientes y sensibilizar sobre la importancia de la detección temprana. Además de acoger actividades en varios centros con motivo del día mundial dedicado a esta enfermedad, Antolin promovió un año más entre sus empleados la participación en la IV Marcha de la Asociación Española Contra el Cáncer en Burgos.

## Promoción del ejercicio físico en varios centros

Las plantas de Antolin en México organizaron sesiones para luchar contra los efectos del sedentarismo y sensibilizar acerca de los beneficios físicos y mentales del ejercicio físico. Durante 2024 también se promovió la práctica deportiva a través de distintos clubes y grupos de empleados: en la planta de Chennai (India) agosto se convirtió en el mes del deporte y la cultura con competiciones de cricket, bádminton, voleibol, ajedrez o maratón.

Por su parte, en China se organizaron competiciones de tenis de mesa, mientras que los trabajadores de Sibiu (Rumanía) participaron un año más en el Maratón Internacional de Sibiu. En España, el club enFORMA organizó competiciones de pádel en sus centros de Burgos y de Madrid, así como el torneo navideño de fútbol sala entre las empresas de Antolin. Francia combinó la actividad física con la promoción de una alimentación sana a través de diferentes actividades.



Taller de salud emocional en Antolin Silesia, Polonia.



Formación equipos primeros auxilios, Antolin France, Francia.



### 4.1.7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Antolin reafirma su compromiso con el respeto y el cumplimiento de los **derechos humanos** en todas sus actividades y decisiones empresariales. Este compromiso incluye una estricta adhesión a todos los estándares laborales que promueven la erradicación de cualquier forma de **trabajo forzoso** o realizado bajo coacción, así como del **trabajo infantil y juvenil**. Además, la empresa se asegura de cumplir rigurosamente la legislación vigente de cada país relativa a las horas de trabajo.

La planificación del tiempo de trabajo se basa en el calendario laboral negociado, diseñado para equilibrar los intereses de todas las partes implicadas: clientes, empresa y empleados. Este enfoque garantiza el cumplimiento de los principios de estabilidad y calidad en el empleo, así como los criterios de flexibilidad temporal y espacial.

Las plantas disponen de turnos de trabajo que se adaptan estratégicamente a la estructura, tamaño, ubicación y objetivos del negocio, así como a las características de los departamentos y número de trabajadores. La existencia de dos, tres, o hasta cinco turnos de trabajo en algunas plantas responde a la naturaleza de los servicios que se ofrecen o al comportamiento de la demanda de sus productos.

Con el principal objetivo de mejorar la flexibilidad de sus plantas adaptándose a la demanda de sus clientes, Antolin hace un uso responsable y puntual de ERTes (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) y otras figuras similares. En 2024 los países donde se produjeron paradas de la actividad —con motivo de las tensiones persistentes en las cadenas de suministro y la incertidumbre del mercado— fueron México, Alemania, Italia, Reino Unido, República Checa, Francia, Marruecos y España.

#### Formas de trabajo

Como en otras muchas organizaciones industriales, el trabajo presencial en Antolin corresponde a empleos de mano de obra de producción e indirectos. No obstante, las **opciones de trabajo a distancia e híbrido** existen como medida para la conciliación de otro perfil de trabajadores. En países como Alemania, Francia, Reino Unido, Estados Unidos y México, el trabajo remoto es la opción mayoritaria para aquellos puestos que lo permiten. Adicionalmente, en el caso de Francia, la legislación ampara el derecho a la desconexión digital y todas las plantas la respetan.

En España el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) de 2018 recoge el **derecho a la desconexión digital**, y su rol como objeto de negociación colectiva. Además, insta al empleador a elaborar políticas internas de desconexión y uso razonable de las herramientas tecnológicas.

### Equilibrio entre vida laboral y personal

Los programas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal pertenecen a la esfera local de cada país, de acuerdo con el marco regulatorio de referencia. Por ello, son las direcciones regionales y locales de recursos humanos de cada empresa las que gestionan el riguroso cumplimiento de las medidas establecidas legalmente o por negociación colectiva.

Además del cumplimiento de la ley, este equilibrio se promueve a través de iniciativas y acciones que, de forma voluntaria, dan respuesta a la realidad de las necesidades y requisitos específicos de cada plantilla. La gran mayoría de las acciones se refiere a políticas de organización y flexibilidad de la jornada de trabajo, con la posibilidad de variar la entrada y salida a los centros de trabajo, y periodo vacacional. En España, por ejemplo, se ofrece a los empleados varios días más libres al año por encima del calendario laboral aprobado por ley. Y en Italia existe una regulación de tiempo de trabajo que permite la flexibilidad en la entrada y la salida al trabajo.







### 4.1.8. RELACIONES LABORALES

Antolin considera la **libre asociación** y la **negociación colectiva** como pilares fundamentales de las relaciones laborales y de la política de respeto a los derechos humanos. Por ello, la compañía implementa prácticas y procedimientos destinados a garantizar el ejercicio pleno de estos derechos en todos los países donde opera, en cumplimiento con la normativa local e internacional.

Para conseguir unas relaciones laborales saludables, la empresa promueve un entorno de **comunicación abierta con las representaciones de los trabajadores**, fomentando un diálogo constructivo y transparente con los sindicatos y comités de empresa en todas y cada una de sus operaciones. Antolin dispone de canales confidenciales y accesibles para que los empleados puedan reportar cualquier vulneración de estos derechos, garantizando una gestión diligente y una respuesta efectiva a cualquier incidencia.

A través del área Laboral Internacional, la empresa supervisa el cumplimiento de las políticas en todos los centros, velando por que se respeten las normativas locales e internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva. Este compromiso integral refleja el propósito de Antolin de construir unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la equidad y transparencia, contribuyendo al bienestar de sus empleados y al desarrollo social en las comunidades donde opera.

En 2024 Antolin reforzó su compromiso con la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva. Este compromiso fue puesto a prueba en 2023, un año complejo debido a la incertidumbre económica y las altas tasas de inflación, lo que dificultó las negociaciones colectivas y requirió un esfuerzo adicional para alcanzar acuerdos justos y sostenibles. Gracias a ese trabajo y esfuerzo previo, en 2024 se ha observado una tendencia creciente a la negociación en la mayoría de los países donde Antolin opera.

Como parte de su adhesión a los estándares laborales internacionales y locales, Antolin reconoce y protege el derecho de todos sus empleados a organizarse y negociar colectivamente. En línea con este principio, en 2024 se lograron avances significativos en materia de representación sindical:

- En **Alemania**, 2024 ha sido el año de desarrollo y celebración de las primeras reuniones del comité de empresa a nivel país, dedicado a tratar temas de especial relevancia como las reestructuraciones o desinversiones en el país y la protección de datos.
- En **España** el mencionado nuevo comité de empresa se ha establecido en sus oficinas centrales de ingeniería.
- En **Estados Unidos** los nuevos comités de empresa han facilitado un entorno de diálogo social efectivo, y han fomentado la colaboración y el respeto mutuo.

### Comunicación y acuerdos de negociación

Para garantizar la fluidez y el respeto en la comunicación entre los empleados y sus representantes sindicales, Antolin ha implementado canales de comunicación específicos en cada centro. Además, todo el personal tiene acceso a un canal de participación directa a través de reuniones conjuntas entre la dirección y los empleados, asegurando que el 100% de la plantilla está representada. Este sistema se complementa con los mecanismos de participación establecidos en los convenios colectivos mediante comisiones específicas.

Los **acuerdos de negociación colectiva** pueden o no fijar en sí mismos los plazos para su revisión y negociación. Si un convenio con fecha de finalización no incluye expresamente su prórroga —salvo que sea denunciado por las partes— en algunos países como Francia se considerará finalizado y comenzarán a aplicarse las disposiciones inmediatamente superiores, como convenios sectoriales y/o legislación nacional.

Los convenios colectivos siempre han sido un instrumento impulsado por la compañía en cada una de las negociaciones que se llevan a cabo cada año para mejorar el carácter genérico o mínimo de la legislación estatal. No obstante, aquellas empresas no adheridas a un convenio, pacto o instrumento de negociación colectiva están cubiertas por la legislación y normativa vigentes, incluyendo en todos los casos una referencia a la salud y la seguridad en el trabajo.

Las direcciones regionales y locales de recursos humanos de cada empresa gestionan el riguroso cumplimiento de las medidas establecidas por ley o negociación colectiva. Estas medidas se combinan con aquellas iniciativas y acciones que, de forma voluntaria, dan respuesta a la realidad de las necesidades y requisitos específicos de sus plantillas.

En 2024 **se firmaron 42 convenios o acuerdos colectivos** en distintos países de Europa, Asia, Brasil y Norteamérica, entre representantes de los trabajadores y la compañía. En todos se continuó trabajando para mejorar la relación con los distintos agentes sociales (autoridad laboral, representantes de los trabajadores, etc.).



Más información sobre los canales de comunicación de Antolin con sus personas en [2.6. Relación con los grupos de interés.](#)



| Países          | Plantilla total a 31.12.2024 | Plantilla cubierta por convenio colectivo |      | Plantilla cubierta por legislación laboral |      |
|-----------------|------------------------------|-------------------------------------------|------|--------------------------------------------|------|
| Alemania        | 1.297                        | 973                                       | 75%  | 324                                        | 25%  |
| Argentina       | 111                          | 0                                         | 0%   | 111                                        | 100% |
| Brasil          | 563                          | 563                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| China           | 2.757                        | 497                                       | 18%  | 2.260                                      | 82%  |
| Corea del Sur   | 4                            | 0                                         | 0%   | 4                                          | 100% |
| Eslovaquia      | 374                          | 304                                       | 81%  | 70                                         | 19%  |
| España          | 2.020                        | 2.020                                     | 100% | 0                                          | 0%   |
| Estados Unidos  | 2.264                        | 332                                       | 15%  | 1.932                                      | 85%  |
| Francia         | 869                          | 869                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| Hungría         | 105                          | 0                                         | 0%   | 105                                        | 100% |
| India           | 859                          | 395                                       | 46%  | 464                                        | 54%  |
| Italia          | 127                          | 127                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| Japón           | 12                           | 0                                         | 0%   | 12                                         | 100% |
| Marruecos       | 294                          | 0                                         | 0%   | 294                                        | 100% |
| México          | 3.620                        | 3.620                                     | 100% | 0                                          | 0%   |
| Polonia         | 215                          | 0                                         | 0%   | 215                                        | 100% |
| Portugal        | 230                          | 230                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| República Checa | 1.824                        | 1.722                                     | 94%  | 102                                        | 6%   |
| Reino Unido     | 831                          | 172                                       | 21%  | 659                                        | 70%  |
| Rumanía         | 765                          | 765                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| Sudáfrica       | 297                          | 297                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| Tailandia       | 172                          | 172                                       | 100% | 0                                          | 0%   |
| Vietnam         | 20                           | 0                                         | 0%   | 20                                         | 100% |
| Total           | 19.630                       | 13.058                                    | 67%  | 6.572                                      | 33%  |



Antolin Pune, India.



## 4.2. RELACIÓN CON NUESTRAS COMUNIDADES

**Temas materiales del epígrafe:** Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades.

Bajo el lema “*colaboración para la era inteligente*”, el último **Foro de Davos** destacó la necesidad de acelerar la **acción colectiva** en un momento de máxima fragmentación geopolítica, disrupción tecnológica e incertidumbre económica. En la reunión anual del Foro Económico Mundial se insistió en la unión entre gobiernos, empresas y sociedad civil como único medio posible para responder a retos globales como la desigualdad o el cambio climático.

Este enfoque colaborativo y coordinado guarda relación con la propia **naturaleza interconectada de los desafíos** que amenazan el desarrollo y la prosperidad en todo el mundo. Por ejemplo, la desigualdad y la polarización social —dos de los principales riesgos a corto plazo, según el último Informe de Riesgos Globales presentado en Davos— alimentan la desinformación (primer riesgo a corto plazo) y la desconfianza en las instituciones, dificultando la capacidad de los gobiernos para abordar otros desafíos críticos, como la crisis climática o la pérdida de biodiversidad.

Frente a esto, la agenda y la conversación se orientan cada vez más hacia la gestión y medición del **impacto** de las empresas en sus ámbitos de influencia. Cuando una organización se compromete con la comunidad en la que opera, la huella que imprime en ese territorio puede ser el inicio de un verdadero cambio. Al mismo tiempo, una sociedad que prospera proporciona un entorno favorable para que las empresas crezcan y se desarrollen.

### 4.2.1. ENFOQUE DE GESTIÓN

Antolin se relaciona con sus grupos de interés desde la convicción de que, a través de su propia actividad, puede transformar los entornos en los que opera. La organización dinamiza la economía y las sociedades de estos lugares, generando valor, de forma simultánea, en el negocio, en el planeta y las personas.

Además de gestionar un modelo de negocio eficiente y sostenible por sí mismo, Antolin maximiza este impacto creando alianzas y desarrollando iniciativas que repercutan de manera positiva en el tejido económico, ambiental, social, cultural, deportivo o asociativo de estas comunidades. La presencia global y la posición de líder en el mercado permiten a Antolin multiplicar su contribución al desarrollo sostenible y a la lucha contra los grandes retos actuales.

#### Modelo de contribución sostenible

El modelo de contribución sostenible de Antolin fusiona las tres perspectivas en que puede entenderse la prosperidad de un territorio: económica, social y ambiental. Las respuestas a las necesidades de sus grupos de interés ponen el foco en las regiones y localidades donde desarrolla su actividad. La acción social se une a acciones e iniciativas de carácter institucional y del ámbito local para crear valor para las personas en el entorno más cercano.

Con el objetivo de maximizar su impacto y alinear esfuerzos con las líneas y ámbitos de actuación de la compañía, el **Comité de Patrocinios** ha realizado una revisión de las colaboraciones institucionales de Antolin con aplicación en el ejercicio 2025. Para garantizar un correcto seguimiento de estas colaboraciones, el área de Sostenibilidad, en colaboración con el área de Compliance, ha lanzado una aplicación interna que permite monitorizar mensualmente la actividad de contribución desarrollada y prevista en las diferentes empresas de Antolin.

| MODELO DE CONTRIBUCIÓN SOSTENIBLE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Líneas de contribución                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Movilidad inteligente e inclusiva.</b> Soluciones innovadoras que mejoran la calidad de vida y la accesibilidad de los ciudadanos, contribuyendo a un desarrollo sostenible en lo económico, social y ambiental.</li><li>■ <b>Diversidad y talento.</b> Iniciativas que facilitan la integración de colectivos y/o personas en el entorno social y profesional respetando la diferencia.</li><li>■ <b>Desarrollo social y ambiental.</b> Apoyo a proyectos que enriquecen la sociedad o impulsan su transformación sostenible.</li></ul>            |
| Ámbitos de actuación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Educación y empleabilidad.</b> Iniciativas que contribuyen al desarrollo integral de las personas, fomentando el pensamiento crítico para comprender el mundo y la creatividad para mejorarlo.</li><li>■ <b>Innovación y emprendimiento.</b> Promoción de nuevas ideas, procesos, productos o servicios que generan valor y contribuyen a la mejora continua.</li><li>■ <b>Deporte, salud y bienestar.</b> Iniciativas que promueven un estilo de vida activo y equilibrado, contribuyendo al desarrollo físico y mental de las personas.</li></ul> |





Políticas y normas

| Marco de referencia interno <sup>26</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Marco de referencia externo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Visión y valores</li><li>■ Código Ético y de Conducta: donaciones y contribuciones</li><li>■ Modelo de contribución sostenible</li><li>■ Estrategia Modelo de Negocio Sostenible</li><li>■ Política de Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos</li><li>■ Política de Anticorrupción</li><li>■ Política de Regalos y Servicios de Hospitalidad</li><li>■ Política de conflicto de interés</li><li>■ Política Antiacoso y Protocolo para la prevención del acoso laboral, por razón de sexo y violencia en el trabajo</li><li>■ Guías de cumplimiento: donaciones y contribuciones</li><li>■ Guías de cumplimiento: anticorrupción y soborno</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas</li><li>■ Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10 y 17</li><li>■ Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Principios 1 y 2</li><li>■ Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos</li><li>■ Derechos del Niño y Principios Empresariales</li><li>■ Directrices y principios de la Organización Internacional del Trabajo. Convenciones nº 111, 1958 y 155, 1981</li><li>■ Modern Slavery Act 2015</li><li>■ Convención de Naciones Unidas contra la corrupción</li><li>■ OCDE Guidelines for Multinational Enterprises</li><li>■ OCDE Due Diligence Guidance for responsible business conduct</li><li>■ ISO 37001:2017 Sistemas de gestión contra el soborno</li><li>■ UK Bribery Act 2010</li></ul> |

4.2.2. CREACIÓN DE VALOR COMPARTIDO

Apuesta por la innovación abierta, la cooperación y la transferencia de conocimiento

Antolin teje redes de colaboraciones estratégicas con empresas, *start-ups* y centros de innovación en los principales mercados donde tiene presencia.

 Más información sobre innovación en el [capítulo 2. Estrategia y modelo de negocio.](#)

- Colaboración con **plataformas locales** de innovación abierta y fomento del emprendimiento, como POLO Positivo (Burgos). En el marco de esta alianza, Antolin renovó su compromiso en 2024 con los emprendedores y las pymes con dos nuevas convocatorias abiertas a pequeñas y medianas empresas: IMÁN e IMPULSO. Además, representantes de POLO Positivo celebraron su Comité de Dirección en las instalaciones de Antolin. Este compromiso tiene como propósito materializar proyectos empresariales en áreas industriales, tecnológicas o de servicio de apoyo a la industria. José Ramón Gutierrez, Corporate & Industrial IT director en Antolin y mentor de los programas de POLO positivo, remarcó que esta conexión entre emprendedores y expertos es la manera de aprender, experimentar y de comprobar hipótesis.
- **Nueva colaboración con el MIT en India.** El área de Antolin Design and Business Services se ha asociado con la Universidad de Arte, Diseño y Tecnología del MIT en India con el objetivo de fomentar la innovación y el aprendizaje experiencial en el campo del diseño automotriz.
- Colaboración con el Programa de Enlace Industrial (Industrial Liaison Program, ILP) del **Massachusetts Institute of Technology (MIT)**, para abordar los desafíos actuales y futuros relacionados con la transformación de la industria automovilística y la movilidad sostenible.

<sup>26</sup> Ver 6.6. Políticas y compromisos.



- **Knowledge Days.** Organización de siete jornadas técnicas de intercambio de conocimiento en alianza con nuestros proveedores en la central de I+D+i de la empresa en Burgos, en la que participaron más de 300 personas.
- Participación en el **Hackaton Automoción 2024**, organizado por la Universidad de Burgos y el Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE), junto con FACYL (Clúster de Automoción y Movilidad de Castilla y León), en torno al futuro de la movilidad.



Colaboración con el MIT en India.

## Educación y empleabilidad como motor de creación, desarrollo de talento y diversidad

Antolin impulsa proyectos para ofrecer perspectivas futuras al talento joven, diverso y global.



Más información sobre estos proyectos en [4.1.3. Atracción y fidelización de talento.](#)

- Iniciativas para atraer el mejor **talento joven**. Primera edición del Máster de Formación Permanente en Electrónica del Automóvil con la Universidad de Burgos (UBU), además de los programas de Finance Bootcamp y formación dual.
- Participación en el **XXII Foro de Empleo de la Universidad de Burgos**, punto de encuentro entre empresas, entidades y organizaciones comprometidas con la incorporación de talento a sus equipos.
- Promoción de la tecnología y la ciencia mediante la colaboración en la **XIII edición del Torneo FIRST LEGO League** organizado por la Universidad de Burgos. Un total de 330 jóvenes se enfrentaron a un reto que aunaba tecnología, innovación y trabajo en equipo, y en el que Antolin hizo entrega del Premio Antolin —Valores First Lego League— a dos de los equipos participantes.

- **Acercamiento entre el mundo académico y empresarial**, creando oportunidades para futuros profesionales mediante iniciativas tales como:

- Las visitas de representantes de la Universidad de Comillas (ICAI-ICADE) y un grupo de alumnos y docentes de la Universidad de Offenburg (Alemania) a la sede central en Burgos.
- El seminario impartido en el Programa Universitario Excellence, orientado a formar a alumnos de Bachillerato en competencias para la vida universitaria y profesional, fruto de la colaboración entre varios centros educativos y la Universidad de Navarra.
- La jornada de orientación y formación para hijos de empleados con edades comprendidas entre los 15 y los 18 años a la sede central de Antolin en Burgos, donde más de 50 jóvenes se acercaron a los nuevos valores y visión, las instalaciones y la actividad de la organización, de la mano de parte del equipo directivo de la compañía.
- La recepción del grupo multisectorial de ejecutivos chinos, estudiantes del programa EMBA de la Escuela de Negocios CUHK, por Emma Antolín en las oficinas de Madrid para conocer el caso de éxito de Antolin, la actividad de la compañía en y con China, y la visión sobre el futuro del automóvil, en un momento estratégico en el que la empresa acaba de cumplir su 20º aniversario en China y presentar innovaciones en el Salón de Pekín.

- **Tertiary Education Bursaries.** Becas de estudio para jóvenes en Sudáfrica que de otra forma no podrían llevar a cabo sus estudios. Esta beca está alineada con la política BBEE Broad-based Black Economic Empowerment para la igualdad y la inclusión en este país.



Jornada de orientación y formación para hijos de empleados.

## Promoción de la acción empresarial en salud y sostenibilidad

Dentro del pilar social Valor de las Personas, ofrecer un entorno seguro, saludable y de bienestar constituye una de las prioridades de Antolin.



Más información sobre estas iniciativas en [4.1.6. Promoción de la seguridad, la salud y el bienestar](#).

- **Club Deportivo Antolin en Burgos (España).** Con alrededor de 200 jugadores inscritos, la mayoría hijos y familiares de empleados, alienta valores como el trabajo en equipo y la superación personal. Inscrito en la Real Federación de Fútbol de Castilla y León, el Club Deportivo Antolin, además, promueve hábitos saludables y el desarrollo deportivo desde edades tempranas.
- Dentro del marco corporativo **Solidaridad en la empresa contra el cáncer “Juntos es posible”**, Antolin se unió al reto de la Asociación Española contra el Cáncer (AECC) en España para alcanzar una supervivencia del 70% en estos pacientes en 2030 bajo el programa **“Juntos llenemos la hucha de investigación y apoyo”**. Con este mismo objetivo, un año más, fue uno de los patrocinadores de la IV Marcha Burgos contra el cáncer cuyos fondos se destinaron a la investigación oncológica.

Deporte y solidaridad se unieron en **Goles contra el cáncer infantil**, prestando apoyo a esta iniciativa de la Real Federación de Castilla y León de Fútbol y la Fundación Unoentrecienmil con motivo del Día Mundial del Cáncer Infantil. El objetivo era ayudar a los niños que padecen esta enfermedad a volver a una vida normalizada, a través de la práctica continuada del ejercicio físico como terapia. Por su parte, el programa **ECO AMANC** en México transformó 500 kg. de residuos de cartón en ayuda para los pequeños que luchan contra el cáncer.

- **“Dona sangre, salva vidas”**, iniciativa de seguridad vial Contamos contigo. Campañas de donación de sangre entre la plantilla coincidiendo con las vacaciones de verano y navidad, en respuesta a las necesidades de los bancos de sangre locales por el incremento del número de desplazamientos.



Campaña de donación de sangre en la sede central, Burgos, España.

## Desarrollo social y ambiental del entorno en respuesta a sus necesidades y expectativas

Las personas, las comunidades y el entorno están en el centro de estas acciones implementadas en colaboración con iniciativas y colectivos que trabajan sobre el terreno.

La respuesta a emergencias se recoge dentro del modelo de contribución con el objetivo de minimizar los daños causados y proteger a personas afectadas ante situaciones provocadas por grandes catástrofes naturales y otros eventos sobrevenidos del entorno. Además, la compañía cuenta con planes de contingencia empresarial que cubren la gestión preventiva y la recuperación de la actividad. En 2024 cuatro plantas de Antolin se vieron afectadas por las fuertes inundaciones que golpearon Europa Central como consecuencia de la tormenta Boris. El esfuerzo del trabajo en equipo fue un claro ejemplo de excelencia profesional, coordinación y compromiso en un momento crítico, protegiendo a los empleados, a los clientes y a los activos de Antolin y de apoyo a la comunidad.





## Antolin con Valencia. Lo urgente es ahora

Bajo el lema “Lo urgente es ahora”, Antolin quiso demostrar su solidaridad con la región y los afectados con la puesta en marcha de diversas acciones —tanto de manera individual como en colaboración con organismos oficiales de Burgos, Castilla y León y Valencia— para ayudar a las personas y empresas golpeadas por la dana.

Junto con el apoyo directo de la compañía con ayudas especiales a empleados y familiares de sus fábricas en Valencia, la movilización de los profesionales de Antolin en todo el país permitió activar iniciativas complementarias para asistir a los vecinos de las localidades arrasadas por la dana y contribuir a reparar los daños sufridos.

Durante las primeras semanas fueron numerosos los actos en solidaridad y homenaje a la población damnificada como la celebración de un minuto de silencio en memoria de las víctimas en los diferentes centros en España convocado por CEOE, CEPYME y ATA de forma conjunta con UGT y CCOO.

Las **donaciones económicas** apoyadas en iniciativas como “Desde Valencia para Valencia” con el objetivo de ayudar a los autónomos, comercios y pequeñas empresas se sumaron a las donaciones en especie. Antolin facilitó apoyo logístico en la recolección, clasificación y traslado del material donado a Valencia. La elaboración de un menú solidario #UnaNaranjaPorValencia con productos valencianos en la sede central o reciclar las botellas de plástico de bebidas en las máquinas RECICLOS de Ecoembes en Antolin, se transformaron en ayudas para las víctimas de la dana.

Este año también colaboró con esta iniciativa deportiva y solidaria, Basketball Christmas Edition, que realizó una gran recogida de juguetes y material escolar entre los asistentes para las familias y colegios afectados.

- **Empresas por el Cambio de UNICEF.** Antolin renovó su colaboración con UNICEF iniciada en 2013 para mejorar el futuro de la infancia más vulnerable, gracias a los dibujos realizados por los hijos de empleados en todo el mundo, como parte de su tradicional Concurso Infantil de Tarjetas de Navidad. Por cada dibujo recibido, en esta su treinta edición, la compañía realiza una donación en favor del derecho a la educación en la infancia, la mejora de la salud y la protección de los niños en situaciones de emergencia.

A través de Empresas por el Cambio, UNICEF proporciona agua potable, saneamiento o higiene en las escuelas, así como espacios seguros para el aprendizaje. Además, forma al profesorado para ofrecer una educación de calidad y apoya la inclusión de niños y niñas con discapacidad, así como de otros grupos vulnerables.

- **III Trail Run Hacienda Sed Burgos.** Antolin apoyó de nuevo esta prueba deportiva, lúdica y sociocultural que, en su tercera edición, consiguió recaudar 5.000 euros destinados a la Asociación Burgalesa para la Rehabilitación de Juego Patológico (ABAJ).
- **Una sonrisa por Navidad.** Esta iniciativa realizada en colaboración con Cooperación Internacional en la sede central en Burgos, se enmarca dentro de la campaña de navidad de la compañía, con el objetivo de hacer llegar la magia y la ilusión de estas fechas en forma de regalos donados por los compañeros y familias de Antolin a quienes más lo necesitan. Con el mismo objetivo, Un juguete, una sonrisa en Toluca, México, se entregaron más de 500 juguetes a niños en situación de abandono en los Refugios de María y Nentambati.
- **Subasta solidaria navideña Por una buena causa.** Gracias a los obsequios donados por sus proveedores y/o empleados se recaudaron cerca de 3.000 euros, que fueron donados a la Asociación del Parkinson Burgos.
- **Una nueva vida para un pueblo. Village Upliftment Program (VUP) en alianza con Hand by Hand.** Este programa, iniciado en 2016 y desarrollado en India cerca de los centros de producción de Antolin, para crear comunidades locales autosuficientes y promover un crecimiento integrado de las zonas rurales en materia ambiental, social y de gobernanza. Se enfoca especialmente en reducir las desigualdades y en apoyar a mujeres y niños, los colectivos más vulnerables. En 2024 VUP fue reconocido como **finalista de los premios CODESPA**, que en su vigésimo segunda edición destacó la implicación del sector privado en la búsqueda del cambio social y económico para las personas más vulnerables y fomentando su inclusión en la sociedad. S.M. el Rey Felipe VI fue el encargado de entregar los galardones.
- **Reconocimiento del Instituto Mexicano de Seguridad Social en Saltillo (México)** por el apoyo y participación en diferentes programas de labor Social por el Café con el voluntariado, Soy Rosa IMSS, Taller de construcción de prótesis de seno o Campañas de Ringo.



Concurso de dibujo de Navidad 2024, Brasil.





### 4.2.3. ALIANZAS Y RELACIONES INSTITUCIONALES

Las **alianzas** representan una palanca fundamental en la estrategia de generación de impacto positivo de las empresas en sus comunidades. Así lo confirma una encuesta desarrollada por Pacto Mundial de la ONU, que revela que el 78% de las empresas que apoyan los ODS lo hacen a través de alianzas. No obstante, queda mucho camino por recorrer y muchos vínculos que establecer: en 2024, solo un 17% de las metas de los ODS estaban en el camino de cumplirse, y un 35% se encontraban estancadas o incluso en retroceso. De ahí que movilizar e intercambiar conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros sea más importante que nunca para alcanzar el horizonte de la Agenda 2030.

Consciente de la responsabilidad que conlleva ser un referente en la industria, Antolin continúa reafirmando su liderazgo como actor clave en la promoción de alianzas y relaciones institucionales. Por su posición en el mercado y su visión de futuro, la compañía asume su responsabilidad al impulsar iniciativas y proyectos en beneficio de los principales grupos de interés, de la sociedad y del tejido económico e industrial en su conjunto. En 2024 la compañía invirtió 237.633 euros en colaboración con asociaciones nacionales e internacionales.

En el ámbito del **sector de la automoción**, Antolin tiene representación en la junta directiva de **SERNAUTO** (Asociación Española de Proveedores de Automoción), participa activamente en diferentes comisiones y apoya la actividad institucional de la asociación. Por otro lado, es miembro del **Consejo Rector de FACYL** (clúster de automoción de Castilla y León). A nivel global, colabora con más de 20 asociaciones regionales y nacionales de este sector en los países clave donde la automoción tiene un peso estratégico.

Fiel a su compromiso con la colaboración público-privada como motor de cambio y competitividad, Antolin participa en diversos foros y asociaciones, tanto en España como en los países en los que tiene presencia. Antolin se ha unido al **Consejo Asesor de Industria** promovido por el Ayuntamiento de Burgos, con el objetivo de elaborar y poner en marcha un Plan Estratégico Industrial que fortalezca y atraiga nuevas inversiones industriales al territorio.

En el **ámbito académico**, las alianzas estratégicas con organismos de referencia en innovación permiten a Antolin estar a la vanguardia. La compañía mantiene una colaboración estrecha con diferentes universidades y escuelas de negocio en España y otros países en varios ámbitos, programas y acciones. Una de las más especiales es la existente con la **Universidad de Burgos (UBU)**, con la que ha diseñado programas de formación de postgrado y en cuyos foros interviene habitualmente. Prueba de este vínculo especial es el nombramiento en 2024 de Ernesto Antolín, presidente de Antolin, como Socio de Honor de la Asociación de Antiguos Alumnos de la Universidad de Burgos.

En esta filosofía se enmarca también la entrada de Antolin en el **Patronato de la Fundación CYD**, que tiene por objetivo potenciar la contribución de las universidades al desarrollo económico y social, impulsar el carácter emprendedor de la sociedad española desde la universidad y fortalecer los vínculos entre esta institución y el mundo de la empresa. Emma Antolín, vicepresidenta, representa a la compañía en el patronato de la Fundación.

La participación de Antolin en distintas plataformas empresariales y económicas ofrece la posibilidad de compartir conocimientos, intercambiar experiencias y establecer sinergias con otras compañías líderes. Así, Antolin ostenta la vocalía de la **Cámara de Comercio de España** (el presidente, Ernesto Antolín, representa a la compañía a nivel institucional en el pleno), y colabora en diversas comisiones a través de las que participa en diferentes encuentros empresariales internacionales organizados en colaboración con **CEOE e ICEX** (China, India, Japón, Brasil, Marruecos, Italia) y en el Consejo Asesor Empresarial España-China, coordinado por CEOE. Cabe destacar también la alianza de Antolin con varias Cámaras de Comercio de España en el extranjero.

Asimismo, Antolin forma parte del Patronato de la **Fundación Consejo España China**, principal institución española de diplomacia pública dedicada a China, con el impulso del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. Con motivo de la celebración de las dos décadas que llevan trabajando para fortalecer los lazos entre los países, Emma Antolín representó a la compañía en la recepción de S.M. el Rey Felipe VI al Patronato de la Fundación en el Palacio de La Zarzuela.

En la esfera institucional, Antolin es miembro del Patronato de la Fundación Princesa de Asturias para la promoción de valores científicos, culturales y humanísticos y del patrimonio universal; y del Patronato de la **Fundación Princesa de Girona**. Antolin colabora con esta organización en su labor de apoyo al desarrollo profesional y personal de los jóvenes en España. Fomentar y atraer el mejor talento es uno de los pilares del modelo de negocio responsable y sostenible de la compañía y con ese objetivo la compañía ha participado en el Tour del Talento, organizado en diversas ciudades por esta Fundación.

Por su parte, Ernesto Antolín acudió al evento organizado por el **Círculo de Empresarios** en Madrid con motivo de la entrega de certificados de su XXVIII Promoción del Programa PEP. El encuentro se celebró el 27 de noviembre en el Palacio del Senado y acudieron un total de 118 parlamentarios.

Dentro de las alianzas por un modelo corporativo sostenible, Antolin es miembro de la **Junta Directiva de Forética** renovada en 2024. Desde 2018 participa en los diferentes clústeres como punto de encuentro en el que intercambiar conocimientos entre las empresas y acelerar la ambición empresarial en materia de sostenibilidad.



Información sobre alianzas medioambientales en [3.1.3. Alianzas por el planeta](#).



## Celebración del 20º aniversario de Pacto Mundial Red España

Como socio fundador, Antolin se sumó a la celebración de la iniciativa de Naciones Unidas impulsada en 2004 bajo el nombre de Asociación Española de Pacto Mundial (ASEMPAM), hoy, Pacto Mundial Red España. Antolin fue reconocida en la Asamblea General por sus 20 años de apoyo y compromiso, además de por ser una de las 19 empresas entre las 1.700 actuales con mayor participación en el último ejercicio.

Tras ocho años como miembros de su Comité Ejecutivo y de consolidación de la iniciativa líder en sostenibilidad empresarial, Antolin despidió su mandato con un acto de reconocimiento especial con motivo de la renovación del Comité en la Asamblea General de socios.



## Colaboraciones y membresías más destacadas en 2024

