

4.

# Social

- 4.1 Personas y equipo
- 4.2 Comunidades





## DE UN VISTAZO

# Social



### Personas y equipo

- **Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización 2025–2030**, instrumento clave para alinear la gestión de personas con la visión estratégica del negocio.
- **Modelo global de sucesión y liderazgo**, alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo y adaptado a la diversidad geográfica y organizativa de la compañía.
- Programas orientados a la **atracción, desarrollo y fidelización del talento joven** de alcance internacional - Programa GRID (*Graduate Rotation in International Development*) y local —Máster en Electrónica de la Automoción y Finance Bootcamp—.
- Despliegue de **talleres y planes de acción derivados de los resultados** de la encuesta *Pulse Survey*, liderados por el equipo directivo.
- **Universidad Corporativa**, clave para globalizar el conocimiento, acelerar la recualificación y promover un liderazgo cohesionado.
- **Renovación de 18 certificaciones bajo la norma ISO 45001**, 60 centros certificados y un 74% de plantilla cubierta.
- Impulso de la **marca empleadora** con programas como Experience Plus y Talento Automoción.

**18.620** profesionales | **1.416** profesionales en puestos tecnológicos

**40%** mujeres en órganos de administración | **37,8%** en plantilla

**6,60%** de promociones internas en posiciones gerenciales

**32,63** horas de formación por persona

**64%** de la plantilla cubierta por convenio colectivo, **49** convenios firmados

**326.323 €** invertidos en asociaciones y alianzas

**Reducción de la siniestralidad laboral: -24%** en el índice global de frecuencia **(1,90)**

### 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



### Comunidades

- **Innovación abierta** con entidades estratégicas como; **Polo Positivo**, con dos nuevas convocatorias para promocionar el emprendimiento empresarial y, **MIT World Peace University y REKAPS LLP** para transformar residuos de techos en materiales útiles y sostenibles.
- Colaboración institucional por la infancia más vulnerable con **UNICEF: Empresas por el Cambio**.
- Primera edición de **“Jóvenes industriales”** en el ámbito local, para acercar mundo académico y empresarial a las nuevas generaciones.
- Promoción de hábitos saludables, bienestar y deporte en las comunidades donde tiene presencia, destacando la excelente temporada del **Club Deportivo de Fútbol Antolin creado para hijos y familiares de empleados**.



### Alianzas y relaciones institucionales

- Impulso sectorial con la participación en SERNAUTO y FACYL y presencia activa en una red de **más de 20 asociaciones sectoriales**.
- **Compromiso con sostenibilidad y buen gobierno**, como miembro de Pacto Mundial Red España y Junta Directiva de Forética.
- **Destacada participación institucional** en el Consejo Asesor Empresarial y en patronatos de la Fundación Princesa de Asturias, Fundación Princesa de Girona y Fundación CYD en España.
- **Fuerte posicionamiento internacional**, gracias a la presencia y colaboración activa en organizaciones y plataformas empresariales y económicas públicas y privadas.



## 4.1

# Personas y equipo

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

## Introducción

La **dimensión social** es hoy un factor clave para la competitividad de las empresas industriales. En un contexto marcado por la escasez de talento, la transformación tecnológica, la capacidad de garantizar condiciones de trabajo adecuadas, promover la igualdad de trato y respetar los derechos laborales resulta esencial para **asegurar la resiliencia y el valor a largo plazo**.

El mercado laboral europeo presenta una paradoja estructural: una tasa de desempleo en torno al 6% en 2025 convive con dificultades persistentes para cubrir determinados perfiles, especialmente en sectores industriales y tecnológicos. **Según el Foro Económico Mundial, más del 40% de las competencias requeridas para los puestos actuales cambiarán antes de 2030**, intensificando los retos asociados a la recapitación y al desarrollo profesional. Esta situación refuerza la necesidad de impulsar la empleabilidad, la capacitación continua y la adaptación de las personas a nuevos entornos de trabajo.

A estos retos se suma el envejecimiento progresivo de la población en los países desarrollados, que plantea desafíos adicionales en términos de bienestar y accesibilidad. Asegurar **una gestión de personas equitativa**, independientemente de su edad, género u otras características, se convierte en una palanca clave para fortalecer la cohesión y el desempeño de las organizaciones.

**En el sector de la automoción, estos desafíos sociales adquieren una especial relevancia.** La electrificación, digitalización y reconfiguración de las cadenas de suministro están impulsando cambios estructurales que exigen una gestión responsable del empleo, capaz de anticipar impactos sobre la fuerza laboral y de asegurar el respeto de los derechos humanos.

---

**Antolin analiza el contexto global para anticipar posibles impactos sobre la cadena de suministro y la fuerza laboral de la compañía.**

## Reconocimiento al liderazgo empresarial de Cristina Blanco

En la **IX Edición de la Gala de RR.HH.** Cristina Blanco, CEO de Antolin, recibió el Premio Especial "Líder Empresarial", un reconocimiento que distingue a quienes ejercen un liderazgo con impacto en las personas y los equipos.

Estos premios, impulsados por DCH, Foro Recursos Humanos y WTC, se enmarcan en una cita de referencia del sector que reúne a directivos y pone en valor la excelencia, la innovación y el compromiso en la gestión del talento y de las organizaciones.





# Enfoque de gestión

Antolin concibe a las **personas como un activo estratégico para el desarrollo de su actividad** y para la consecución de sus objetivos de negocio. En coherencia con sus valores, la compañía reconoce el papel esencial de su plantilla y evalúa de forma continua los impactos, riesgos y oportunidades asociados a la gestión de las personas, integrándolos en su estrategia y modelo de negocio.

Este enfoque se traduce en una gestión orientada a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, fomentar el desarrollo profesional, promover la diversidad y reforzar el compromiso y la motivación de los equipos. Estos aspectos inciden directamente en el bienestar, la seguridad, la empleabilidad y la satisfacción de las personas, al tiempo que influyen en variables clave para Antolin como la productividad, la calidad o la innovación.

La compañía identifica que una gestión inadecuada de estos ámbitos puede generar riesgos relevantes como el aumento del absentismo, la rotación no deseada, la pérdida de talento o dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos del sector. Por el contrario, **una gestión sólida y coherente de la plantilla se plantea como una oportunidad** para fortalecer la resiliencia del negocio, atraer y retener talento y consolidar a Antolin como empleador de referencia en un entorno altamente competitivo.

Por ello, Antolin integra las políticas y acciones en materia de recursos humanos dentro de su estrategia corporativa, asegurando que la gestión de la plantilla contribuye de forma directa al cumplimiento de su visión y a la creación de valor sostenible a largo plazo.

## Claves estratégicas

- **Propósito y cultura** como seña de identidad.
- **Talento global** como palanca de diferenciación y competitividad, impulsando el aprendizaje continuo, el crecimiento profesional y la diversidad de los equipos.
- **Organización de alto rendimiento**, orientada a alinear los objetivos empresariales con los de las personas.
- **Flexibilidad organizativa** como modelo para adaptarse de forma ágil a los cambios del entorno y garantizar la resiliencia operativa.

**Una gestión sólida y coherente de la plantilla se plantea como una oportunidad para fortalecer la resiliencia del negocio.**

## Objetivos negocio sostenible

En la revisión de la estrategia de negocio en materia de sostenibilidad de 2025 se actualizaron los objetivos correspondientes al eje Social de la sostenibilidad —PERSONAS—, que quedan formulados como se indica a continuación:



### SOCIAL

Valor para las PERSONAS

#### Cero accidentes: bienestar, seguridad y salud laboral

- Reducción del 5% anual el índice global de frecuencia de accidentes hasta llegar al 1,85 en 2030.
- Incremento de 4 puntos en la categoría objetivo *sustainable engagement* en la encuesta de clima 2025 para perfiles de alta dirección y mandos intermedios.

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

- Brecha salarial de género por debajo del 5% en 2026.
- Diagnóstico y planes de acción con metas parciales por geografías en el 100% de los centros en 2028.

#### Talento y transición justa del empleo

- 45% de promoción interna del talento con criterios de upskilling y reskilling en 2028.









## Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización

La capacidad de las organizaciones para adaptarse y competir depende cada vez más de cómo atraen, desarrollan y cuidan a sus personas. Para Antolin, la gestión de la plantilla es un elemento estratégico que influye directamente en la resiliencia del negocio, la excelencia operativa y la innovación.

Desde esta perspectiva, el **Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización 2025-2030**, que se inició durante este ejercicio, se concibe como una palanca para alinear las políticas y acciones relacionadas con el talento, la formación, la diversidad o el bienestar con la estrategia y el modelo de negocio de la compañía. A través de este Plan, Antolin identifica y gestiona los principales impactos sobre sus profesionales, así como los riesgos y oportunidades asociados a la evolución del entorno laboral.

El Plan abarca diferentes **áreas de actuación:**

-  **Compensación y organización**
-  **Talento global y desarrollo**
-  **Atracción de talento**
-  **Relaciones laborales**
-  **Universidad corporativa**
-  **Salud y seguridad**

Además, integra la cultura de Antolin con la **evolución hacia nuevas formas de liderazgo** y organización del trabajo, dando respuesta tanto a las necesidades actuales del negocio como a las expectativas de una plantilla diversa y global.

## People First como herramienta de gestión

La implementación y seguimiento del Plan se apoyan en la plataforma **People First**, que actúa como herramienta clave para la gestión de la experiencia del empleado.

Esta plataforma facilita una visión integrada de la organización, mejora la visibilidad de las oportunidades de aprendizaje, desarrollo y movilidad interna, y refuerza la comunicación bidireccional. Todo ello contribuye a anticipar riesgos sociales, potenciar las oportunidades derivadas de una gestión estratégica de la plantilla y mejorar de forma continua la experiencia profesional y la satisfacción mutua entre las personas y la compañía.



Sesión formativa en Burgos.

## Políticas y normas

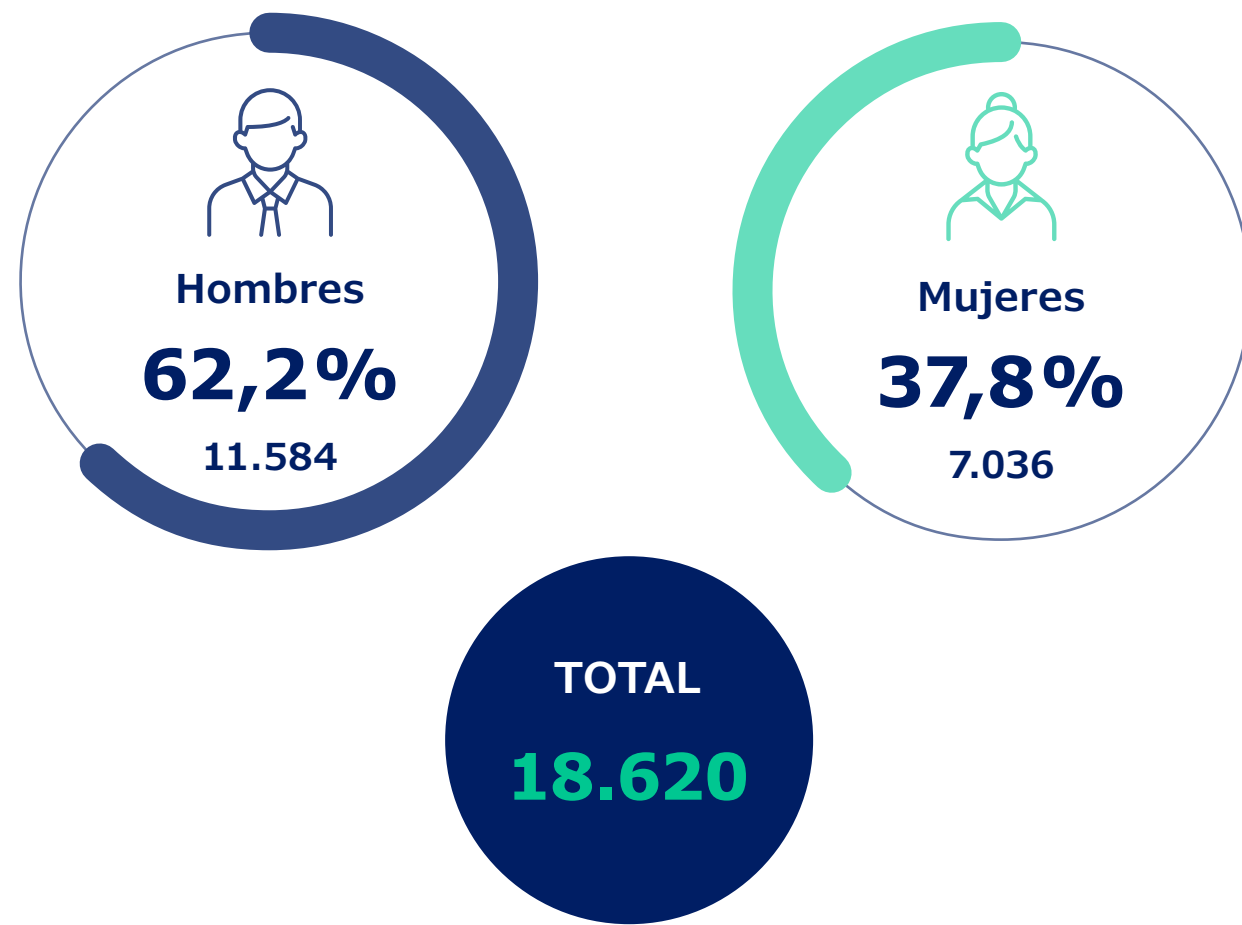
MARCO INTERNO	MARCO EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Visión y Valores</li> <li>● Código Ético y de Conducta</li> <li>● Código de Conducta para Proveedores</li> <li>● Política de Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos</li> <li>● Estrategia Modelo de Negocio Sostenible</li> <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 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>● 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>



# Perfil de plantilla

La plantilla de Antolin se compone de **18.620 personas** a fecha de 31 de diciembre de 2025.

## Distribución por género



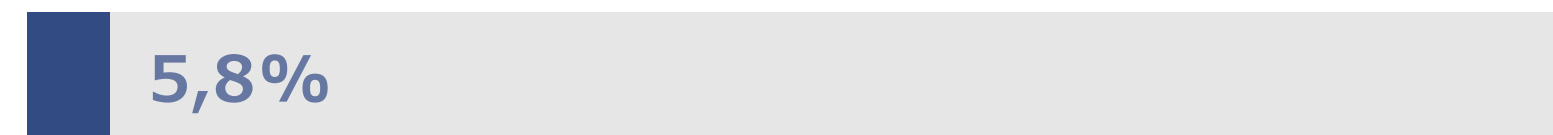
## Empleo tecnológico

Liderar la movilidad del futuro requiere talento diverso y cualificado:

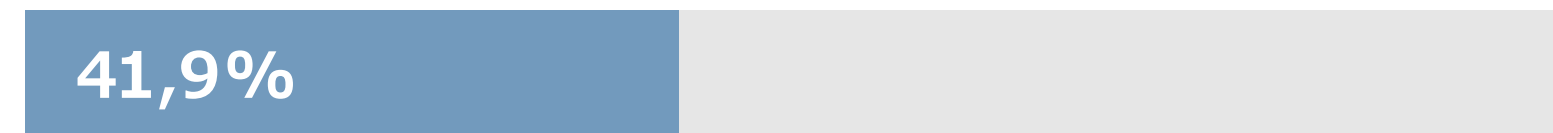
- **1.416 profesionales en puestos tecnológicos**
- 7,8% de la plantilla en España desarrolla funciones relacionadas con actividades tecnológicas.
- Antolin cuenta con **1.272 profesionales con perfil de ingeniería** a nivel global, de los cuales 315 se localizan en España.

## Distribución por edad

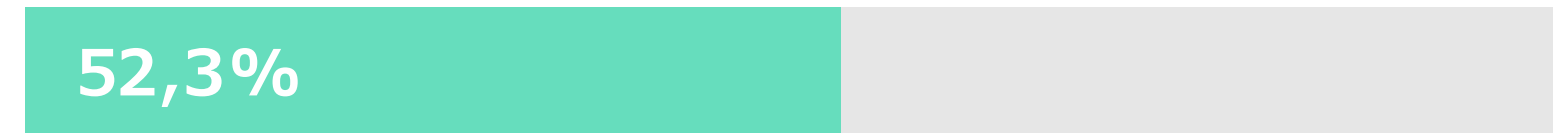
Menores de 25 años: 1.080



Entre 25 y 40 años: 7.801



Mayores de 40 años: 9.739

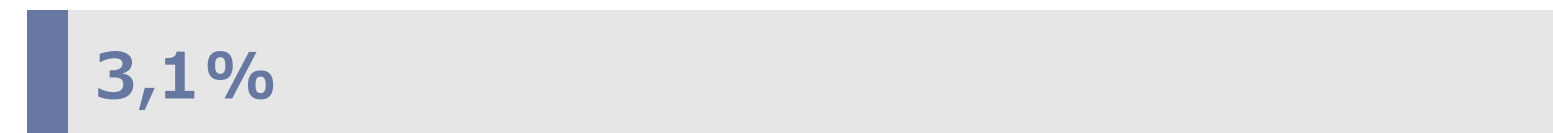


## Distribución por tipo de contrato

Indefinido: 18.046

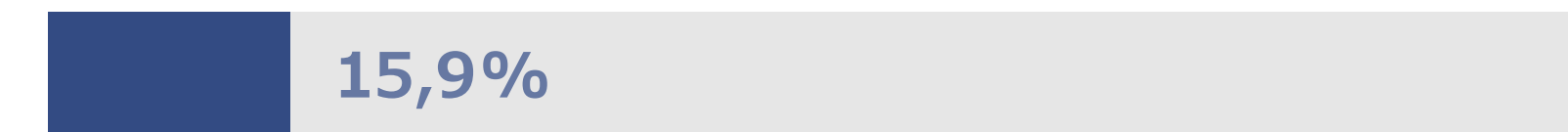


Temporal: 574

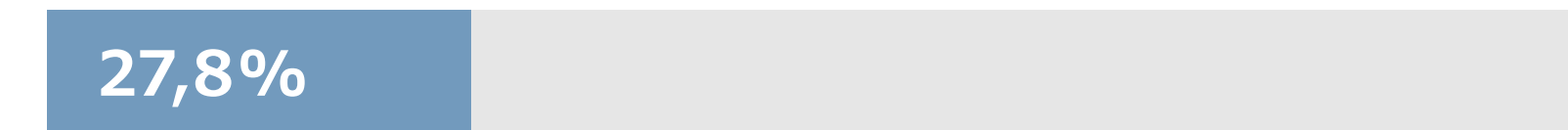


## Distribución por tipo de mano de obra

MOE: 2.957



MOI: 5.178



MOD: 10.485



### LEYENDA

#### 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 que resultan esenciales 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, adscritos al proceso productivo y que desarrollan operaciones directas sobre el producto de acuerdo con un método de trabajo establecido.



# Gestión del talento

## Visión y ambición en materia de gestión del talento

La gestión del talento constituye un pilar central de la estrategia global de Antolin: **el capital humano es un factor determinante de rendimiento, innovación y competitividad sostenible**. La compañía tiene la ambición de consolidar un entorno en el que cada colaborador pueda expresar plenamente su potencial, fortalecer sus competencias y contribuir de manera activa y sostenida al logro de los objetivos estratégicos.

En este marco, se otorga una prioridad esencial a la **atracción y la retención del talento**, a través de políticas y prácticas que refuerzan una propuesta de valor sólida y diferenciadora. Antolin trabaja para atraer perfiles diversos y altamente cualificados, alineados con las necesidades actuales y futuras de la organización, al tiempo que impulsa condiciones que favorecen el compromiso, la fidelización y el desarrollo profesional a largo plazo.

La estrategia interna integra iniciativas centradas en la experiencia del empleado, la igualdad de oportunidades, la movilidad y el reconocimiento, elementos clave para consolidar una **cultura de pertenencia y crecimiento continuo**. Este enfoque se apoya en cuatro líneas de actuación: liderazgo y cultura, retención segmentada de perfiles críticos, escucha activa con planes de acción medibles y una propuesta de valor alineada con el futuro del trabajo.

A ello se suman **procesos globales sólidos y armonizados** en materia de desarrollo profesional, movilidad, formación y planificación de sucesiones. Estos procesos conforman un marco estructurado que permite identificar, evaluar y potenciar el talento de manera coherente allá donde opera la compañía. A través de revisiones periódicas del talento, itinerarios de aprendizaje personalizados, programas de movilidad interna e internacional y mecanismos rigurosos de detección de potencial, Antolin garantiza la creación de un **ecosistema de crecimiento** que acompaña a los colaboradores en cada etapa de su trayectoria. Además, los *managers* cuentan con un rol clave y medible en la experiencia del empleado: se refuerzan expectativas de liderazgo y la rendición de cuentas sobre comportamientos de gestión de personas, vinculándolos a la evaluación del desempeño.

De este modo, se asegura una **gestión sostenible del capital humano**, plenamente alineada con los objetivos estratégicos y diseñada para fortalecer la continuidad del liderazgo, desarrollar capacidades críticas y reforzar la resiliencia organizativa. La retención del talento se entiende como un resultado de negocio: atraer, comprometer y fidelizar es una condición para garantizar estabilidad operativa y creación de valor a largo plazo.

## Impulso de la marca empleadora en Antolin: posicionamiento como empleador de referencia

Antolin continúa reforzando su marca empleadora, incrementando su presencia en foros de empleo, entornos académicos y canales digitales, y consolidando su posicionamiento como empleador de referencia en el sector industrial y de la automoción.

Estas actuaciones se enmarcan en la estrategia global de la compañía orientada a **atraer, desarrollar y fidelizar talento**, reforzando una propuesta de valor alineada con los valores corporativos y con las expectativas de los profesionales actuales y futuros.

En un contexto de reconstrucción de confianza tras etapas de reestructuración, la compañía pone el foco en asegurar coherencia entre lo que se comunica al mercado, lo que se evalúa en los procesos de selección y lo que las personas viven en su experiencia diaria. Entre las iniciativas más relevantes desarrolladas durante el año destaca **Experience Plus**, un programa que Antolin firmó junto a la Junta de Castilla y León y las cuatro universidades públicas de la Comunidad y que se desarrollará hasta agosto de 2027. Con él, se pretende reforzar la colaboración entre universidades y empresas, impulsar la inserción laboral cualificada de jóvenes recién titulados, evitar la fuga de talento y mejorar la competitividad del tejido empresarial de Castilla y León. En esta línea, también se incluye la participación en la actividad **“Talento Automoción”**, organizada por FACYL, cuyo objetivo es facilitar el acercamiento entre las empresas del sector y los jóvenes profesionales.

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

El compromiso de Antolin con el desarrollo del talento joven se puso de manifiesto, un año más, con su participación en el Foro de Talento celebrado en el marco de la entrega de los Premios Princesa de Girona 2025. El acto estuvo presidido por los SS. MM. los Reyes de España y contó con la presencia de la Princesa de Asturias y Girona y de la Infanta Sofía, así como de Javier Esteban, CHRO de Antolin, en representación de la compañía.

El Foro reunió a 75 jóvenes profesionales pertenecientes a las 40 empresas adheridas al Patronato de la Fundación. Además de las actividades de *networking*, dos jóvenes talentos de Antolin, procedentes de distintas áreas y con diferentes perfiles formativos, tuvieron la oportunidad de presentar las iniciativas y proyectos innovadores que la compañía está impulsando.





## Atracción y selección

La atracción y selección de los mejores profesionales constituye un factor clave para el impulso de la innovación, la competitividad y el desarrollo de un proyecto empresarial sostenible. En este contexto, Antolin ha continuado avanzando en la **profesionalización de sus procesos de selección** e incorporación de talento, definiendo prioridades claras y alineadas con la estrategia global de la compañía.

El **modelo de reclutamiento y selección** se articula en torno a los siguientes principios:

- **Propuesta de valor al candidato**

Antolin ofrece a los candidatos una propuesta de valor sólida, coherente y diferencial, basada en los principios de igualdad, diversidad e inclusión. Se apoya en un **entorno de trabajo seguro y saludable**, que promueve el bienestar de las personas y facilita la conciliación de la vida personal y profesional mediante políticas y medidas específicas. Esta propuesta evoluciona para responder a los principales impulsores del compromiso: trabajo con sentido, oportunidades de aprendizaje, reconocimiento y flexibilidad allí donde la operativa lo permite.

- **Empleo interno**

La compañía **promueve activamente la movilidad y el desarrollo del talento interno** como palanca fundamental para el crecimiento profesional y la sostenibilidad de la organización. Todas las personas tienen acceso a las ofertas internas, facilitando trayectorias profesionales dinámicas, tanto de progresión vertical como de desarrollo horizontal. Esta movilidad se gestiona con un enfoque segmentado, priorizando oportunidades y planes de sucesión para perfiles críticos y escasos, claves para la continuidad operativa y el crecimiento.

- **Diversidad e inclusión**

En línea con los compromisos reflejados en sus ofertas de empleo y comunicaciones corporativas, Antolin impulsa **procesos de selección inclusivos, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación**

por razón de género, edad, origen, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, creencias u otras condiciones personales. La compañía fomenta entornos diversos y respetuosos, convencida de que la pluralidad de perspectivas contribuye a una mejor toma de decisiones y a la generación de valor sostenible.

- **Selección basada en competencias, potencial y valores**

Los **procesos de evaluación** priorizan la identificación de competencias técnicas y transversales, el potencial de desarrollo y la alineación con los valores corporativos. Para reforzar la calidad de contratación y reducir la rotación temprana, se impulsa el uso de entrevistas estructuradas y criterios homogéneos basados en el Modelo de Competencias de Antolin, asegurando una evaluación más consistente y objetiva. Los resultados de esta evaluación permiten ajustar la formación de acogida, clarificar expectativas de desempeño y orientar el desarrollo desde las primeras etapas mediante seguimiento y revisiones periódicas.

- **Impulso al primer empleo**

Antolin promueve el acceso de jóvenes profesionales a su primera experiencia laboral mediante **programas de becas, prácticas y acuerdos de colaboración**, apoyándose en un ecosistema consolidado de relaciones con universidades, centros educativos y escuelas técnicas.

Antolin mantuvo en 2025 **acuerdos con universidades, escuelas técnicas y centros de formación profesional**, ofreciendo a estudiantes y recién titulados la oportunidad de adquirir experiencia práctica en un entorno industrial y tecnológico de primer nivel.

En conjunto, estas líneas de actuación contribuyen a gestionar riesgos asociados a la escasez de talento, la pérdida de capacidades críticas o la rotación no deseada, y a reforzar oportunidades vinculadas a la innovación, la productividad y el posicionamiento de Antolin como empleador de referencia.

## Talento joven

La apuesta por el talento joven continúa siendo un eje estratégico para Antolin y una palanca clave para garantizar el **relevo generacional**, fomentar la innovación y construir una organización preparada para afrontar los retos futuros.


A lo largo del ejercicio, la compañía consolidó y amplió diversas iniciativas orientadas a la atracción, desarrollo y fidelización de jóvenes profesionales:


- **Programas internacionales**


### **Programa GRID** **(Graduate Rotation in International Development)**


El programa GRID se consolida como una pieza clave dentro de la estrategia de atracción, desarrollo y retención de talento joven con potencial. Está diseñado para **ofrecer a graduados recientes una experiencia formativa y profesional de alto impacto**, con un enfoque internacional, multicultural y orientado al desarrollo de liderazgo y competencias técnicas.

El programa se caracteriza por:

 **Estructura de desarrollo global:** programa estructurado y de largo plazo que combina la experiencia industrial de Antolin, su presencia internacional y oportunidades de aprendizaje continuo para acelerar el desarrollo profesional de los participantes.

 **Rotaciones internacionales:** los *Graduate Engineers* realizan rotaciones en distintas unidades y países donde opera Antolin, participando en proyectos reales de alto impacto y adquiriendo una visión global del negocio.

 **Aprendizaje práctico y liderazgo:** el programa integra aprendizaje experiencial, trabajo en proyectos relevantes y mentoría por parte de directivos y expertos internos, fortaleciendo tanto las competencias técnicas como las habilidades de liderazgo.

 **Entorno multicultural:** el desarrollo del programa en distintas regiones permite a los participantes adquirir experiencia en entornos multiculturales y construir redes profesionales internacionales dentro de la compañía.



### Formación Dual: desarrollo y crecimiento

Antolin mantiene una **colaboración cercana con centros de Formación Profesional y escuelas técnicas a nivel global** que permiten el desarrollo de talento joven en sus centros de trabajo a la vez que cursan sus estudios técnicos.

Por otro lado, en 2025 se consolidó el **programa de formación dual**, que alcanza su sexta edición. Esta iniciativa está dirigida a jóvenes españoles recién graduados de Bachillerato que desean iniciar estudios de ingeniería mecánica en Alemania. El programa combina formación académica, desarrollo de competencias lingüísticas en alemán y experiencia práctica en Antolin, contribuyendo al desarrollo de profesionales altamente cualificados y alineados con los valores y estándares de excelencia de la compañía.

### ● Programas locales

#### Finance Bootcamp

Esta iniciativa tiene como objetivo **atraer y desarrollar talento joven del ámbito financiero** para reforzar el control, seguimiento y análisis de determinados proyectos de inversión en las distintas unidades de negocio de la empresa.

#### Máster en Electrónica de la Automoción

Antolin reforzó su **colaboración con la Universidad de Burgos** mediante la creación de este programa orientado a la formación de recién graduados en Ingeniería Electrónica o dobles grados en Ingeniería. En él participaron 8 personas que recibieron conocimientos específicos y actualizados, con un enfoque práctico y alineado con las necesidades de una industria puntera en la aplicación de soluciones electrónicas.

## Impulso al diálogo universidad-empresa

Emma Antolín, vicepresidenta de Antolin, participó como ponente en el acto de **presentación del Informe CYD 2024**, celebrado en la Casa de América (Madrid). El encuentro reunió a representantes del ámbito universitario, empresarial y estudiantil para reflexionar sobre las prioridades estratégicas y los principales retos de la universidad española en su evolución hacia la sociedad del futuro. Asimismo, Antolin ha seguido fortaleciendo el diálogo universidad-empresa a través de encuentros directos con el ámbito académico.

En octubre de 2025, la compañía recibió en su sede y centro de I+D+i a una delegación de la **Universidad de Burgos** encabezada por su rector, en una jornada de intercambio institucional y tecnológico.

En paralelo, ha impulsado la **vinculación con universidades locales** mexicanas mediante la visita de estudiantes de Ingeniería Mecánica y Química de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, y la participación de su equipo de Reclutamiento y Formación en la inauguración de 45 nuevos laboratorios del Complejo de Ingenierías de la UPAEP en Puebla, reforzando así la conexión con el talento joven y los entornos de innovación.



Visita delegación Universidad de Burgos.



Ernesto Antolin, junto con ocho estudiantes españoles del Máster en Ingeniería Electrónica en Bamberg, Alemania.



# Fidelización y cuidado del talento

## Clima laboral: percepción y valoración de los empleados

En el centro de la estrategia de la empresa se encuentran las personas que la conforman. Convencida de que una cultura basada en la escucha, el respeto y la confianza es un pilar esencial de la creación de valor sostenible, **Antolin promueve activamente mecanismos de diálogo** que contribuyen tanto al compromiso de los colaboradores como al desempeño global y a su responsabilidad social.

El año 2025 se centró en convertir la escucha en aprendizaje colectivo y entender mejor, a través de los testimonios de los empleados, los resultados de la **encuesta Pulse Survey** realizada en octubre de 2024 dirigida a una muestra representativa de la plantilla.

Se desarrollaron más de 20 talleres globales por área liderados por el equipo directivo y la Dirección de Recursos Humanos, junto a tres talleres multidisciplinares con empleados de distintas regiones, edades y funciones. Más de 1.500 personas, incluido el Comité de Dirección, participaron en esta acción global que identificó comunicación, estrategia, orientación al cliente y gestión del cambio como grandes tendencias. Este proceso fue un factor más para **consolidar una cultura de aprendizaje** basada en la reflexión compartida, la transparencia y la mejora continua.

Durante el primer trimestre de 2026, la empresa llevará a cabo un nuevo pulso para dar continuidad a los planes de acción derivados de la encuesta 2024.

## Liderazgo cercano y conectado con las personas

El compromiso de Antolin con sus empleados sigue siendo un elemento esencial de la compañía.

Para reforzarlo, la organización promueve una relación cercana y constante entre la alta dirección y los equipos de los distintos territorios, favoreciendo un intercambio directo y continuo.

A lo largo de 2025, el presidente Ernesto Antolín visitó diversas plantas y centros de la compañía en países como Alemania, Estados Unidos, República Checa, Tailandia e Indonesia, entre otros. Estas visitas permitieron reforzar el diálogo con los equipos locales y conocer de primera mano los avances de cada uno de los centros. En varias de estas ocasiones, el presidente estuvo acompañado por miembros del Comité de Dirección, fortaleciendo el mensaje de liderazgo cercano y alineado.

Las visitas periódicas del presidente y de los principales responsables de la compañía a distintos territorios y plantas favorecen un diálogo bidireccional que permite identificar oportunidades de crecimiento y mejora, tanto para los equipos como para el propio negocio.





## Planificación de la sucesión

En 2025, Antolin llevó a cabo una **revisión integral** de su proceso de planificación de la sucesión, con el objetivo de reforzar su solidez, coherencia y alcance global. Esta revisión permitió transformar el sistema existente en un marco estructurado, homogéneo y sostenible, alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo y adaptado a la diversidad geográfica y organizativa de la compañía.

El proceso renovado se concibe como un instrumento estratégico de alcance global, diseñado para **anticipar las necesidades de liderazgo, garantizar la continuidad de la gestión y apoyar el desarrollo del talento clave**. Se apoya en una visión cruzada y compartida, promoviendo un enfoque colectivo y riguroso mediante sesiones de intercambio y calibración que refuerzan la consistencia de los análisis y la alineación entre los distintos niveles de liderazgo y las regiones de la compañía.

A lo largo de 2025, este marco fue desplegado progresivamente a nivel global, permitiendo desarrollar un análisis estructurado de la sucesión para los puestos clave de liderazgo en todas las regiones del mundo. Esta ampliación refleja la voluntad de la compañía de anticipar de manera proactiva sus necesidades y de asegurar una cantera de liderazgo sólida, preparada para responder a los retos actuales y futuros del negocio, tanto en el ámbito corporativo como industrial. El proceso está concebido asimismo para integrar de manera progresiva otras funciones clave, de acuerdo con las prioridades estratégicas y la evolución de la organización.

El proceso se sustenta en una **evaluación cualitativa, comparativa y prospectiva de los perfiles**, orientada a identificar de forma consistente los principales atributos, fortalezas y áreas de desarrollo de los talentos clave. Esta evaluación estructurada constituye una base analítica común que permite preparar con rigor los escenarios de sucesión y reforzar la objetividad en la toma de decisiones en materia de talento.

Concebido como un dispositivo dinámico y evolutivo, el proceso de planificación de la sucesión será revisado y actualizado periódicamente, y se posiciona hoy como un pilar clave del modelo global de gobernanza del talento, contribuyendo a la sostenibilidad del liderazgo y al desempeño a largo plazo de Antolin.

## Desarrollo de carreras

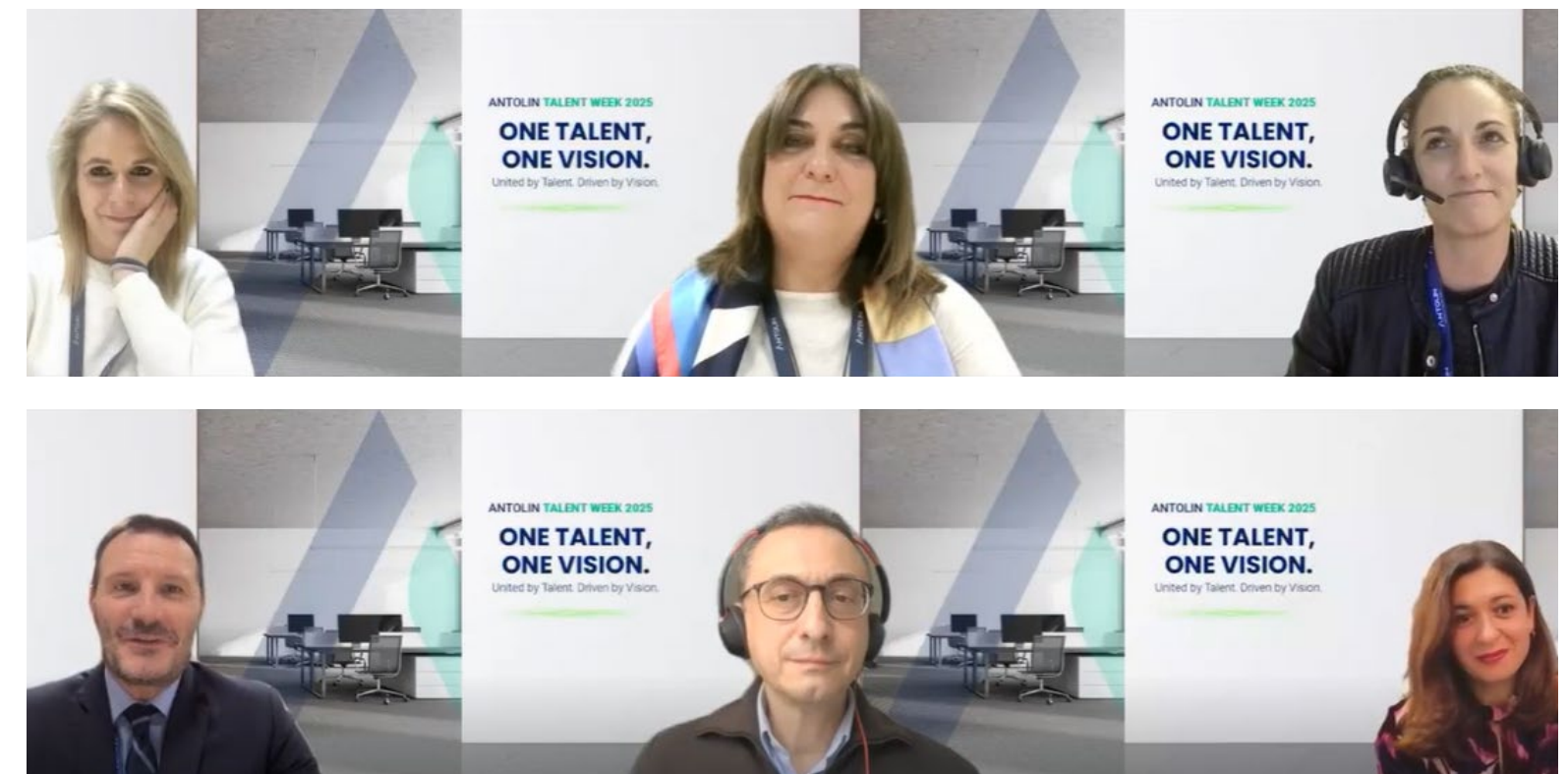
El enfoque de Antolin en materia de desarrollo de carreras se basa en un modelo estructurado que combina la gestión del desempeño, el diálogo continuo y la valorización del talento interno.

En 2025, el sistema de gestión del desempeño evolucionó para integrar de forma sistemática la discusión sobre las aspiraciones y expectativas de desarrollo profesional y de movilidad de los empleados, permitiendo una mejor comprensión de sus intereses en términos de evolución y desarrollo de competencias.

### Semana de Talento

La primera edición de la Semana de Talento, celebrada en 2025, se inscribe plenamente en la implementación de la estrategia global de Antolin, orientada a situar el desarrollo de las capacidades y del capital humano como un pilar esencial de la competitividad y de la sostenibilidad a largo plazo.

Concebido como un programa estructurado y de alcance global, el evento se articuló en torno a nueve temáticas estratégicas y catorce sesiones, abordando de manera coherente los principales retos relacionados con el



Semana de Talento Antolin 2025.

liderazgo, la transformación organizativa, la excelencia operativa y la evolución de las competencias en un entorno económico y tecnológico en constante cambio.

La Semana de Talento generó una dinámica de participación significativa a nivel mundial, con **más de 2.600 visitas a la plataforma corporativa BeOne y cerca de 3.500 empleados inscritos** en las distintas regiones de Antolin. Este nivel de adhesión refleja el compromiso de los equipos con su desarrollo profesional, así como el interés colectivo por fortalecer las capacidades individuales y organizativas alineadas con las ambiciones estratégicas de la compañía.

Esta iniciativa constituye un hito relevante en la consolidación de una cultura de aprendizaje continuo y de desarrollo del talento, y reafirma la determinación de la compañía de situar el capital humano en el centro de su visión de futuro. De este modo, la Semana de Talento contribuye directamente al fortalecimiento del modelo global de gestión del talento y al acompañamiento de la transformación sostenible de Antolin.

### Aprendizaje y desarrollo organizativo

El fortalecimiento del aprendizaje corporativo tiene un impacto directo en las personas al **ampliar sus oportunidades de desarrollo**, facilitar la movilidad interna y reforzar la seguridad, especialmente en entornos industriales. Para Antolin, una capacitación sólida mitiga riesgos críticos como la brecha de competencias, la rotación no deseada, los incidentes de ciberseguridad, los incumplimientos normativos o los errores de calidad; a la vez, abre oportunidades ligadas a una mejor productividad, mayor consistencia global, innovación y atracción de talento.

En 2025, Antolin ha dado un impulso decisivo avanzando hacia una organización que aprende de manera ágil, continua y global. Con la convicción de que el **conocimiento compartido** es la base de la evolución y la competitividad, la compañía ha fortalecido un ecosistema formativo que acelera la re-qualificación, refuerza el liderazgo y consolida una cultura común orientada a la innovación y la excelencia. Este año marca un hito en la transición hacia un modelo donde aprender, colaborar y evolucionar forman parte natural de su forma de trabajar.



### ● Impulso de la Universidad Corporativa

El concepto Antolin School, concebido inicialmente como un modelo de escuela de negocio orientado a la educación y capacitación profesional del talento, ha evolucionado en 2025 **hacia un enfoque más ambicioso e integrado**. Esta evolución se materializa en la Universidad Corporativa, que consolida y amplía las iniciativas formativas previas, alineándolas de forma directa con la estrategia y los retos futuros de la compañía.

La Universidad Corporativa se erige como un proyecto clave para globalizar el conocimiento, acelerar la recualificación y promover un liderazgo cohesionado, creando una cultura de aprendizaje capaz de sostener la innovación y la competitividad futura. La premisa es nítida: **las personas que aprenden y comparten conocimiento son el mayor activo de Antolin**.

El proyecto de Universidad Corporativa representa un ejemplo de colaboración institucional con la Junta de Castilla y León y la Universidad de Burgos. El modelo conceptual se articula en academias estratégicas y técnicas, con una implementación progresiva que comienza con pilotos y evolucionará hacia un referente en formación industrial.

La Universidad Corporativa se apoya en una base sólida de gestión del conocimiento. Antolin cuenta con **más de 35 comunidades activas** en las que más de **200 expertos** generan, comparten y actualizan el *know-how* técnico de la compañía. Guías de diseño, lecciones aprendidas y bases de datos con cerca de 6.000 ítems constituyen un patrimonio intelectual que ahora se amplifica mediante un sistema de aprendizaje accesible, estructurado y escalable.

### ● Academias de Conocimiento Técnico

Sobre este sólido sistema de gestión del conocimiento basado en comunidades activas, expertos técnicos y miles de recursos generados a lo largo de los años, Antolin ha desarrollado diversas **Academias de Conocimiento Técnico** que preceden a la propia Universidad Corporativa. Estas academias han permitido organizar y compartir el saber técnico y operativo de la compañía, consolidando buenas prácticas y facilitando la capacitación continua de los equipos.

Ahora, en el marco de la Universidad Corporativa, se integran como pilares fundamentales, aportando experiencia, metodología y una base formativa ya madura sobre la que construir un modelo de aprendizaje más amplio, accesible y global. **En 2025, destacan:**

#### Quality Academy

Diseñada para **mantener y evolucionar conocimientos técnicos** en herramientas y metodologías de calidad en proyectos, plantas y sistemas, además de técnicas avanzadas de resolución de problemas. Ofrece autoaprendizaje por temas y roles, formaciones por territorios e itinerarios estructurados que promueven la excelencia operativa.

#### AIS Academy

La AIS Academy es la base fundamental para la implantación del **Antolin Industrial System (AIS)**. Sus contenidos se organizan en elementos clave e incluyen rutas formativas específicas según rol y ubicación, garantizando que el AIS sea un lenguaje y una práctica común en toda la organización.

#### Global PLM Academy

La Global PLM Academy impulsa el **aprendizaje vinculado a la digitalización del ciclo de vida del producto**. Con itinerarios por rol y soporte 24/7 para centros técnicos y plantas de todo el mundo, permite una gestión integral y coordinada de los proyectos y de la información técnica.

#### MBAntolin 2025 - Brasil

La edición 2025 reforzó el **aprendizaje colaborativo y el desarrollo profesional**. Los participantes generaron ellos mismos los contenidos, fomentando una cultura de aprendizaje entre pares y colaboradores, fortaleciendo el networking regional. La experiencia se complementó con boletines mensuales y contó con la participación de 40 mandos gerenciales y directivos.

#### Antolin Cybersecurity Academy

El programa de ciberseguridad abarca un conjunto de iniciativas que siguen un proceso claro para **fortalecer la cultura de la ciberseguridad**. Con un enfoque preventivo, también contempla mecanismos reactivos ante posibles brechas.

Incluye programas de sensibilización y campañas de concienciación para la plantilla, que incluyen simulaciones de *phishing*, controles y métricas de seguimiento. Todo ello se revisa para identificar los gaps de conocimiento y ajustar las siguientes campañas. Para más información, consultar el apartado de **Ciberseguridad** en el [capítulo 5.1. Cultura corporativa y conducta empresarial](#).



Formación Global PLM.



Formación en la República Checa.



## Formación y sensibilización

En 2025, la **formación en el puesto de trabajo** siguió representando una parte mayoritaria de las acciones formativas, especialmente en mano de obra directa, asegurando transferencia práctica de conocimiento y consistencia operacional.

De forma complementaria, Antolin impulsó **formaciones estratégicas en ámbitos clave para el futuro de la organización:** comercial, sostenibilidad, salud y seguridad (H&S), sistemas de gestión de la calidad (QMS), inteligencia artificial generativa, anticorrupción, defensa de la competencia, gestión de conflictos de interés, Código de Conducta y finanzas.

### Una cultura de ética y cumplimiento

Antolin continúa reforzando su compromiso con una cultura corporativa basada en la ética, la integridad y el cumplimiento normativo. Durante este ejercicio se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo del catálogo formativo existente, identificando las necesidades de actualización y mejora de los contenidos.

Asimismo, se ha avanzado en la homogeneización del seguimiento y registro de la formación, alcanzando **niveles de fidelización del 98%** —plantilla formada— entre los empleados asignados durante el ejercicio.

Estas acciones formativas se complementan con campañas de sensibilización periódicas, materiales divulgativos en el centro de trabajo, *newsletters* temáticas (*Compliance Corner*), *Compliance Flashes*, vídeos, podcasts y otros recursos que permiten reforzar la cultura ética en todos los niveles de la organización.

Entre los contenidos formativos destacados en 2025 se incluyen el Código Ético y de Conducta, anticorrupción, privacidad, antitrust, conflicto de interés, diligencia debida con terceros, prevención del acoso y la discriminación, seguridad de la información y comercio internacional, reforzando el cumplimiento y reduciendo riesgos legales y reputacionales.

### QUIZ: aprendizaje más accesible y participativo



El proyecto de gamificación *QUIZ Compliance* ha seguido consolidándose en 2025 como una herramienta innovadora para acercar el cumplimiento a los empleados y fomentar un aprendizaje interactivo, ágil y accesible.

Para más información, [ver el apartado 5.1.](#)

### Otras formaciones

Con el objetivo de fortalecer el conocimiento en materia de cumplimiento de colectivos con un acceso limitado a recursos digitales, especialmente la **mano de obra directa** de las plantas, durante el ejercicio 2025 se han lanzado encuestas online en Rumanía y México, dirigidas a evaluar de manera amplia la comprensión de contenidos relacionados con cuestiones como acoso y conducta respetuosa, riesgos de corrupción, seguridad, salud laboral y otros aspectos relevantes del día a día operativo.

Paralelamente, se han mantenido en todas las plantas las formaciones presenciales en materia de prevención del acoso, adaptadas a las características operativas de cada centro y desarrolladas en colaboración con las áreas de Recursos Humanos.

**A través de diferentes programas y actividades, Antolin refuerza su compromiso con la formación continua de la plantilla.**

## Innovation Open Day

Tras recorrer varias ciudades europeas con su concept car, Antolin celebró en su sede central de Burgos el *Innovation Open Day*, una jornada diseñada para acercar a sus equipos la visión, el talento y la pasión que impulsan sus proyectos de innovación.

De la mano del equipo de Innovación, las personas asistentes conocieron de primera mano los avances más destacados en seguridad, confort y salud, y pudieron ver de cerca el resultado de la colaboración de Antolin con un grupo seleccionado de socios estratégicos.





## Sensibilización y educación en Derechos Humanos

El programa corporativo de **formación en derechos humanos**, actualizado cada tres años, ha seguido evolucionando en función de los mapas de riesgo, las tendencias regulatorias y los avances en sostenibilidad.

En 2025, se ha reforzado la divulgación de contenidos relacionados con conducta ética, no discriminación, integridad en el trabajo y respeto a la dignidad de las personas a través de materiales específicos, campañas internas y acciones presenciales en plantas.

Adicionalmente, se mantienen las formaciones lanzadas en años anteriores, adaptando sus contenidos cuando es necesario para dar respuesta a los marcos legislativos locales o a riesgos emergentes.

## 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 y 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 2025 se produjeron paradas de actividad en Alemania, Corea del Sur, España, Francia, Italia, Marruecos, México, Polonia, Reino Unido, República Checa y Sudáfrica debido a tensiones en la cadena de suministro y a la incertidumbre del mercado. Las interrupciones variaron según el contexto productivo y laboral de cada país.

En algunos casos fueron pausas breves por ajustes puntuales de producción, como en Reino Unido y Alemania. En otros, tuvieron un carácter estacional, como el cierre vacacional de verano en Polonia o las interrupciones invernales en Sudáfrica.

Estas medidas temporales permiten **adaptar la producción a la demanda** sin recurrir a decisiones estructurales, preservando el empleo, la estabilidad de las plantillas y la capacidad industrial.

## Organización del tiempo de trabajo y políticas de desconexión laboral

Como en otras muchas organizaciones industriales, el **trabajo presencial** en Antolin corresponde principalmente a los empleos de mano de obra de producción y a determinados puestos indirectos. No obstante, las **opciones de trabajo a distancia e híbrido** existen como medida de flexibilidad y conciliación para otros perfiles profesionales, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.

En países como Alemania, Estados Unidos, México y Reino Unido, el trabajo remoto o híbrido constituye la opción mayoritaria para aquellos puestos elegibles, en línea con la normativa local, las prácticas del mercado y la política interna de Antolin. Este enfoque se aplica de forma coherente en todas las geografías, respetando las particularidades organizativas y operativas de cada centro de trabajo.

Adicionalmente, en aquellas jurisdicciones en las que la legislación reconoce expresamente el derecho a la **desconexión digital**, Antolin garantiza su cumplimiento. En particular, en Francia, donde la normativa ampara este derecho, todas las plantas lo respetan.

De cara a 2025, Antolin continuó reforzando un enfoque global y homogéneo en materia de modalidades de trabajo y desconexión digital, mediante la actualización de sus políticas internas y directrices corporativas, asegurando su adecuada adaptación a las distintas regulaciones, geografías y realidades organizativas de Antolin.

## Teambuilding centrado en la confianza

El equipo de Antolin en Shanghái participó en una actividad de *teambuilding* de dos días y una noche en el entorno natural del Monte Kuaiji.

El objetivo fue fortalecer la colaboración, la confianza y la eficiencia en el trabajo colaborativo.

Estas actividades son clave para entender que un equipo se construye a partir de pequeños actos de perseverancia que, unidos, forman una fuerza imparable. Es la suma de muchos momentos de precisión que, juntos, logran una ejecución perfecta.





## Conciliación y desconexión digital

Antolin promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar de los trabajadores mediante **medidas de flexibilidad y conciliación**, el fomento de su ejercicio por parte de ambos progenitores, así como prácticas de desconexión digital adaptadas a la realidad operativa de cada país y planta. Estas medidas se aplican considerando la naturaleza de las funciones, especialmente en entornos industriales con alta presencia de puestos operativos. Buscan facilitar la flexibilidad y el bienestar, garantizando al mismo tiempo la continuidad operativa.

Los programas de conciliación se gestionan principalmente a **nivel local**, en coherencia con el marco regulatorio de referencia. Por ello, las direcciones regionales y locales de Recursos Humanos velan por el cumplimiento de las medidas establecidas legalmente o por negociación colectiva y, además, impulsan iniciativas voluntarias para dar respuesta a las necesidades específicas de cada plantilla. En la práctica, la mayoría de las acciones se orientan a la organización del tiempo de trabajo y a la gestión del descanso y los periodos vacacionales.

A modo de ejemplo, en **Rumanía** se dispone de un conjunto amplio de medidas: el 17,10% de la plantilla utiliza horarios flexibles y el teletrabajo presenta el mismo nivel de utilización. Se aplican, además, medidas de reducción de jornada en la reincorporación tras permisos de maternidad o paternidad y para empleados con hijos en etapas educativas tempranas con un alcance del 100% de la plantilla. Adicionalmente, todos los empleados disponen de días libres retribuidos para eventos familiares, y el 82,89% puede trabajar en un único turno durante el primer mes tras la reincorporación.

**Eslovaquia** cuenta con horarios flexibles, reducción de jornada y teletrabajo, utilizados por el 17% de los empleados (con participación de hombres y mujeres). En **Hungría**, la conciliación se articula principalmente mediante una política interna de teletrabajo dirigida a personal de oficina de aplicación voluntaria previa solicitud y en función de las necesidades del puesto, reforzando la flexibilidad cuando la función lo permite.

En el caso de **España** la sede central de Antolin dispone de medidas de reducción de jornada aplicables a distintos colectivos. Un total de 44 personas se acogieron a estas medidas en algún momento del año 2025, 37 mujeres y 7 hombres. Además, se implementa un calendario laboral con medidas de flexibilidad y descanso, incluidas una política de teletrabajo voluntaria.

Por su parte, en países como **Brasil** y **Argentina** (perímetro Mercosur), se ofrece teletrabajo parcial de hasta dos días por semana en funciones no vinculadas directamente a la producción. Adicionalmente, todos los empleados cuentan con el beneficio *Total Pass*, con acceso a gimnasios y servicios de apoyo psicológico, reforzando el compromiso con el bienestar físico y mental.

En paralelo, durante 2025 Antolin continuó actualizando sus políticas, proyectos y acciones en materia de **desconexión digital**, adaptándolas a la evolución normativa y a las prácticas regulatorias en los distintos países en los que opera. En aquellos Estados con regulación específica del derecho a la desconexión digital (España y Francia) este derecho se articula conforme a la legislación vigente y, cuando aplica, a lo previsto en los convenios colectivos y en las políticas internas. En Francia, la compañía mantiene su aplicación en todas las plantas mediante medidas organizativas y directrices internas alineadas con la normativa laboral. En España, el derecho a la desconexión se integra en las políticas internas, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, y se aborda como materia susceptible de negociación colectiva.

En otros países como Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos o México, donde el marco normativo se apoya principalmente en límites de jornada, tiempos de descanso y prevención de riesgos psicosociales, Antolin adapta sus **prácticas para favorecer un uso razonable de herramientas digitales** y el respeto de los periodos de descanso, en coherencia con la normativa local.

## Cumplimiento y promoción de los convenios fundamentales de la OIT

Durante 2025, Antolin continúa promoviendo y reforzando el cumplimiento de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todas las geografías en las que desarrolla su actividad. Estos principios se integran en las políticas corporativas de Antolin, los procedimientos de gestión de personas y las prácticas de relaciones laborales, garantizando el respeto a la libertad de asociación y al derecho a la negociación colectiva, de conformidad con la legislación laboral de cada país.

Asimismo, la empresa mantiene su **compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación en el empleo y la ocupación**, aplicando las disposiciones legales vigentes en cada jurisdicción, incluidas las normas europeas en materia de igualdad y diversidad y la legislación nacional correspondien-



Antolin-Lusitania en Portugal.

te en terceros países. De igual modo, Antolin aplica políticas de **tolerancia cero frente al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil**, en línea con la normativa local, los estándares internacionales de la OIT y los compromisos asumidos en su marco de conducta empresarial responsable. En este sentido, la compañía renueva su compromiso en contra de la esclavitud moderna, aprobado por el Consejo de Administración y disponible en su web corporativa.



# Diversidad, equidad e inclusión

## Principio de no discriminación

La **diversidad**, la **equidad** y la **inclusión** forman parte de los principios que guían la gestión de personas en Antolin y se consideran un elemento relevante tanto por su impacto en las personas trabajadoras como por su contribución al desempeño, la gestión del talento y la reputación de la compañía en los países en los que opera.

Antolin aplica el principio de **igualdad de trato y oportunidades** en todas las fases de la relación laboral mediante políticas corporativas y directrices comunes, adaptadas en cada país a la normativa local y a los acuerdos colectivos aplicables. Estas políticas promueven entornos de trabajo inclusivos y respetuosos y prohíben expresamente cualquier forma de discriminación.

La gestión tiene un impacto positivo en el bienestar y la motivación de las personas trabajadoras, contribuyendo a un mejor clima laboral.

## Diversidad de género y liderazgo

El sector industrial tradicionalmente ha tenido más presencia masculina, sobre todo, en el entorno de las fábricas. Antolin realiza un seguimiento periódico de la diversidad de género en la plantilla y en los distintos niveles de *management* y liderazgo, con el objetivo de **fomentar una representación equilibrada y entornos de trabajo inclusivos**, teniendo en cuenta las particularidades organizativas y geográficas de la organización. En este sentido, el porcentaje de mujeres en plantilla se ha incrementado en 2025, consolidando una tendencia de aumento gradual en los últimos años.

	Órganos de administración	Consejo de Administración	Consejo Asesor	Comité de Dirección
<b>Hombres</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>80%</b>	<b>78% (7)</b>
<b>Mujeres</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>22% (2)</b>

Para más información, [ver el apartado 2.4 Gobierno corporativo](#).

A nivel local y operativo, la representación de género presenta realidades diversas. En Rumanía, la plantilla muestra una distribución prácticamente paritaria entre mujeres y hombres, y a nivel de dirección la presencia femenina alcanza el 60%. En Brasil y Argentina, la distribución de género se alinea con el contexto sectorial y regional, y en los cargos de gestión la representación femenina se sitúa en el 12%, lo que pone de manifiesto una base sobre la que seguir avanzando en el refuerzo de la diversidad en posiciones de liderazgo.

## Igualdad de género y no discriminación

Antolin promueve la igualdad mediante un enfoque de gestión con perspectiva de género, integrado en su modelo organizativo y alineado con las expectativas de sus grupos de interés.

El **Código Ético y de Conducta** recoge expresamente el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades, principios que se desarrollan en

la **Política Corporativa de Diversidad e Igualdad de Oportunidades**, aplicable a todas las personas de la organización, con independencia de su función, posición o localización. Este marco guía también los procesos de selección y comunicación corporativa, promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo.

Antolin presta especial atención a la discriminación indirecta, entendida como aquellas prácticas aparentemente neutras que pueden situar a determinadas personas o colectivos en una posición de desventaja, reforzando la revisión de procesos y criterios para prevenir este tipo de situaciones.

En España, desde 2021, el área de Recursos Humanos desarrolla un proceso continuo de revisión y seguimiento de los **planes de igualdad** y de su adecuación a las exigencias normativas en materia de registro salarial y auditoría retributiva, proceso que continúa vigente en 2025. Actualmente, Antolin cuenta con siete planes de igualdad implantados en centros y plantas en España y mantiene el seguimiento del resto conforme a los plazos legales.

## Presencia femenina en la industria

Antolin reforzó su compromiso con la diversidad y el desarrollo del talento al participar activamente en la tercera edición de #MujerIndustria, celebrada en Burgos y organizada por **POLO Positivo**. En el encuentro, centrado en el papel de la mujer en el presente y futuro del sector industrial, intervinieron la CEO y la directora de Advanced Manufacturing & Industry 4.0/5.0 de Antolin, aportando la visión de la compañía sobre liderazgo, innovación y transformación industrial.





## BUENAS PRÁCTICAS

# Día Internacional de la Mujer

En 2025, Antolin mantuvo su participación en la conmemoración del **Día Internacional de la Mujer** mediante una campaña corporativa de alcance global, difundida a través de los canales internos y de las redes sociales corporativas, con el objetivo de visibilizar el papel de las mujeres en la organización y reforzar los valores de igualdad e inclusión. A través de la iniciativa **#AccelerateAction**, impulsada desde distintos países, la compañía ha movilizado la participación global de sus equipos y ha reunido más de 240 fotografías. Cada imagen refleja la implicación y la apuesta de Antolin por la igualdad.

Asimismo, en distintas plantas y centros de trabajo se llevaron a cabo actos conmemorativos y acciones de sensibilización adaptadas a los contextos locales, orientadas a reconocer la contribución de las mujeres en los diferentes ámbitos de la organización y a fomentar el diálogo y la participación en torno a la igualdad de oportunidades. Cabe destacar una iniciativa llevada a cabo en la planta de Arteaga (México), en la que se puso en marcha el **programa Punto Violeta**, impulsado junto al Gobierno del Estado de Coahuila para garantizar la seguridad de las mujeres.





## Personas con discapacidad

Antolin continúa promoviendo la **integración de personas con discapacidad** en sus equipos, tanto a través de la contratación directa en su propia plantilla como mediante la colaboración con centros especiales de empleo, de acuerdo con la normativa aplicable en cada país. Con este objetivo, la compañía garantiza la **accesibilidad universal** y promueve las medidas de igualdad necesarias para facilitar una integración efectiva de este colectivo en el entorno laboral.

En aquellos centros o sociedades en los que no resulta posible la incorporación directa de personas con discapacidad, Antolin aplica las medidas previstas legalmente, incluyendo la solicitud de declaraciones de excepcionalidad y la adopción de medidas alternativas, como la contratación de servicios a centros especiales de empleo, en cumplimiento de la normativa vigente.

Más allá del cumplimiento de los porcentajes mínimos de contratación exigidos en determinadas geografías, Antolin mantiene su compromiso con la inclusión de personas con discapacidad también en países donde no existe una obligación legal equivalente. Para ello, la compañía define **indicadores internos orientados a medir el grado de inclusión** en las plantillas, con especial atención a la diversidad funcional. En **España**, durante 2025, se mantiene el seguimiento de las medidas aplicadas en ejercicios anteriores, incluidas las declaraciones de excepcionalidad obtenidas en aquellos centros donde esta figura legal resulta de aplicación.

A nivel internacional, Antolin continúa impulsando su contratación en distintas geografías. En **Alemania**, la integración de este colectivo sigue siendo una prioridad, como la experiencia de la oficina de Allershausen, donde se mantiene la incorporación de personas con discapacidad severa. En **China**, el centro de Shanghái continúa contando con personas empleadas con discapacidad, mientras que en **Italia** la proporción de contratación de este colectivo se sitúa en torno al 7% de la plantilla. En **Brasil**, la presencia de personas con discapacidad en las plantas de Antolin se mantiene en una horquilla aproximada de entre el 2% y el 5% del total de personas empleadas, en línea con la normativa local.

### Otras formas de diversidad

En el marco de su compromiso con la **igualdad de trato y oportunidades**, Antolin mantiene en 2025 las estructuras y políticas implantadas en ejercicios anteriores para promover un entorno laboral inclusivo, seguro y

respetuoso. En este contexto, los **Comités de Equidad** creados en 2024 continúan desempeñando un papel activo como órganos de apoyo en la identificación de oportunidades de mejora, el seguimiento de iniciativas y la consolidación de una cultura corporativa basada en el respeto y la inclusión.

De manera específica, se mantiene el funcionamiento del Comité de Igualdad constituido en el seno del Comité de Empresa de las oficinas centrales de ingeniería en **España**, que contribuye al seguimiento de las medidas implantadas y al refuerzo continuo de un entorno de trabajo inclusivo.

Asimismo, en las plantas de Antolin en Alabama, Missouri, Nashville y Shelby (**Estados Unidos**), la compañía continúa aplicando y reforzando durante 2025 las políticas corporativas orientadas a garantizar condiciones de trabajo equitativas y seguras. Entre ellas destacan:



**Equal Employment Opportunity (EEO) Policy**, que garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional sin discriminación por motivos legalmente protegidos.



**Políticas antidiscriminación**, dirigidas a prevenir cualquier forma de discriminación o acoso y a promover entornos laborales inclusivos.



**Workplace Violence Prevention Policy**, orientada a la prevención de situaciones de violencia laboral y al refuerzo de la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras mediante formación específica y protocolos claros para la identificación, notificación y gestión de incidentes.

Por su parte, las plantas de Antolin en **Sudáfrica** continúan aplicando el Plan de Equidad vigente, con una duración de cinco años, que contempla acciones específicas para la creación y el funcionamiento de un comité de equidad encargado de analizar periódicamente el grado de avance en la implementación de las medidas previstas, en cumplimiento de la normativa local aplicable.

Asimismo, Antolin tiene en cuenta **otras dimensiones de la diversidad** que pueden influir en la empleabilidad, como la diversidad cultural o racial, especialmente en contextos con elevada multiculturalidad. En países como

**Estados Unidos**, la compañía aplica de forma rigurosa la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. En determinadas geografías, como **Sudáfrica**, Antolin cumple con las obligaciones de reporte y seguimiento derivadas de marcos regulatorios específicos, como el sistema de Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE), orientado a fomentar la participación económica de colectivos históricamente desfavorecidos.

Por último, Antolin presta atención a la **diversidad generacional**, consciente del reto que supone adaptar las capacidades del talento senior a la evolución tecnológica de la industria. En este contexto, la compañía apuesta por la combinación de experiencias, conocimientos y perspectivas propias de distintas generaciones como una fuente clave de creatividad, innovación y transferencia de conocimiento dentro de la organización.

## Efemérides de la diversidad

Antolin reforzó su compromiso con un entorno laboral y social basado en la igualdad, la inclusión y el respeto al sumarse al Día de la Cero Discriminación, una iniciativa global liderada por ONUSIDA que recuerda que todas las personas merecen vivir con dignidad, libres de discriminación por motivos como raza, género, creencias o apariencia.

En línea con este propósito, la compañía también se sumó a la conmemoración del Día Mundial del Síndrome de Down, impulsado por la ONU para promover una mayor conciencia pública y poner en valor la dignidad, la valía y las contribuciones de las personas con discapacidad intelectual. Con ambas iniciativas, Antolin reafirma su apuesta por la diversidad, la equidad y la inclusión, visibilizando que las diferencias entre las personas son precisamente las que enriquecen a la sociedad, de acuerdo con su Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad.



## Remuneración

### Política retributiva y principios del modelo de compensación

La política de compensación de Antolin establece un marco retributivo coherente con la estrategia empresarial y los valores. Su objetivo es garantizar una **remuneración justa y competitiva**, acorde con la dedicación, la contribución y el nivel de responsabilidad asumido por cada persona.

El modelo retributivo combina un **componente fijo**, determinado por la experiencia, las funciones desempeñadas y la responsabilidad del puesto, con un **componente variable**, vinculado a indicadores predefinidos y medibles. Este componente variable se asocia tanto al desempeño individual como a los resultados de la compañía, y se adapta a los esquemas retributivos y marcos normativos de cada país.

Antolin remunera a sus empleados de acuerdo con su valía profesional y aplica el **principio de igualdad retributiva** para trabajos iguales o de igual valor, garantizando la no discriminación por razón de género, edad, cultura, religión, raza u otras circunstancias personales. Este compromiso se apoya en el **diálogo social** y en la participación de los representantes de los trabajadores, a través de comités de empresa, consejos empresariales y organizaciones sindicales, de acuerdo con los marcos locales.

El área de Recursos Humanos realiza una **revisión retributiva anual** que integra factores como el posicionamiento salarial frente al mercado, la equidad interna, el desempeño y el potencial.

### Retribución variable para operarios y personal no directivo

El modelo retributivo de Antolin contempla la existencia de **remuneración variable** tanto para operarios de planta como para personal no directivo, de acuerdo con la naturaleza de cada puesto y los esquemas retributivos vigentes en cada país.

Este componente variable se vincula a **indicadores objetivos y medibles**, relacionados con los resultados de la compañía, el desempeño colectivo y, cuando aplica, el desempeño individual. Su diseño permite alinear los objetivos de la organización con la contribución de las personas, reforzando el compromiso, la productividad y la orientación a resultados.

### Beneficios flexibles para personal no ejecutivo

El personal no ejecutivo de Antolin dispone de un conjunto de beneficios flexibles, adaptados a los esquemas retributivos y a la normativa de cada país, orientados a promover el bienestar.

Entre los principales beneficios disponibles se incluyen, entre otros, seguro médico, planes de pensiones, servicio de comedor subvencionado o vales de comida, transporte de empresa o subvenciones al transporte público, flexibilidad horaria y portal de descuentos.

Este enfoque flexible permite a cada empleado seleccionar las opciones que mejor se ajustan a su situación personal, reforzando una propuesta de valor centrada en las personas y en la mejora continua de su experiencia en la compañía.

### Salario digno y adecuación al coste de vida

La compañía asume que el concepto de **salario digno** va más allá del cumplimiento de los requisitos legales y se compromete a ofrecer una compensación que contribuya al bienestar y la estabilidad económica de las personas.

Para ello, Antolin realiza un seguimiento regular de su política retributiva con el objetivo de asegurar que los salarios evolucionan de forma coherente con el contexto económico y social de cada país. Este análisis tiene en cuenta factores como la inflación, la situación del mercado laboral y las condiciones de vida locales.

Para ello, la compañía aplica **distintas medidas**, entre las que se incluyen:

- **Actualizaciones salariales** conforme a los marcos legales vigentes.
- **Revisión periódica** de los distintos componentes de la compensación total.
- Utilización de **referencias externas** de mercado.
- Participación regular en **encuestas salariales**, que permiten evaluar el posicionamiento retributivo de Antolin frente a prácticas habituales del mercado.

Este enfoque garantiza consistencia, equidad y transparencia en la gestión salarial, y refuerza el compromiso de Antolin con unas prácticas retributivas responsables y alineadas con los estándares internacionales en materia de igualdad retributiva.

### Brecha salarial de género

La política retributiva de Antolin se basa en criterios objetivos y no discriminatorios, retribuyendo de forma igualitaria el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional para puestos iguales o de igual valor.

En coherencia con este compromiso, **Antolin ha evolucionado su objetivo para situar una brecha salarial de género no superior al 5% en 2026**, alineado con las exigencias normativas en materia de igualdad retributiva. La compañía aborda este objetivo mediante un análisis sistemático y un enfoque de equidad, integrando medidas correctoras cuando procede.

La metodología de cálculo de la brecha salarial considera la retribución total anualizada, incluyendo retribución fija y variable del 100% de la población. El cálculo se realiza como la diferencia de retribución promedio entre hombres y mujeres (masculino – femenino / masculino), para cada una de las categorías definidas con representación de ambos sexos, por país. Cada brecha se pondera en función del peso de la población de cada país respecto al total en la categoría correspondiente.

---

**Antolin integra en sus objetivos de Negocio Sostenible un objetivo asociado a la remuneración de la dirección, vinculando una parte del salario variable con criterios de sostenibilidad, en materia de descarbonización y bienestar del empleado.**



# Seguridad, salud y bienestar

La seguridad, la salud y el bienestar de las personas vinculadas a la actividad de Antolin constituyen una prioridad estratégica para la compañía y para sus grupos de interés. Tanto el **modelo de negocio sostenible** como el **Plan Estratégico de Recursos Humanos** están diseñados para garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y orientados al bienestar de las personas.

Antolin cuenta con una **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** cuya misión es proteger, promover y optimizar la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, así como de contratistas y proveedores. La compañía considera esencial la implicación activa de todas las personas en esta materia, apelando a la responsabilidad individual y colectiva para cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad, con independencia del lugar donde se desarrolle la actividad.








La consulta y participación de los trabajadores se articula principalmente a través de los **Comités de Seguridad y Salud**, integrados por representantes de las distintas áreas y de los propios trabajadores, que actúan como espacios de diálogo y seguimiento periódico de las actuaciones en materia de prevención.

## Cultura preventiva y objetivos en materia de seguridad y salud

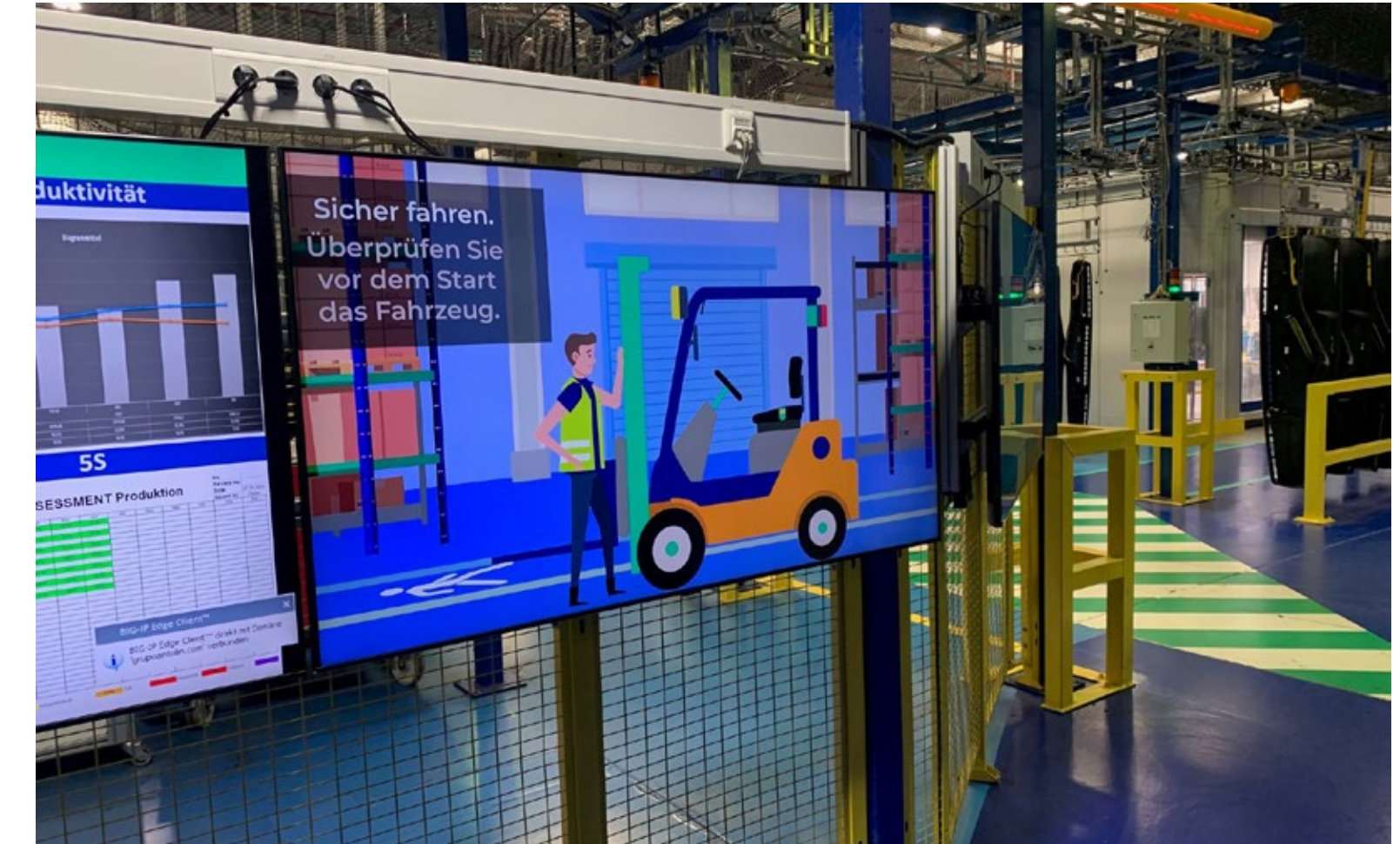
En el marco de su estrategia de Negocio Sostenible, Antolin mantiene como ambición lograr cero accidentes, mejora del bienestar y la salud laboral, promoviendo un entorno seguro y saludable. Para ello, la compañía ha definido metas a medio plazo, entre las que destaca, la **reducción del 5% anual el índice global de frecuencia de accidentes hasta llegar al 1,85 en 2030** (Año base 2024: 2,52).

### PRINCIPALES ACCIONES DESARROLLADAS EN 2025

Detrás de los resultados obtenidos se encuentra una apuesta decidida por el fortalecimiento de la **cultura preventiva**, materializada en diversas actuaciones, entre las que destacan:

-  Mejora del **reporte**, análisis y seguimiento de incidentes, mediante reuniones semanales y el refuerzo del análisis de causas.
-  Lanzamiento de la iniciativa **Health & Safety Breakthrough**, orientada a la monitorización del sistema de gestión de SST.
-  Comunicación y despliegue de las **Life Saving Rules y de las Mandatory Antolin Safe Standards (MASS)**.
-  Continuación del **Plan de Transformación de Seguridad y Salud en el Trabajo**, iniciado en 2024, que incluye charlas y diálogos de seguridad, rutinas de detección de peligros (Hazard Hunting), verificaciones de inicio de turno seguro, implantación de DOJO de Seguridad\* como espacios de aprendizaje práctico y el desarrollo de un Plan 5S para mejorar el orden, la limpieza y la eficiencia en los centros de trabajo.
-  Refuerzo de la **organización interna de SST**, mediante la revisión de la estructura regional para mejorar el seguimiento y la comunicación.
-  Realización de **reuniones globales trimestrales de SST** para compartir resultados, lecciones aprendidas y buenas prácticas.
-  **Formación específica** de los equipos de emergencia en todos los centros de trabajo.

\*Un DOJO de seguridad es un espacio de entrenamiento práctico diseñado para que los empleados desarrollen habilidades de seguridad mediante ejercicios interactivos, simulaciones y formación basada en la práctica real.



## Avanzando hacia cero accidentes: mejora de la siniestralidad

En 2025, la siniestralidad se redujo de forma significativa, alcanzándose los mejores resultados históricos, con un índice de frecuencia global de 1,90, lo que supone una reducción del 24%. Este avance se explica principalmente por la consolidación de los cuatro pilares estratégicos de la SST: sistema de gestión, gestión de incidentes, normas internas de seguridad y rutinas preventivas y proactivas.



## Sistemas de gestión y certificaciones

Durante 2025, Antolin renovó 18 certificaciones ISO 45001, alcanzando un total de 60 centros certificados y una cobertura del 74% de la plantilla global. Este avance refleja el compromiso de la compañía con la mejora continua en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

**En 2025, Antolin renovó 18 certificaciones ISO 45001, cubriendo al 74% de su plantilla a nivel global.**

## Gestión de riesgos específicos y sustancias peligrosas

En relación con la manipulación de sustancias químicas peligrosas, y en paralelo a los esfuerzos para reducir su utilización en colaboración con la cadena de suministro, Antolin reforzó en 2025 la formación y el adiestramiento del personal, especialmente en el manejo de compuestos que contienen diisocianatos, en cumplimiento de los requisitos del **reglamento REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de sustancias y mezclas químicas)**. Estas formaciones abordan los riesgos asociados, las medidas de protección colectiva, el uso de equipos de protección individual, los procedimientos seguros de trabajo, las medidas higiénicas y la gestión adecuada de envases.

Para más información sobre sustancias peligrosas [ver el capítulo 3.3 Uso de recursos y economía circular.](#)

## Promoción de la salud y el bienestar

Antolin complementa la prevención de riesgos laborales con iniciativas orientadas a promover un **estilo de vida saludable y activo**. En 2025 se desarrollaron talleres y acciones formativas sobre salud emocional, alimentación saludable, ejercicio físico, ergonomía, prevención del tabaquismo y bienestar general.

Entre los ejemplos destacados se encuentran:

- **Francia (Cambrai):** Semana de la Salud con más de 130 participaciones en actividades sobre prevención de adicciones y bienestar físico.
- **México:** acciones de promoción de la salud física y emocional, controles médicos específicos, talleres de nutrición y digestión, ejercicios de estiramiento y campañas de estilo de vida saludable en distintos centros.
- **Alemania:** iniciativas de promoción de la nutrición saludable, ejercicio físico y talleres de yoga en diferentes centros.

### Semana de la Seguridad y Salud

Con motivo del **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, Antolin celebró del 28 al 30 de abril de 2025 la 1ª Semana de la Seguridad y Salud a nivel global. La iniciativa registró una elevada participación, con más de 300 actividades desarrolladas en centros de trabajo de 19 países, orientadas a reforzar la cultura de seguridad y bienestar.

Entre las actividades realizadas se incluyeron formaciones sobre las Life Saving Rules y las MASS, simulacros de emergencia y primeros auxilios, talleres de seguridad, ergonomía y bienestar, prácticas de nuevas herramientas de SST y exposiciones en los DOJOs de Seguridad.



Participación del equipo de la República Checa en la Chambers Cup.



# Relaciones laborales

Antolin considera la **libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva** como pilares fundamentales de sus relaciones laborales y de su compromiso con el respeto a los derechos humanos. La compañía garantiza el ejercicio efectivo de estos derechos en todos los países en los que opera, en cumplimiento de la normativa laboral local y de los estándares internacionales aplicables.

Para favorecer unas **relaciones laborales saludables y estables**, Antolin promueve un entorno de diálogo social permanente, basado en la comunicación abierta, transparente y constructiva con las representaciones de las personas trabajadoras. Este enfoque contribuye a generar confianza, anticipar posibles tensiones laborales y asegurar la adecuada gestión de los impactos reales o potenciales relacionados con la plantilla.

## Diálogo social, representación y negociación colectiva

Antolin dispone de **mecanismos formales y estructurados de diálogo social** en todos aquellos centros donde la legislación lo establece, a través de representantes de los trabajadores y comités de empresa que actúan como interlocutores ante la dirección. Estos mecanismos permiten abordar de forma regular y ordenada cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, la organización de la actividad, los tiempos de trabajo y descanso, la carga laboral, la seguridad y salud, así como los procesos de cambio organizativo.

El diálogo social se materializa mediante:

- **Reuniones periódicas** con las representaciones de las personas trabajadoras.
- Procesos de **negociación colectiva**, orientados a regular y actualizar las condiciones laborales.
- Canales formales de **comunicación interna** a través de los cuales los empleados pueden trasladar inquietudes, propuestas o incidencias de carácter laboral.

- **Espacios específicos de información** y consulta en situaciones de reorganización interna o cambios operativos relevantes.

Para más información sobre el canal de transparencia, [ver el apartado 5.1 Cultura corporativa y conducta empresarial.](#)

A través del área **Laboral Internacional**, Antolin supervisa de forma continua el cumplimiento de las políticas y prácticas laborales en todos los centros, velando por el respeto a la normativa local e internacional en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

El **64% de la plantilla global se encuentra cubierta por convenios colectivos**, reflejo del peso del diálogo social y de la negociación colectiva en la gestión de las relaciones laborales.





Durante 2025 se firmaron **49 convenios colectivos** en distintos países de Europa, América y Asia, consolidando un marco de relaciones laborales estable y adaptado a las realidades locales. En países como Alemania, Estados Unidos, España, Rumanía, Polonia, Eslovaquia, Hungría, Marruecos o Portugal, la negociación colectiva se centró en aspectos salariales, tiempo de trabajo, sistemas de incentivos, seguimiento de convenios vigentes y gestión ordinaria de las relaciones laborales, manteniéndose un clima general de estabilidad y cooperación. Para más información, [ver anexo 6.5.](#)

**El 64% de la plantilla global se encuentra cubierta por convenios colectivos, reflejo del peso del diálogo social y de la negociación colectiva en la gestión de las relaciones laborales.**

## Prevención y gestión de conflictos laborales

Durante los últimos tres años **no se han producido huelgas ni paros significativos** que hayan afectado de forma generalizada a la actividad de Antolin. Las relaciones laborales se han caracterizado por un clima de colaboración y diálogo continuo con las representaciones de las personas trabajadoras.

La **prevención de conflictos laborales** se apoya en un modelo orientado a la anticipación y la gestión proactiva, que incluye:

-  **Negociación colectiva continua y estructurada.**
-  **Seguimiento periódico de los acuerdos alcanzados.**
-  **Escucha activa de las representaciones de los trabajadores.**
-  **Procedimientos internos claros para la gestión de incidencias laborales**

En determinadas geografías, como Sudáfrica, los convenios colectivos incorporan cláusulas de paz laboral, que refuerzan el compromiso de las partes con la estabilidad.



## Gestión responsable de ajustes de plantilla y cambios organizativos

Antolin aborda los procesos de ajuste de plantilla y reorganización mediante un **modelo de gestión estructurado y responsable**, integrado en su Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización y basado en el diálogo social, el respeto a los derechos laborales y la aplicación de criterios industriales objetivos.

En un contexto sectorial marcado por cambios estructurales, ajustes de capacidad y reconfiguración de programas productivos, la compañía aplica un **enfoque progresivo**, priorizando medidas destinadas a minimizar el impacto en el empleo, entre las que se incluyen:

- **Consolidación de actividades** entre centros.
- Reubicación y **movilidad interna voluntaria**, siempre que resulta viable y conforme a la normativa aplicable.
- Planificación anticipada de los **procesos de cambio**.

Cuando estas alternativas no son posibles, los procesos de separación se gestionan de forma ordenada y transparente, con la participación de los comités de empresa y representantes de los trabajadores, garantizando la información, consulta y protección de los derechos laborales. En todos los casos, Antolin actúa conforme a los marcos legales de cada jurisdicción y aplica las mejores condiciones económicas y sociales disponibles, apoyándose en asesoramiento legal especializado cuando resulta necesario.

**El modelo de gestión de la plantilla está marcado por lo recogido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización, el diálogo social y el respeto a los derechos laborales**

## Identificación, gestión y seguimiento de impactos laborales

Antolin dispone de **procesos formales de colaboración** con los empleados y sus representantes para identificar, prevenir, mitigar y gestionar impactos laborales reales o potenciales, como condiciones de trabajo, seguridad y salud, reorganizaciones, envejecimiento de la plantilla o sobrecarga laboral.

Estos procesos siguen una secuencia estructurada que incluye:



El área laboral establece como **objetivos prioritarios** la prevención de conflictos, la mejora del clima laboral, la estabilidad de la plantilla y la correcta gestión de incidencias laborales individuales y colectivas. El seguimiento de estos objetivos se realiza de forma continua a través de la gestión ordinaria de las relaciones laborales, el análisis de incidencias, el desarrollo del diálogo social y la supervisión periódica por parte del *management*, adoptándose acciones correctivas cuando resulta necesario.





## 4.2 Comunidades

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

### Introducción

**Reconstruir la confianza y fortalecer la cohesión social** es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo en un contexto en el que la polarización y el aumento de las tensiones geopolíticas han hecho que la cooperación internacional se vuelva más frágil. El *World Social Report 2025* de Naciones Unidas subraya que la inseguridad económica, la desigualdad y la desconfianza son factores presentes en diferentes sociedades que alimentan las dinámicas de fragmentación social que dificultan afrontar y resolver retos colectivos como el progreso social o las graves crisis ambientales o geopolíticas. Así, el informe insiste en la necesidad de encontrar respuestas coordinadas basadas en equidad, seguridad económica y solidaridad. Si no se cumplen estas condiciones, será difícil sostener el desarrollo y la prosperidad compartida.

Esta idea conecta con la creciente **relevancia de la gestión y medición de impacto** de las empresas en los entornos en los que operan. Para las organizaciones, el compromiso con las comunidades locales no debe pensarse únicamente desde la resolución de posibles conflictos, sino como una vía para contribuir al bienestar social y una palanca de desarrollo para generar capacidades, oportunidades y confianza en el territorio y en las personas.

En Antolin, esa relación con el entorno se entiende como una parte intrínseca de la sostenibilidad, desde el pleno convencimiento de que, cuando una comunidad progresa, se impacta positivamente en el ecosistema que permite que la actividad empresarial sea más resiliente, cercana y duradera.

### Enfoque de gestión

Antolin se vincula con sus grupos de interés desde la convicción de que su actividad puede **mejorar aquellos entornos en los que está presente**. A través de su operativa diaria, la compañía contribuye a dinamizar los territorios, impulsando su economía y fortaleciendo el tejido social mientras crea valor para el negocio, las personas y el planeta.

Este compromiso va más allá de la gestión de un modelo de negocio eficiente y sostenible: la compañía busca **ampliar su impacto mediante alianzas y programas que generen beneficios tangibles en el ámbito económico, ambiental y social**, así como en iniciativas culturales, deportivas y del tejido asociativo local. Gracias a su alcance internacional y a su posición de referencia en el mercado, Antolin puede extender esa contribución y reforzar su papel en el avance hacia un desarrollo más sostenible y en la respuesta a los grandes desafíos actuales. En este marco, Antolin asistió en 2025 a la gala de entrega de los **Premios Pura Cepa de Burgos Conecta**, donde fue galardonado con el premio Empresa del Año, reforzando su compromiso con el tejido local y el desarrollo social y económico del entorno.

Antolin gestiona sus impactos sobre las comunidades afectadas a través de un marco de políticas y compromisos que incorpora, por un lado, la **Política de Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos**, que incluye explícitamente a las comunidades afectadas en su alcance y establece el compromiso con la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar impactos adversos vinculados a la actividad de la compañía. Este marco se complementa con una **guía de cumplimiento sobre donaciones y contribuciones** en la que se definen criterios y orientaciones para canalizar apoyos a comunidades y entidades del entorno (por ejemplo, mediante donaciones, subvenciones de proyectos o patrocinios) y



Entrega de Premios Pura Cepa de Burgos Conecta.

asegurar que estas actuaciones se realizan de forma coherente con los principios corporativos y el cumplimiento normativo.

Asimismo, respecto a las medidas para gestionar los posibles impactos materiales en las diferentes comunidades y a la evaluación de su efectividad, Antolin ha desarrollado un modelo de actuación para gestionar sus impactos sobre las comunidades en los entornos donde opera, basado en su **Modelo de Contribución Sostenible**, que estructura las iniciativas (donaciones económicas o en especie, patrocinios, mecenazgo, respuesta ante emergencias y voluntariado) y permite que las plantas, por su cercanía y conocimiento del contexto, identifiquen necesidades locales y lideren acciones alineadas con el marco corporativo. Estas iniciativas se registran y documentan en una aplicación corporativa de contribución sostenible, lo que aporta trazabilidad y homogeneidad del reporte, y sobre esa base se realiza un seguimiento periódico: la información se consolida con cadencia mensual por las **áreas de Compliance y Sostenibilidad** mediante herramientas internas para monitorizar la actividad, revisar su evolución y evaluar la contribución de las acciones a los ámbitos de impacto que abordan en las comunidades.



## Modelo de contribución sostenible

El **modelo de contribución sostenible de Antolin** integra las tres dimensiones que sustentan la prosperidad de un territorio: la económica, la social y la ambiental. Desde esa visión, la compañía orienta su respuesta a las expectativas de sus grupos de interés hacia las regiones y comunidades en las que desarrolla su actividad. Así, la acción social se complementa con iniciativas institucionales y proyectos de alcance local para generar valor para las personas en su entorno más próximo.

Para reforzar el impacto positivo en el territorio y asegurar la coherencia con las líneas y ámbitos de actuación de la organización, el **Comité de Patrocinios** ha revisado las colaboraciones institucionales de Antolin aplicables al ejercicio 2025.

La **respuesta ante emergencias** forma parte del modelo de contribución, con el propósito de reducir los daños y ofrecer protección y apoyo a las personas afectadas por grandes catástrofes naturales y otros acontecimientos imprevistos. Asimismo, Antolin dispone de **planes de contingencia empresarial** orientados tanto a la gestión preventiva como a la recuperación de la actividad.



## Políticas y normas

MARCO INTERNO	MARCO 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>● Código ético de proveedores</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>

LÍNEAS DE CONTRIBUCIÓN	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Movilidad inteligente e inclusiva.</b> Soluciones innovadoras para mejorar la accesibilidad y el bienestar de la ciudadanía y contribuir al desarrollo sostenible en lo económico, social y ambiental.</li> <li>● <b>Diversidad y talento.</b> Iniciativas para facilitar la inclusión de colectivos y/o personas en el entorno social y profesional.</li> <li>● <b>Desarrollo social y ambiental.</b> Apoyo a proyectos que impulsan la transformación sostenible de la sociedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Educación y empleabilidad.</b> Iniciativas que contribuyen al desarrollo integral de las personas, fomentando la creatividad y el pensamiento crítico.</li> <li>● <b>Innovación y emprendimiento.</b> Impulso de nuevas ideas, procesos, productos o servicios que contribuyen al progreso.</li> <li>● <b>Deporte, salud y bienestar.</b> Iniciativas que promueven un estilo de vida activo y equilibrado, contribuyendo al bienestar integral de todas las personas.</li> </ul>



## Creación de valor

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

Antolin **colabora con entidades estratégicas** en las comunidades en las que está presente, incluyendo empresas, startups y centros de innovación, contribuyendo en la definición del ecosistema de innovación reflejado en el capítulo 2.

- **POLO Positivo (Burgos).** En 2025, Antolin lanzó dos nuevas convocatorias abiertas para pequeñas y medianas empresas (**Imán** e **Impulso**), que tienen como objetivo materializar proyectos empresariales en áreas tecnológicas o industriales a nivel local y regional. La aceleradora impulsó el ‘retrofitting’, a través de la búsqueda de proyectos innovadores y sostenibles que ayuden a transformar el sector industrial, evitando la obsolescencia y fomentando la economía circular.
- **Fundación COTEC para la Innovación:** Antolin ha participado en la elaboración de varios **informes estratégicos sobre soberanía tecnológica, propiedad intelectual o IA generativa**, entre otros. Destaca, en 2025, la publicación del informe *Situación y evolución de la economía circular en España* donde alerta de que España necesitaría un volumen de recursos naturales equivalente a 3,6 planetas como la Tierra para sostener su nivel actual de consumo.
- **Comisión de I+D+i SERNAUTO y Plataforma Tecnológica Española de Automoción y Movilidad (M2F)**, con aportaciones periódicas a la agenda de prioridades estratégicas del sector de automoción.
- **Instituto para la Competitividad Empresarial (ICECYL):** Colaboración con el ICECYL el proyecto **Wolaria** (la aceleradora de empresas de la Junta de Castilla y León como medio de impulso al emprendimiento innovador) y **Escala** (una iniciativa para identificar propuestas innovadoras de *startups* y *scaleups* para la solución de retos tecnológicos procedentes tanto de las administraciones como de las corporaciones industriales regionales).



Foro de Automoción y Movilidad de Castilla y León (FACYL).



Encuentro con el CDTI.

- Participación en los **Consejos Rectores** de diferentes entidades y centros tecnológicos como el Foro de Automoción y Movilidad de Castilla y León (FACYL), la Fundación CIDAUT (Valladolid), el Instituto Tecnológico de Castilla y León (ITCL, Burgos) o el Centro Tecnológico de Movilidad y Mecatrónica (NAITEC, Navarra).
- **Cardumen Capital:** Colaboración con esta plataforma de capital privado para la localización de empresas con potencial para la generación de soluciones tecnológicas de interés para la compañía.
- **MIT India:** Tras el acuerdo anunciado en 2024, en 2025 Antolin Design and Business Services avanzó de forma significativa en un proyecto conjunto con la **MIT World Peace University y REKAPS LLP** para transformar residuos de techos en materiales útiles y sostenibles. Durante el año, el equipo desarrolló y evaluó con éxito nuevos compuestos reciclados, identificando aplicaciones de alto potencial —desde paneles industriales hasta soluciones moldeadas para mobiliario y revestimientos— que refuerzan el **objetivo Cero residuos a vertedero**.



Plataforma Tecnológica Española Automoción y Movilidad (M2F).



## Educación y empleabilidad como motor de desarrollo del talento y diversidad

Antolin refuerza su **apuesta por el talento joven y el impulso del primer empleo** apoyando proyectos e iniciativas que ofrecen perspectivas futuras al talento joven, diverso y global. Así, refuerza el acercamiento entre el mundo académico y empresarial, creando oportunidades para futuros profesionales mediante iniciativas tales como:

- **Jóvenes Industriales:** Antolin participó en las primeras jornadas de “Jóvenes industriales” junto a **ProBurgos**, creando una factoría simbólica en la que los estudiantes de un colegio local vivieron la experiencia de ser trabajadores por un día. En la actividad, los niños y niñas participantes diseñaron nuevos techos, paneles y matrículas para un todoterreno muy “sostenible”, un vehículo de cartón cedido por la empresa **Smurfit**. Cultura e industria van de la mano en esta iniciativa que busca acercar la industria burgalesa a las nuevas generaciones.
- **Talento e innovación en el FIRST LEGO League.** En su continuo compromiso con la innovación, la creatividad y la excelencia juvenil, Antolin participó nuevamente en la **FIRST LEGO League (FLL)**, que celebró en Burgos su XIV edición en el mes de febrero. Durante la jornada, equipos de jóvenes pusieron a prueba sus diseños de robots para superar misiones en un entorno submarino simulado y presentaron proyectos de innovación para resolver desafíos reales que afectan a los océanos. Como clausura, representantes del área de Sostenibilidad hicieron entrega del **Primer y Segundo Premio Antolin a los Valores First Lego League**.
- **Vínculo con las familias y acercamiento al mundo laboral:** Antolin celebró la **segunda edición** de la iniciativa que abre las puertas de su sede central en Burgos a los hijos e hijas de empleados, reforzando el vínculo con las familias y acercando a los más jóvenes a la realidad de la compañía.
- **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.



Programa “Jóvenes Industriales”.



Premio Antolin Valores FFL.



Visita de hijos de empleados en la Sede Central.



Torneo First Lego League.



## Promoción corporativa de la salud y la sostenibilidad

Construir un entorno seguro y saludable es una prioridad para Antolin, que apoya iniciativas que contribuyen a mejorar el bienestar en la comunidad promoviendo **hábitos saludables** y fortalecen el vínculo con el entorno a través del deporte y la convivencia.

- **Con el deporte:** Antolin ha impulsado durante el año diversas actividades deportivas y participación en carreras en España, Alemania, México y la República Checa, fomentando hábitos de vida saludables, el compañerismo y la conexión entre equipos.
- **Club Deportivo Antolin (Burgos, España):** Con cerca de 200 jugadores inscritos, en su mayoría hijos y familiares de empleados, en él se fomentan valores como el trabajo en equipo y la superación personal, los hábitos de vida saludables y el desarrollo deportivo desde edades tempranas. En 2025, la temporada del club ha estado llena de éxitos y ascensos en muchas categorías.
- **“Juntos es Posible”.** Dentro de la iniciativa corporativa solidaridad en la empresa contra el cáncer, Antolin fue, un año más, empresa colaboradora, de la **V Marcha Burgos contra el cáncer**, cuyos fondos se destinan a la investigación y colaboro en la creación de una hucha digital para apoyar a personas con cáncer y a sus familiares. Asimismo, también se unió a la campaña “Nos lo tomamos a pecho” para concienciar sobre el cáncer de mama.
- **Carrera de Colores 2025:** Antolin participó en la Carrera de Colores 2025, una iniciativa organizada por el Gobierno Municipal de **Huamantla** (México) que reunió a cientos de personas en una jornada deportiva marcada por la energía, la alegría y la tradición local. Con su presencia, contribuyó al impulso de actividades comunitarias.
- **Dona sangre, salva vidas:** Entre las distintas campañas para promover la donación de sangre organizadas a lo largo del año, en 2025 Antolin puso en marcha la iniciativa **Contamos Contigo**, vinculada al ámbito de la seguridad vial, para concienciar a los empleados durante las vacaciones de verano y Navidad, periodos de especial necesidad en los bancos de sangre locales debido al incremento de desplazamientos.



Carrera de colores 2025 en México.



Ascenso del equipo juvenil del Club Deportivo Antolin.

## Antolin: medalla de oro de la Hermandad de Donantes de Sangre de Burgos

Durante la celebración de la Asamblea General de la Hermandad de Burgos, Antolin recibió la Medalla de Oro como reconocimiento a su colaboración continuada a lo largo de los años, impulsando campañas de donación de sangre en las instalaciones de la sede central en Burgos. Un reconocimiento especialmente emotivo enmarcado en el 75 aniversario de la compañía, que organiza diferentes campañas de donación a lo largo del año entre sus empleados.



V Marcha Burgos contra el cáncer.



## Desarrollo social y ambiental del entorno

Las **personas**, las **comunidades** y el **entorno** se sitúan en el eje de estas actuaciones, desarrolladas en colaboración con iniciativas y colectivos que trabajan directamente sobre el terreno.

- **31ª edición del Concurso Infantil de Dibujo de Tarjetas de Navidad**, consolidado como una de las acciones internas con mayor trayectoria. Integrado en el programa solidario *Un dibujo, una sonrisa*, el certamen convierte cada dibujo presentado por los hijos e hijas de empleados en una aportación económica destinada a apoyar los programas de **UNICEF**, con especial foco en garantizar el acceso a una educación de calidad para la infancia.
- **Empresas por el Cambio (UNICEF)**. Antolin colabora desde 2013 con esta organización para mejorar el futuro de la infancia más vulnerable. En el marco de esta alianza, la compañía impulsa iniciativas que refuerzan la implicación de empleados y familias en valores como la solidaridad y la igualdad de oportunidades. A través del programa **Empresas por el Cambio**, se canalizan recursos hacia iniciativas sobre el terreno que incluyen el acceso a agua potable, saneamiento e higiene en escuelas, la creación de espacios seguros para el aprendizaje y la formación del profesorado, además del impulso a la inclusión de niños y niñas con discapacidad y otros colectivos vulnerables.
- **Una sonrisa por Navidad**. Por tercer año consecutivo, y en colaboración con **Cooperación Internacional**, compañeros y familias de Antolin hicieron posible que muchos menores en situación vulnerable recibieran un regalo navideño.
- **Una nueva vida para un pueblo (India)**. Desde 2016, Antolin participa en el programa **Village Upliftment Program (VUP)** junto a **Hand by Hand** en el entorno de sus centros de producción en India con el objetivo de contribuir a que las comunidades rurales avancen hacia modelos más autosuficientes. La iniciativa impulsa un crecimiento integral y prioriza la reducción de desigualdades, prestando especial atención a quienes afrontan mayores barreras, en particular mujeres y niños.

- **Banco de Alimentos**: en el mes de noviembre, Antolin participó en la Gran Recogida en colaboración con el Banco de Alimentos de Burgos y la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL), apoyando un movimiento colaborativo entre ciudadanía, empresas y supermercados para luchar contra el hambre en España.
- **Apoyo al programa de Acogimiento Familiar**: Antolin contribuye a visibilizar y reforzar el programa de acogimiento familiar impulsado por la **Junta de Castilla y León**, que busca familias voluntarias dispuestas a acompañar temporalmente a menores con medidas de protección. En colaboración con **Cruz Roja**, entidad encargada de acompañar a las familias durante todo el proceso, esta iniciativa promueve que niños, niñas y adolescentes tutelados por la Administración puedan ejercer su derecho a crecer en un entorno familiar estable.
- **Colaboración con Donadores Altruistas de Puebla (DAP), México**: dentro de las iniciativas de apoyo a la infancia, Antolin actúa como benefactor del proyecto Donadores Altruistas de Puebla (DAP), una iniciativa social que acompaña a quienes atraviesan situaciones especialmente vulnerables. Esta asociación civil sin ánimo de lucro brinda asistencia a familiares de niños y niñas que están en tratamiento u hospitalización en el Hospital del Niño Poblano y cuentan con recursos limitados, ayudando a aliviar su carga y a reforzar una red de cuidado y acompañamiento durante el proceso médico.
- **Día del Niño**: diferentes plantas internacionales, como la de **República Checa**, celebraron el Día del Niño con una jornada organizada por los hijos e hijas de la plantilla con actividades pensadas para las familias que atrajeron a decenas de visitantes.

Con estas actuaciones, Antolin reafirma su compromiso con un modelo de crecimiento responsable, en el que la actividad empresarial se vincula a un **impacto social positivo** y a la promoción de valores como la solidaridad, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos.



Celebración del Día del Niño en República Checa.



Entrega de premios 31ª edición del Concurso de Navidad.



## Alianzas

Consciente de la responsabilidad que conlleva ser un referente en la industria, Antolin ha reafirmado en 2025 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 compromiso al impulsar iniciativas y proyectos en beneficio de los principales grupos de interés, del desarrollo local, de la sociedad y del tejido económico e industrial en su conjunto. **En 2025 la compañía invirtió 326.323 euros en colaboración con asociaciones nacionales e internacionales.**

El área de **Relaciones Institucionales** impulsa el diálogo y refuerza los vínculos con los principales públicos institucionales, con el objetivo de poner en valor la contribución de Antolin a la sociedad y a la transferencia de conocimiento, tanto en España como en los países en los que está presente su red internacional. Asimismo, a través de su participación y colaboración con organismos y asociaciones, la compañía contribuye a la definición de la movilidad del futuro en un contexto regulatorio cada vez más exigente.

La compañía revisa de forma recurrente su **posicionamiento institucional**, así como el alcance de sus colaboraciones, para asegurar su adecuación a las prioridades estratégicas y optimizar el uso de recursos en un entorno especialmente retador. Esta actualización permite priorizar aquellas iniciativas de mayor valor y concentrar esfuerzos en proyectos clave, siempre con la voluntad de crear relaciones duraderas a lo largo del tiempo más allá de ajustes puntuales debido al impulso de otras áreas estratégicas de la compañía.

En el ámbito del sector de la automoción, Antolin tiene representación en la junta directiva de **SERNAUTO** (Asociación Española de Proveedores de Automoción), apoya la actividad institucional de la asociación y participa activamente en diferentes comisiones y grupos de trabajo en materia de comercio exterior, industria constructora, negocio responsable y relaciones institucionales. A nivel regional, destaca la representación en el **Consejo Rector de FACYL** (clúster de automoción de Castilla y León). Además, Antolin colabora con más de 20 asociaciones regionales y nacionales del sector en los países clave para la compañía que le conectan con los fabricantes de automóviles en cada región, acercándole además a las instituciones locales.

Fiel a su compromiso con la colaboración público-privada como motor de cambio y competitividad, también participa activamente en **numerosos foros y asociaciones**, tanto en España como en el extranjero. Además, las reuniones y visitas institucionales a su sede y Centro de I+D+i reflejan su voluntad de apertura y su firme espíritu de cooperación.

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 Antolin, representa a la compañía en el pleno), y colabora en diversas comisiones. También participa en diferentes encuentros internacionales organizados en colaboración con **CEOE** e **ICEX** (China, Vietnam, Tailandia, Alemania, Asia y Oceanía).

Asimismo, por su fuerte posicionamiento internacional, Antolin es socio de varias **Cámaras de Comercio de España en el extranjero.**

En el campo académico y de innovación, como ha quedado reflejado en el apartado **4.1 Gestión del Talento**, las alianzas estratégicas, con organismos de referencia permiten a Antolin estar a la vanguardia tecnológica. La compañía mantiene una colaboración estrecha con diferentes universidades y escuelas de negocio en España y otros países en varios ámbitos, programas y acciones.

Además, Antolin es miembro del **Patronato de la Fundación Princesa de Asturias** para la promoción de valores científicos, culturales y humanísticos y del patrimonio universal, asistiendo a sus reuniones anuales; y del **Patronato de la Fundación Princesa de Girona**. La participación de Antolin a máximo nivel con el **Círculo de Empresarios** y la **Fundación COTEC**, completan las alianzas institucionales que la compañía ha estrechado en los últimos años.

Dentro de las alianzas por un modelo corporativo sostenible, Antolin es socio fundador de **Pacto Mundial Red España**, iniciativa de Naciones Unidas impulsada en 2004 bajo el nombre de **Asociación Española de Pacto Mundial (ASEMPAM)**. **Miembro de la Junta Directiva de Forética**, 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.

### Antolin en Burgos Industria: un nuevo espacio permanente dedicado al tejido empresarial de Burgos

Antolin ha sido una de las empresas protagonistas de Burgos Industria, un nuevo espacio expositivo permanente impulsado por ProBurgos para poner en valor el papel del tejido industrial burgalés. La muestra recorre la historia de compañías clave en el desarrollo económico de la ciudad y sitúa a Antolin como un referente destacado dentro de ese relato colectivo.





# Antolin y China, una relación cada vez más estrecha



## La visita de Estado de los Reyes, un momento clave para Antolin

Antolin tuvo una presencia destacada en los principales actos institucionales y empresariales celebrados durante la visita de Estado de los Reyes de España a China, la primera en casi veinte años. En este marco, la compañía reafirmó su papel como referente internacional de la industria española y su compromiso con seguir impulsando su actividad y colaboración en el mercado chino.

Un elemento especialmente relevante fue la labor del **Consejo Asesor Empresarial España-China**, coordinado por la CEOE, que tuvo una participación central en los encuentros empresariales organizados con motivo de la visita del Rey Felipe VI. Antolin, como miembro activo de este espacio de cooperación, contribuyó a reforzar el diálogo económico bilateral al más alto nivel. La compañía forma parte, además, del **Patronato de la Fundación Consejo España-China**, la principal institución diplomática española dedicada a fortalecer las relaciones con el país asiático.



## Visita del Embajador de China a las instalaciones de Antolin en Burgos

En mayo de 2025, Antolin recibió en sus instalaciones de Burgos al embajador de China en España, en una visita institucional enmarcada en su agenda oficial en la ciudad. El diplomático acudió acompañado por una delegación de la Cámara de Comercio de China en España y representantes del Ayuntamiento de Burgos.

Durante el recorrido por el centro técnico, el showroom corporativo y las áreas de validación, ensayos y laboratorios, se presentaron las capacidades tecnológicas de Antolin y su apuesta por la innovación en automoción, subrayando la sólida presencia de la compañía en el mercado chino y sus estrechos vínculos comerciales con el país.

La presencia del Embajador puso de manifiesto el interés compartido en fortalecer las relaciones económicas e institucionales entre China y España, reconociendo a empresas industriales como Antolin como actores clave de cooperación.



## Participación en foros estratégicos sobre electrificación

En línea con este compromiso con el diálogo y la colaboración bilateral, Antolin participó en la jornada “El vehículo eléctrico y sus implicaciones”, impulsada por Casa Asia, 4Asia y la Fundación Consejo España-China. El encuentro, inaugurado por el embajador, reunió a expertos del sector para analizar los retos y oportunidades de la electrificación.

Jorge Juárez, vicepresidente de Asia en Antolin, intervino en una mesa redonda en la que destacó la visión industrial y estratégica de la compañía en un ámbito clave para el futuro del sector.



## Visitas institucionales para seguir construyendo legado



Encuentro en Madrid con el gobernador de Kentucky, Andy Beshear.

Las visitas institucionales refuerzan la reputación y el arraigo de la compañía en los territorios donde opera: abrir vías de colaboración para impulsar innovación, talento y desarrollo industrial es una prioridad estratégica para la compañía.

En este año especial marcado por su 75 aniversario, Antolin ha recibido diversas visitas institucionales entre las que destacan la de Ignacio Rivera, **presidente del Instituto de Empresa Familiar y de Corporación Hijos de Rivera**. Allí se desplazó también el delegado del Gobierno en Castilla y León y el subdelegado del Gobierno en Burgos.

A nivel internacional destaca la visita del **embajador del Reino Unido en España, Sir Alex Ellis**, que se reunió con los máximos representantes de la compañía en la sede central en un encuentro en el que también participó **José Luis Briceño**, director de **Comercio e inversiones y Cónsul Honorario para el norte de España**. Además de visitar el centro de I+D+i de Burgos, durante la jornada se puso en valor la relevancia del mercado británico para explorar nuevas oportunidades de colaboración institucional que impulsen el crecimiento conjunto y el desarrollo industrial.



Encuentro con el secretario de Economía de México.

Asimismo, Antolin participó en un encuentro en Madrid con el **gobernador de Kentucky, Andy Beshear**, junto a representantes de compañías de distintos sectores. La reunión puso en valor las fortalezas de Kentucky como destino de inversión, incluida su capacidad logística, su base industrial y el apoyo a proyectos empresariales y sirvió para estrechar relaciones en un contexto de cooperación económica internacional. En representación de Antolin asistió Igor Renedo, Chief Financial Officer.

Para reforzar la colaboración empresarial bilateral con Latinoamérica Antolin ha llevado a cabo encuentros con representantes institucionales de varios países. El primer lugar, participó en un encuentro de alto nivel con el **secretario de Economía del país latinoamericano**, organizado por el **Embajador de España en México**. La reunión congregó a los CEO de las principales empresas mexicanas con capital español junto a autoridades mexicanas, representantes del Gobierno de España y el presidente de la **Cámara Española de Comercio en México**. Por otro lado, también asistió en la reunión organizada por la **Embajada de España en Brasil y la Cámara Oficial Española de Comercio**, que contó con la presencia del vicepresidente de la República y ministro de Industria, Comercio y Servicios.



Encuentro empresarial con el Vicepresidente de Brasil.

En esta misma línea, Antolin participó en el **encuentro empresarial entre España y Vietnam** celebrado en la Cámara de Comercio de Barcelona, con motivo de la visita oficial de la **viceministra de Industria y Comercio de Vietnam**. La compañía tomó parte activa en las sesiones de *networking* y diálogo bilateral, reforzando relaciones y explorando oportunidades de colaboración en un marco institucional y empresarial.

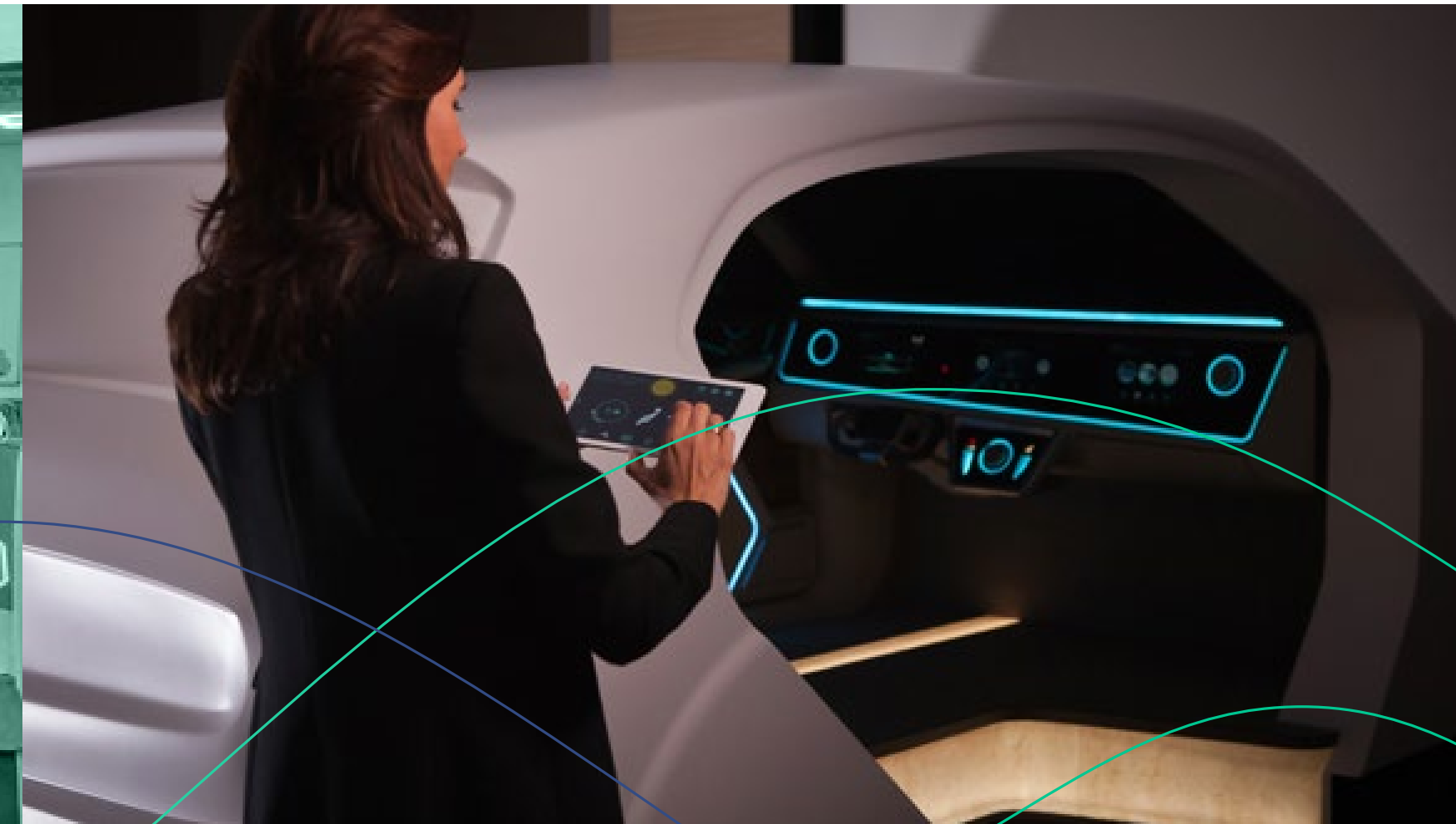
---

**Las visitas institucionales refuerzan la reputación y el arraigo de la compañía en los territorios donde opera: abrir vías de colaboración para impulsar innovación, talento y desarrollo industrial es una prioridad estratégica para la compañía.**



## PASADO, PRESENTE Y FUTURO

# Una familia que cambia y crece



### Una empresa a escala de taller

Como tantas compañías industriales, Antolin nació en un pequeño taller y alrededor de una familia: dos hermanos, un equipo reducido y una manera muy cercana de trabajar. La confianza era método y cultura en un momento en el que las cosas se resolvían mirándose a los ojos y dándose la mano. Ese espíritu de colaboración, sencillo y directo, fue el primer capital de la empresa que forjó una forma de trabajar basada en la palabra dada y el compromiso que se mantienen hoy.

### De proyecto local a comunidad internacional

Con el tiempo, el proyecto fue creciendo y sumando hitos de expansión e internacionalización acompañando el aprendizaje y desarrollo de sus profesionales. Hoy, Antolin es una organización global con cerca de 19.000 personas en 24 países. En sus equipos conviven decenas de idiomas, culturas acentos y maneras de entender el trabajo, pero se mantiene la consciencia de pertenecer a un proyecto común. Cada etapa ha añadido capacidades y nuevas miradas, sin perder el vínculo con aquella colaboración original.

### Talento y ambición de mejora continua

La diversidad y la complejidad actuales exigen seguir evolucionado por dentro. A los perfiles industriales y técnicos se han sumado en los últimos años especialistas en tecnología y sostenibilidad, reforzando una ambición constante de mejora. Por eso, el equipo humano es uno de los grandes activos: formación continua, promoción interna, movilidad internacional y desarrollo de competencias clave para un sector en transformación. Por eso, Antolin apuesta por que conocimiento y experiencia crezcan con la compañía, con visión a largo plazo.

