

INFORME INTEGRADO 2021



Intelligent. Integrated. Inside.



06

Grupos de interés

En el centro de todo

Como los puntos cardinales en una brújula, nuestros grupos de interés marcan el rumbo de Grupo Antolin. Nuestra definición de éxito es aquella en que conviven en perfecta armonía la rentabilidad del negocio y la creación de valor para inversores, clientes, profesionales y cadena de suministro. Todos ellos nos hacen recordar uno de nuestros principios fundacionales, el motivo por el que cada día aspiramos a ser mejores: las personas, siempre en el centro de todo.



6.1.

Inversores



Enfoque de gestión

La adaptación de Grupo Antolin a su entorno nace de un riguroso ejercicio previo de análisis interno y externo de la organización -equipos, procesos y prácticas- mediante el que la empresa es capaz de detectar con rapidez sus debilidades y fortalezas para responder ante cualquier amenaza o aprovechar nuevas oportunidades. Esta capacidad de respuesta, unida al avance en la digitalización de la función financiera y las sólidas relaciones con la comunidad financiera, ayudan a mitigar la incertidumbre de la actual situación de la industria.

Grupo Antolin centra sus esfuerzos en **generar valor económico y financiero a largo plazo para sus inversores** integrando la sostenibilidad en toda su cadena de valor. Todo ello mientras promueve prácticas sostenibles realmente tangibles y contribuye al desarrollo de las comunidades locales donde la compañía tiene presencia.

Además de alinearse con los principales compromisos internacionales para la protección del medio ambiente, la compañía se consolida como referente en materia de gobernanza gracias a un sólido modelo de gobierno corporativo y un estricto cumplimiento ético y normativo. Por todo ello, pese a un contexto desafiante, **en 2021 la compañía continuó progresando en su propuesta de valor para el inversor**, así como en una mayor transparencia informativa sobre los principales indicadores demandados por la comunidad financiera.



En 2021 Grupo Antolin incorporó, por primera vez, criterios ASG en el proceso de renovación y extensión del crédito sindicado

Creación de valor: la hora de los criterios sostenibles

La importancia de los criterios ASG en la comunidad inversora ha cobrado fuerza tras la pandemia, gracias al consenso internacional en torno a la necesidad de una recuperación sostenible y justa para todos. Iniciativas como la **taxonomía europea de finanzas sostenibles marcan el camino** y Grupo Antolin trabaja para ordenar sus actividades de acuerdo con este nuevo sistema de clasificación, en vigor desde 2022, y hacer así más atractivo el negocio para aquellos inversores que apuestan por proyectos sostenibles.

Conscientes de que negocio y propósito constituyen, hoy más que nunca, conceptos indisolubles, Grupo Antolin avanza en unos nuevos objetivos ASG ([Planeta](#), [Personas](#), [Negocio](#) ) a través de las líneas estratégicas de su Plan Director de Sostenibilidad. Una de ellas incluye como ámbito de actuación destacado el camino hacia la **financiación sostenible** con acciones destinadas a contribuir a la sostenibilidad del negocio, así como a mejorar el modo en que proporciona información sobre los principales indicadores demandados por la comunidad inversora.

En 2021 Grupo Antolin dio un paso más en esta dirección e incorporó, por primera vez, **criterios ASG en el proceso de renovación y extensión del crédito sindicado**, que ascendió a cerca de 400 millones de euros más una línea de crédito revolving de 200 millones ([ver Buena práctica](#) ). Más allá de este hito, en la primera mitad del año la compañía completó un proceso de emisión de bonos a largo plazo en los mercados de capitales por un importe de 390 millones de euros. La captación de esta financiación tenía como objetivo la cancelación de los bonos con vencimiento en 2024 y la emisión de otros con vencimiento en 2028.

Tanto la emisión del bono como el acuerdo con los bancos dotan de más flexibilidad a la estructura financiera de la empresa en el largo plazo y son una prueba de su sólida posición financiera y su capacidad para implementar una estrategia de gestión financiera eficiente.

Relación basada en la transparencia

Desde la alta dirección pasando por todas las áreas de negocio, Grupo Antolin se compromete a promover un flujo de información riguroso y transparente a sus inversores. Gracias a este modelo, la compañía puede acceder al capital financiero de manera más eficiente, potenciar la rentabilidad del negocio, y llevar a cabo una mejor gestión tanto de su reputación corporativa como de los potenciales riesgos asociados a su actividad.

Para asegurar este intercambio de información e impulsar su visibilidad en el ámbito financiero, Grupo Antolin dispone de varios canales y herramientas de comunicación. Ver [Relación con los grupos de interés](#).



Buena práctica

Objetivos ASG

Por primera vez incluidos en el crédito sindicado

ODS IMPACTADOS



La sostenibilidad ha entrado a formar parte en el nuevo acuerdo de refinanciación firmado por Grupo Antolin con sus bancos acreedores en 2021. Este acuerdo modifica el crédito sindicado que la compañía tenía firmado y extiende hasta marzo de 2026 su plazo de vencimiento. La refinanciación incluye un componente de sostenibilidad mediante la incorporación de indicadores clave de desempeño (KPIs) vinculados a criterios medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

De esta forma, Grupo Antolin reafirma su fuerte compromiso con el Pacto Verde Europeo y muestra el papel activo que quiere tener en la transición de la industria automovilística hacia una economía baja en carbono, en la lucha contra el cambio climático y en el apoyo al desarrollo social y económico de los países en los que opera.

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS



Accionistas



Inversores

6.2. Clientes



Enfoque de gestión

La influencia de los clientes es absolutamente capital en Grupo Antolin. Sus necesidades siempre han estado en el corazón de la gestión de la compañía como si fueran las suyas propias. Los clientes son *partners* estratégicos con los que se trabaja mano a mano anticipando sus necesidades y desarrollando nuevas soluciones y productos que respondan a los desafíos de un sector en constante transformación.

Esta empatía hacia las necesidades de los clientes y la flexibilidad y agilidad para adaptarse al ritmo que estos dictan han hecho que Grupo Antolin esté reconocido como uno de los mayores proveedores de primer nivel (TIER1) del interior del vehículo.

La satisfacción de cliente es un asunto prioritario en su análisis de materialidad y para garantizarla Grupo Antolin pone el foco en:

- › Asegurar un **modelo de negocio sostenible** basado en la flexibilidad, la calidad de su servicio y productos, la tecnología más avanzada y el diseño más innovador.
- › Promover la **descarbonización** de la producción y la eficiencia energética en sus operaciones y procesos.
- › Ofrecer soluciones con **materiales de la máxima calidad, renovables y respetuosos con el medio ambiente**.
- › Apostar por la **innovación y tecnologías avanzadas** para adaptarse al nuevo paradigma de la movilidad.
- › Garantizar una **gestión responsable de la cadena de suministro**.

El modelo de evaluación del desempeño de Grupo Antolin por parte de sus clientes sigue las recomendaciones definidas en el documento *Global Automotive Sustainability Practical Guidance* en el marco de las iniciativas del sector a nivel mundial en materia de sostenibilidad, como *Drive Sustainability*, *Automotive Industry Action Group* o *Carbon Disclosure Project (CDP)*.



Hacia un mayor impacto positivo

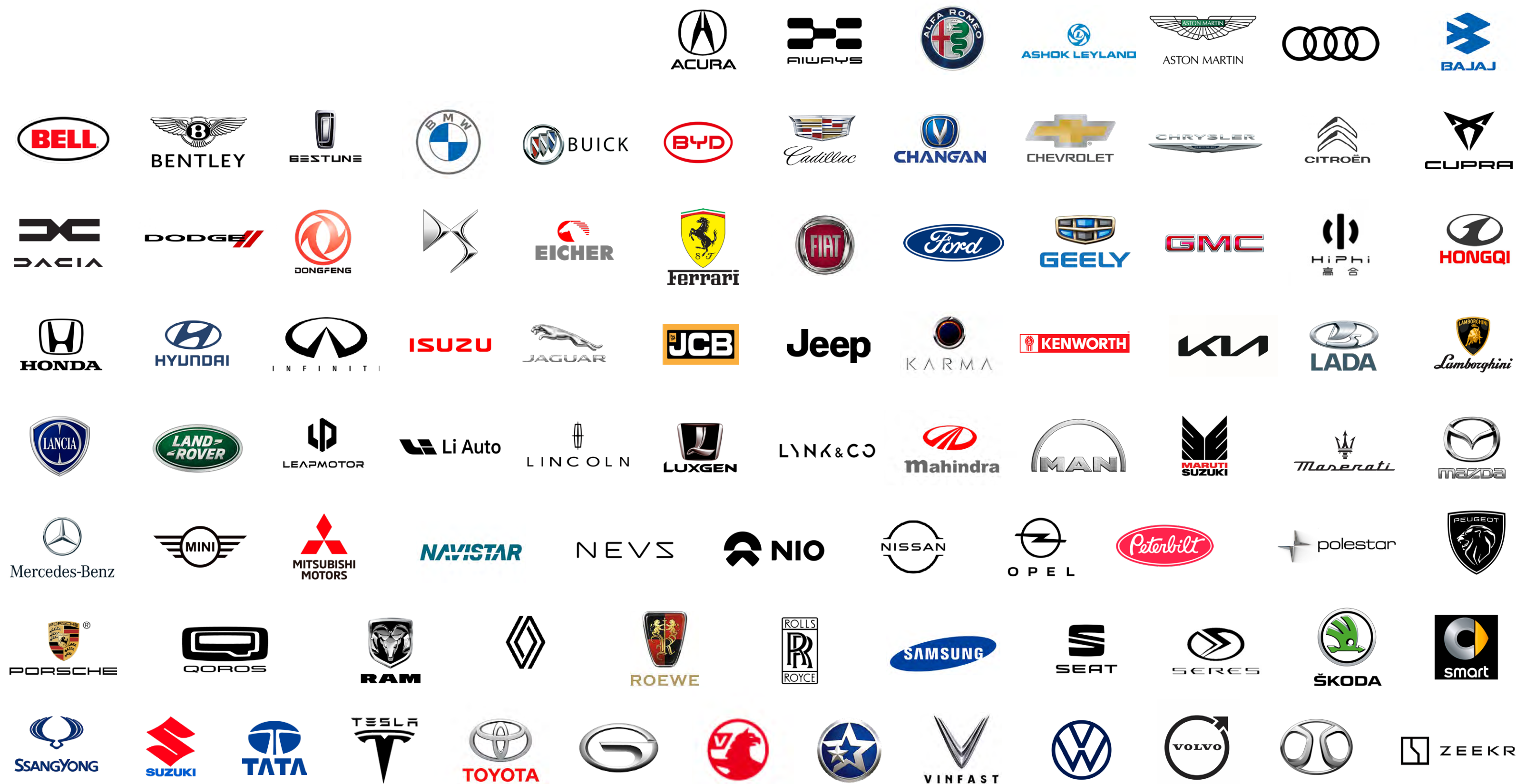
Como parte de la cadena de valor, Grupo Antolin trabaja para potenciar los impactos positivos de su negocio y, prevenir y minimizar los negativos, con unos objetivos claros: ayudar a los clientes a cumplir sus compromisos derivados de la transformación de la movilidad. Bajo esta premisa, en 2021 Antolin llevó a cabo un proceso de análisis y reflexión de la relación con sus clientes para identificar tanto fortalezas como oportunidades de mejora.

Unido a la necesidad de dar respuesta a las necesidades ASG de sus clientes, el proyecto **“One Client”** analiza los requerimientos presentes y futuros con impacto en el negocio. A partir del resultado de este trabajo, Grupo Antolin ha definido unas líneas de acción como base para la revisión de sus relaciones con sus grupos de interés.



Cientes de Grupo Antolin

Grupo Antolin tiene el honor de ser un aliado fundamental de los principales fabricantes de automóviles del mundo. Más de 80 marcas de 44 grupos automovilísticos con las que colabora sin descanso para garantizar la mejor experiencia al usuario final.



Grupo Antolin acompaña a sus clientes en sus estrategias de electrificación y sus soluciones se encuentran en cerca de 100 modelos con tecnologías alternativas

Lanzamientos destacados en 2021

El vehículo eléctrico está llamado a transformar la movilidad tal y como la conocíamos. Lejos quedan ya los tiempos en que este automóvil sonaba a algo del futuro: ahora es una realidad visible todos los días en nuestras carreteras y Grupo Antolin protagoniza también esta revolución. Como empresa sinónimo de innovación, desde hace años acompaña a sus clientes en sus estrategias de electrificación, la palanca decisiva de unos planes de futuro no solo concebidos para seguir creciendo, sino para hacerlo con la plena satisfacción de cumplir e incluso superar los objetivos de descarbonización de la industria.

Las soluciones y productos de Grupo Antolin forman parte ya de cerca de **100 modelos** -tanto en fase de producción como en desarrollo- que emplean tecnologías alternativas, desde vehículos eléctricos de batería a híbridos enchufables, pasando por aquellos impulsados con energía solar.

Respecto al vehículo eléctrico, Grupo Antolin desarrolla una serie de productos que cubren dos necesidades esenciales de este tipo de automóvil: reducir el peso y optimizar su aislamiento térmico y acústico. Ejemplos de estas nuevas soluciones son los revestimientos de cockpits en *double slush* -que reducen el peso hasta un 40%-, y el aligeramiento del marco de los techos panorámicos, así como los módulos de puerta ultraligeros.

Son numerosos los nuevos vehículos 100% eléctricos equipados por Grupo Antolin, de los cuales se ofrece una muestra a continuación.



AUDI Q4 E-TRON

- Consolas de iluminación
- Montaje paneles de puerta



BMW iX3

- Modelo de EEUU: Techo modular / parasoles / lámparas multifunción
- Modelo de Asia: Techo modular / parasoles / lámparas multifunción / pilares / luz ambiente



CUPRA Born

- Paneles de puerta
- Servicios logísticos (modularidad techo y paneles de puerta)
- Luces de lectura



FIAT 500e

- Techo modular
- Consola de iluminación
- Lámpara de guantera



MERCEDES EQA

- Modelo de Asia: Paneles de puerta / moqueta



VOLKSWAGEN ID.4

- Paneles de Puerta
- Consolas de iluminación
- Servicios logísticos del techo modular
- Emblema exterior (emblema con iluminación para el modelo fabricado en China)



VOLVO C40 RECHARGE

- Sustrato de techo (100% techo panorámico)
- Marco plástico aligerado para el techo panorámico*
- Parasoles
- Asideros
- Pilares inferiores
- Revestimiento de maletero delantero (frunk**)

* Grupo Antolin ha creado un nuevo e inteligente diseño de estos marcos plásticos, incorporando un conocimiento de diseño único para lograr una reducción de peso del 60 % en comparación con las soluciones de diseño tradicionales del mercado. Además, el techo se ha producido con materiales reciclados y mediante un nuevo proceso de unión que es completamente sostenible al no involucrar disolventes ni generar emisiones peligrosas.

** FRUNK: front+trunk. Con una tecnología innovadora en la que se utiliza soldadura infrarroja para montar la tapa de esta zona de almacenaje.

Asimismo, también encontramos componentes desarrollados por Grupo Antolin entre los vehículos con motores de combustión lanzados al mercado en 2021:



CUPRA FORMENTOR

- Paneles de puerta
- Elevalunas



KIA SORENTO

- Sustrato de techo
- Parasoles



NISSAN QASHQAI

- Sustrato de techo
- Parasoles
- Consolas de iluminación
- Luz de matrícula
- Paneles de puerta (modelo ruso)



MARUTI-SUZUKI SWIFT DZIRE

- Sustrato de techo



MERCEDES GLE COUPE

- Techo modular
- Revestimiento de maletero



OPEL MOKKA

- Sustrato de techo
- Parasoles
- Elevalunas (de plástico)



SKODA KUSHAQ

- Paneles de puerta
- Sustrato de techo
- Luz ambiente (panel de instrumentos)
- Piezas plásticas de asientos
- Revestimientos exteriores de rueda y paso de rueda



VW TAIGO

- Techo modular
- Paneles de puerta
- Elevalunas
- Embellecedor del maletero



Tech Day con Ford Europa.

Innovación y colaboración: siempre en plural

Las mejores ideas nacen siempre de la colaboración y de la unión de intereses. Esta premisa impulsa a Grupo Antolin a integrar los objetivos de sus clientes desde el momento en que la solución tecnológica es solo una idea del departamento de I+D+i hasta que culmina en el producto final que recibe el fabricante de automóviles.

Por el camino, la compañía se desafía a sí misma para estar a la altura de las expectativas de sus clientes en materia de innovación y sostenibilidad. Y esto significa aceptar que las necesidades de hoy nunca serán las de mañana y que, precisamente, adelantarse al futuro es uno de los compromisos irrenunciables en su relación con los fabricantes de vehículos.

Otro no menos importante es trabajar codo con codo -y de la manera más literal posible- en la búsqueda de soluciones con valor añadido para el interior del vehículo. El resultado son los eventos '**Tech Days**' de Grupo Antolin, que en 2021 abrazaron el formato virtual sin perder, por ello, cercanía y conexión con el cliente.

Durante el último año se celebraron 19 Tech Days con clientes, entre ellos:

- **Tech Day virtual con Ford Europa:** presentación del cockpit inteligente INSPIRE.
- **Tech Days virtuales con Daimler:** presentación de INSPIRE y de las últimas innovaciones en puerta y panel de instrumentos.
- **Tech Day virtual con Nissan Reino Unido y Japón:** participación de todas las unidades de negocio para mostrar las innovaciones en electrónica, integración y propuestas sostenibles.
- **Stellantis, primer Tech show presencial en Europa:** evento dedicado a mostrar capacidades de iluminación, HMI, decorativos e integración inteligente.
- **Tech Day virtual con Suzuki:** se presentaron funcionalidades como la luz ambiente y dinámica, o la integración de naturales.

Más allá de los *Tech Days*, Grupo Antolin también estuvo presente en algunas de las **citas de referencia internacional** en el sector de automoción.

- › Salón del Automóvil de Shanghái (ver [Buena práctica Modelo de negocio](#)).
- › DVN Shanghai International Workshop.
- › Automotive Interiors Stuttgart (con el socio estratégico Walter Pack).
- › Presentación de la aplicación de ISELED (LED Digitales Inteligentes) a un modelo premium europeo en el V Aniversario de la Alianza ISELED.
- › Conferencia 'Smart Automotive Surfaces' de ITB.



Buena práctica

THE LINK:

el gran escaparate digital de Grupo Antolin



Grupo Antolin lleva años invirtiendo grandes esfuerzos en la digitalización de su cadena de valor. *THE LINK* es la respuesta de la compañía a una nueva forma de entender la relación con sus clientes en la que se imponen la agilidad, la comodidad y un uso eficiente del tiempo.

THE LINK se presenta como una variante en clave digital de los tradicionales *Tech Days*: los fabricantes pueden conocer, en directo y desde cualquier punto del planeta, las últimas novedades de la cartera de productos de la compañía y acercarse a sus soluciones más innovadoras.

ODS IMPACTADOS



PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS



Clientes

6.3. Personas



Enfoque de gestión

Las personas son el verdadero motor de Grupo Antolin y la clave de su éxito. Su alta implicación y compromiso en el desempeño de su trabajo constituye una ventaja diferencial que se refleja en los buenos resultados del negocio. El sentimiento y orgullo de pertenencia a esta empresa familiar hacen que la plantilla trabaje con un sólido espíritu de equipo y una gran capacidad de adaptación a las circunstancias del entorno por difíciles que estas sean.

Consciente de que el talento es uno de sus principales activos, Grupo Antolin no solo atiende a la idiosincrasia y al marco normativo de cada país en el que opera, sino que se muestra especialmente comprometido con la necesidad de una **transición justa** en la que la transformación digital y tecnológica de la industria no deje a nadie atrás. Un nuevo paradigma que pone en el centro a las personas, que entiende las nuevas circunstancias de los profesionales tras la pandemia e incorpora todas las dimensiones de la salud, también la mental y el bienestar emocional, a la relación entre la empresa y sus equipos.

Para el desarrollo de un modelo de negocio sostenible en su eje '**Valor de las Personas**' la compañía ha establecido unos objetivos para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, y la aplicación de los principios de diversidad, equidad e inclusión a la gestión del talento. Una hoja de ruta que regresa al principio de todo negocio, las personas, y las sitúa en el lugar preferente que siempre deben tener.



Personas

OBJETIVOS

"Valor de las personas"

Diversidad, equidad e inclusión, aplicada al talento

- › Diversidad e Inclusión centrada en **conocimiento, valores, competencias y experiencias**.
- › **Planes específicos** en las dimensiones tangibles de la diversidad: género, discapacidad, edad, raza, cultural, perfil profesional.
- › Incremento promoción de **mujeres en niveles directivos**.

Cero accidentes: un entorno de trabajo seguro y saludable

- › **<2,30 reducción del índice global de frecuencia***.
- › Reforzar el compromiso con la cultura de salud y seguridad.

*Accidentes trabajo y enfermedades profesionales con baja /nº de horas trabajadas * 1.000.000

Una nueva hoja de ruta

La crisis de la COVID-19 ha acelerado los cambios que llevaban tiempo gestándose en el seno de las organizaciones para ganar agilidad en los procesos y rapidez en la toma de decisiones. Grupo Antolin está impulsando un cambio de cultura basada en el **liderazgo inclusivo**, el **talento** y la **experiencia de las personas**. Todo ello siempre bien anclado en los principios y valores que distinguen a la compañía hoy y lo seguirán haciendo mañana.

En este sentido, el **nuevo Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización, aprobado en 2021**, guiará a Grupo Antolin en los próximos años potenciando lo mejor de su legado y favoreciendo una evolución en aspectos relacionados con el liderazgo, la gestión del talento y la agilidad.

Pilares estratégicos del Plan de Recursos Humanos





Políticas y procesos en la gestión de personas

Marco de referencia interno

- Visión y valores. Valor Personas.
- Código Ético y de Conducta.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Modelo de Negocio Sostenible.
- Plan Estratégico de Recursos Humanos y Organización.
- Plan Director de Sostenibilidad.
- Política de diversidad y principio de igualdad de oportunidades.
- Política Antiacoso y Protocolo para la prevención del acoso laboral, por razón de sexo y violencia en el trabajo.
- Política de seguridad y salud laboral.
- Política de movilidad geográfica.
- Modelo de gestión de las personas.
- Modelo de gestión del conocimiento.

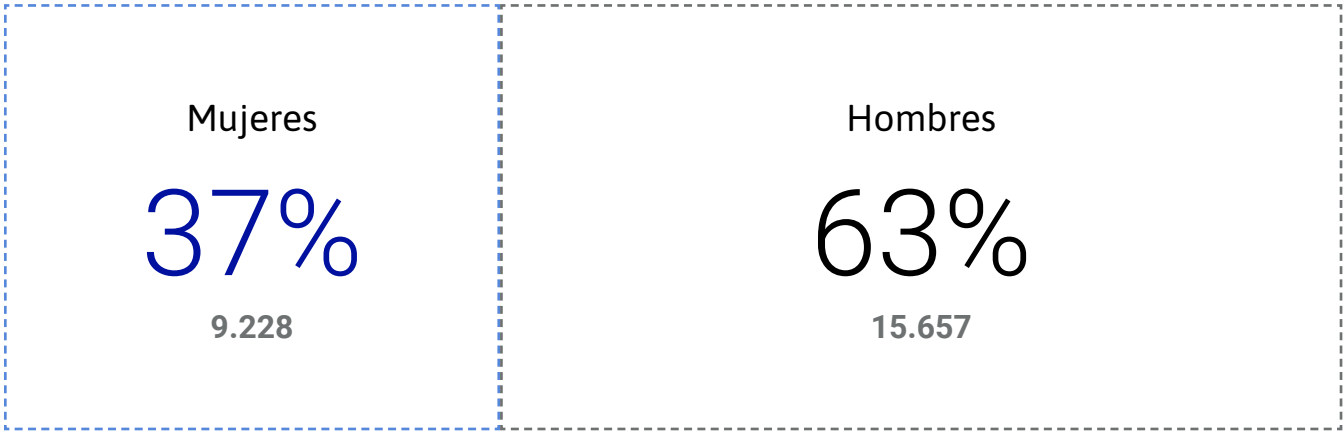
Marco de referencia externo

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 4, 5, 8, 10, 16 y 17.
- Directrices y principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Pacto Mundial de Naciones Unidas. Principios 3, 4, 5 y 6
- Chárter de la Diversidad.
- Carta Europea de la Movilidad.
- Estándar del Sistema de Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001:2007 e ISO 45001.
- Legislación y normativa local y nacional, convenios, pactos y/o aquella derivada de la negociación colectiva de alcance local, regional, sectorial e internacional.

Perfil de la plantilla

A fecha de 31 de diciembre de 2021 el equipo de Grupo Antolin estaba compuesto por **cerca de 25.000 profesionales**, distribuidos geográficamente en 26 países.

Distribución por género



Distribución por tipo de contrato*

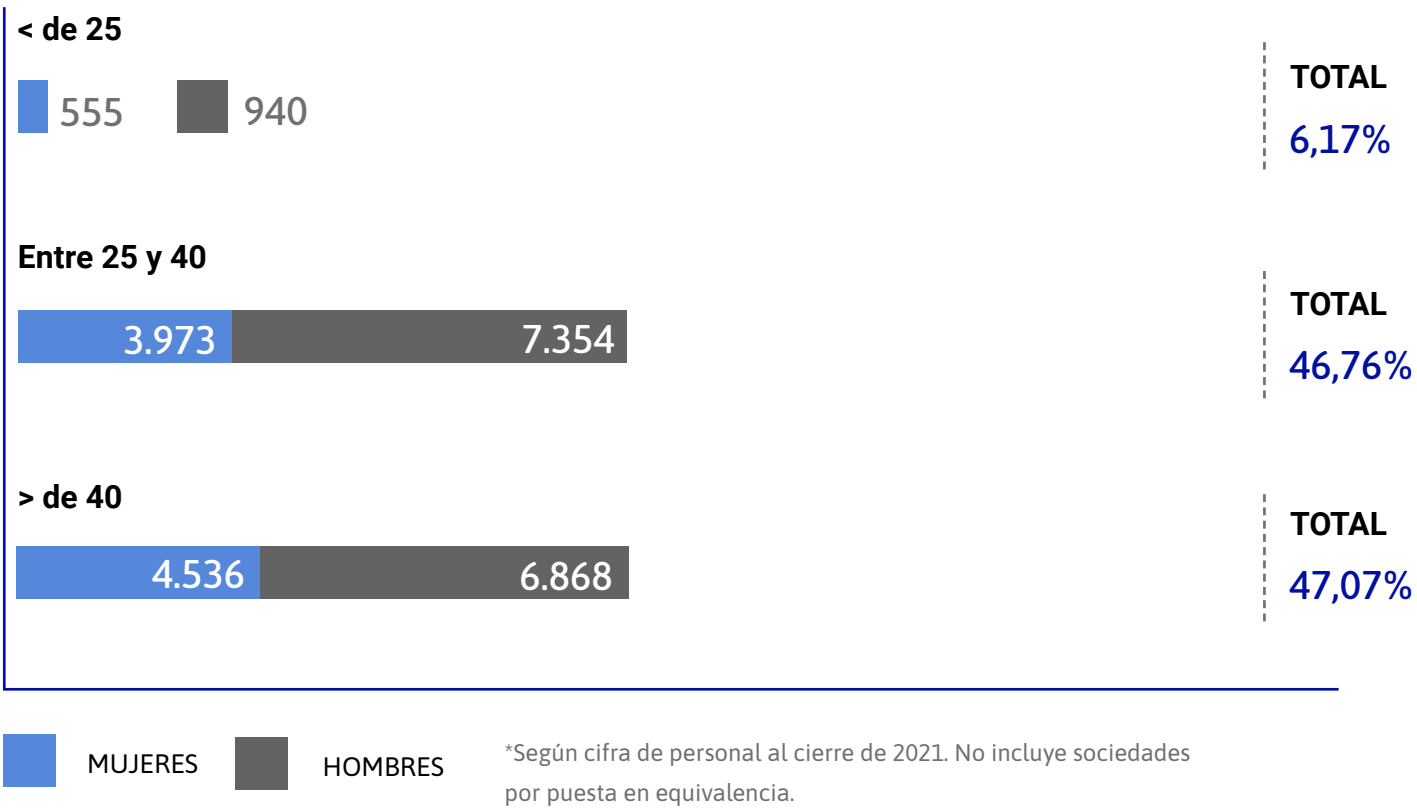


MUJERES HOMBRES

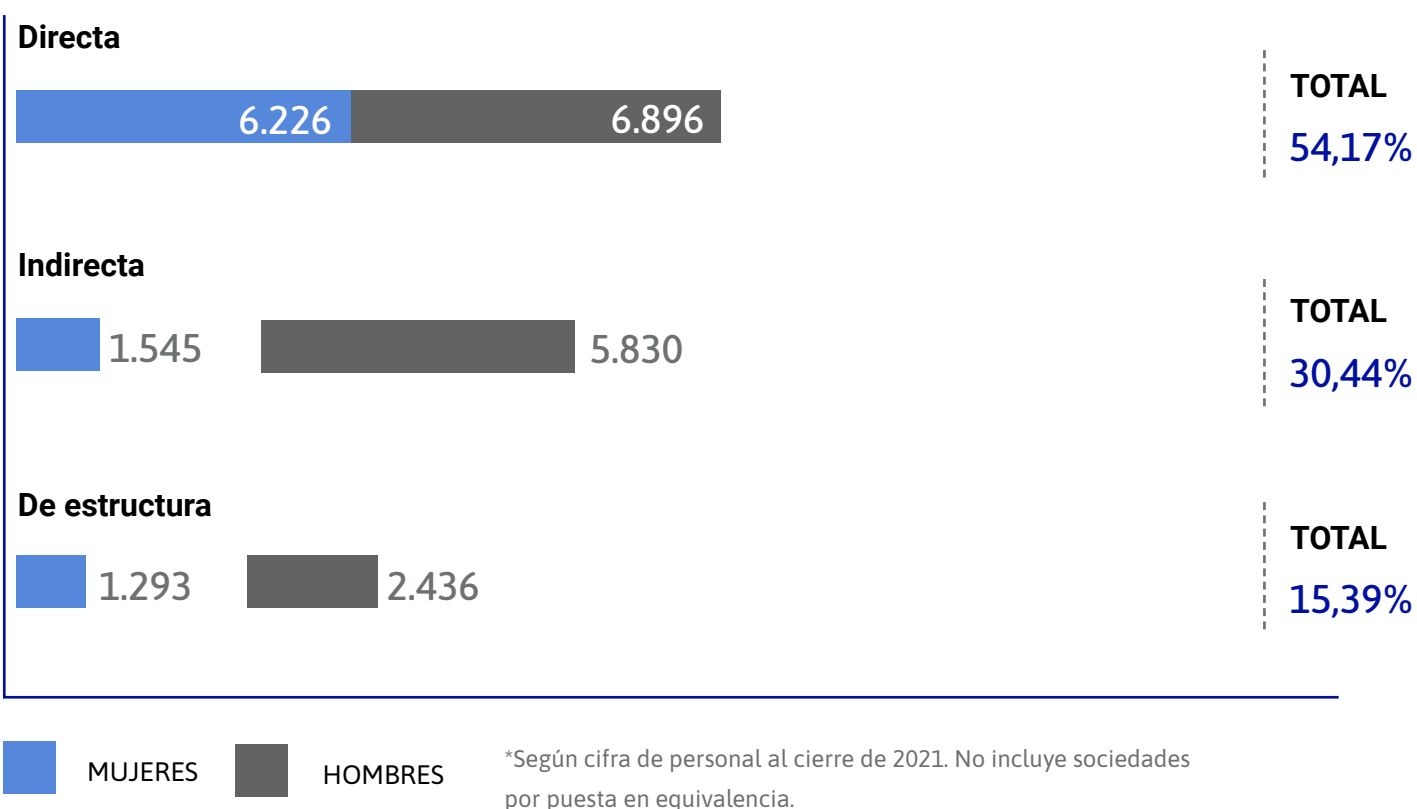
*Según cifra de personal al cierre de 2021.
No incluye sociedades por puesta en equivalencia.

9 de cada 10
empleados de Grupo
Antolin tienen un
contrato indefinido

Distribución por edad*

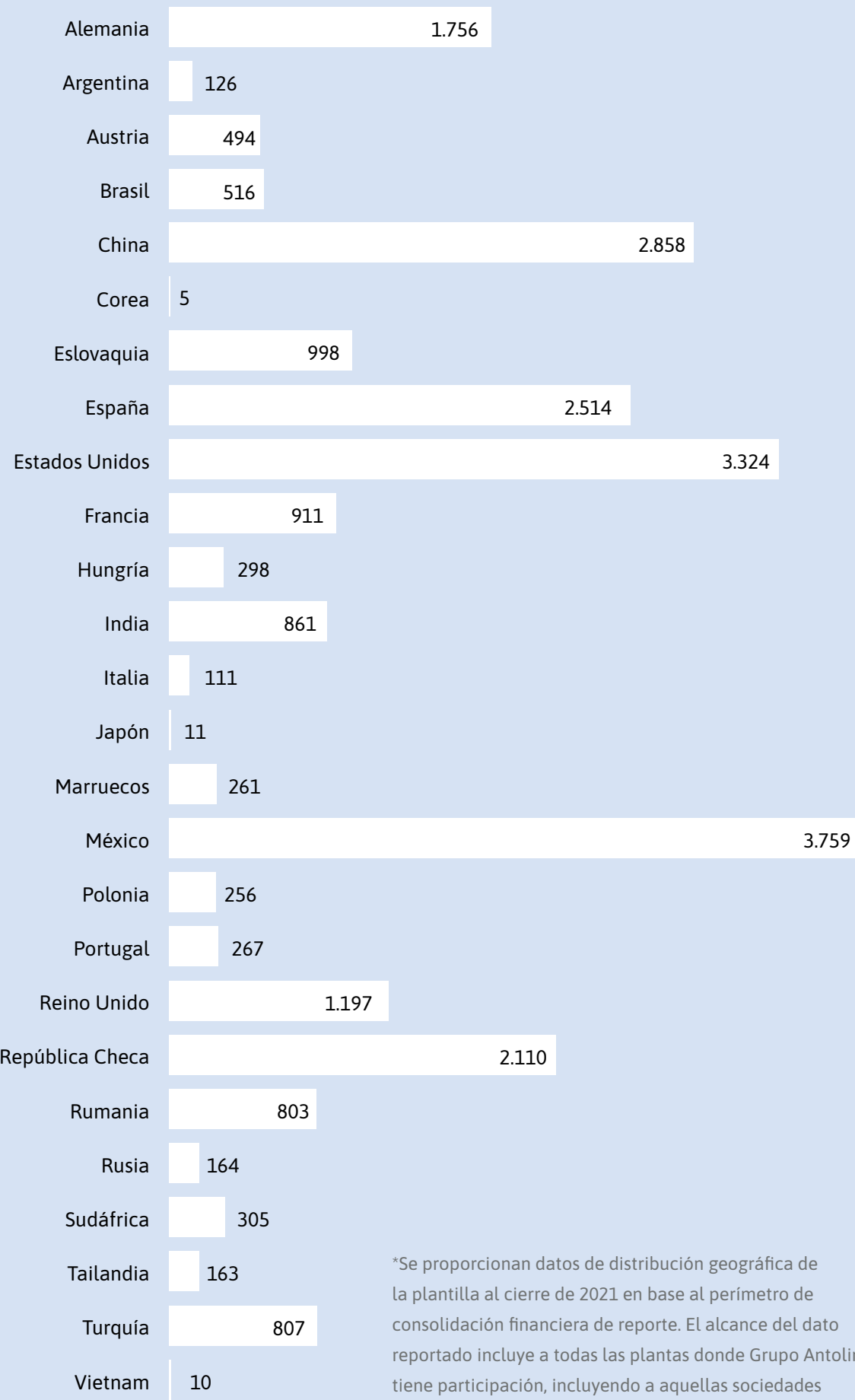


Distribución por tipo de mano de obra*



Mano de obra directa: trabaja directamente en los procesos de producción /
Mano de obra indirecta: dan apoyo o realizan tareas en la actividad productiva, pero no participan directamente en el proceso de producción / Mano de obra de estructura: trabajan en las áreas corporativas.

Distribución geográfica (en número de personas)*



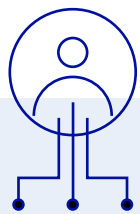
*Se proporcionan datos de distribución geográfica de la plantilla al cierre de 2021 en base al perímetro de consolidación financiera de reporte. El alcance del dato reportado incluye a todas las plantas donde Grupo Antolin tiene participación, incluyendo a aquellas sociedades puestas en equivalencia.



Diversidad cultural: más de 112 nacionalidades y 40 idiomas representados en la plantilla

Empleo tecnológico

Para adelantarse a la movilidad del futuro y cumplir con las exigencias de sus grupos de interés, Grupo Antolin apuesta por un talento diverso y altamente cualificado.



1.567

profesionales
en puestos
tecnológicos



48%

de la plantilla en
España vinculada al
ámbito tecnológico



1.448

profesionales con perfil
de ingeniería en todo el
mundo, 385 en España

Salud, seguridad y bienestar: protegiendo nuestro bien máspreciado

El impacto de la pandemia ha motivado que la seguridad y la salud en el trabajo ocupen un lugar fundamental en la estrategia empresarial y un ámbito de especial relevancia para los grupos de interés. Ahora, más que nunca, el bienestar de los empleados tiene una repercusión directa tanto en la competitividad y rentabilidad de la compañía, como en la atracción y retención del talento.

De manera especial, en 2021, además de seguir trabajando por un estricto cumplimiento del protocolo para prevenir contagios en las sucesivas olas y promover la vacunación de sus profesionales, Grupo Antolin ha respondido a la creciente sensibilidad de la sociedad respecto a la importancia de la **salud mental** y la ha integrado como un elemento más de la gestión del talento. Las personas son el motor que hace funcionar Antolin y su cuidado debe ser integral.

Enfoque y compromisos

El modelo de negocio sostenible y el Plan Estratégico de Recursos Humanos son la brújula para salvaguardar la salud, seguridad y bienestar de los profesionales en su trabajo a través de dos grandes ámbitos de actuación:



CERO ACCIDENTES

Crear un entorno seguro y saludable de trabajo con el objetivo de lograr cero accidentes gracias a una reducción progresiva de los índices de accidentabilidad, en frecuencia y gravedad.



**UNIVERSALIZAR LOS VALORES DE
SEGURIDAD Y SALUD**

Reforzar el cumplimiento de los compromisos de Grupo Antolin en todos los territorios donde está presente.

- › [Política de Seguridad y Salud de Grupo Antolin](#)
- › Implantación en sus centros del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el estándar ISO 45001:2018. En 2021 se obtuvieron 8 nuevos certificados y, a cierre de año, la compañía contaba con 52 certificados en centros de todo el mundo, lo que equivale a un 60% de la plantilla.



Avances en seguridad

En 2021 continuó la tendencia de reducción de la siniestralidad: **disminución del 2,46% en el Índice de Frecuencia** y del **16% en el Índice de Gravedad respecto a 2020**. Estas cifras son fruto de las mejoras del registro, investigación y seguimiento de los incidentes y enfermedades profesionales, la puesta en común de las lecciones aprendidas tras los accidentes de trabajo y el refuerzo de la formación y concienciación sobre los procedimientos de seguridad y el uso de equipos de protección individual.

	2020	2021
Certificaciones OHSAS 18001/ISO 45001	41	52
Plantilla cubierta por Certificado OHSAS 18001/ISO 45001	49	60
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con baja	176	187
Accidentes mortales	0	0
Índice de Frecuencia (Accidentes trabajo y enfermedades profesionales con baja/nº de horas trabajadas) * 1.000.000	3,66	3,57
Índice de Gravedad (Número de días perdidos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional/horas trabajadas) * 1.000	0,25	0,21

Diversidad, igualdad e inclusión: la diferencia nos enriquece

Grupo Antolin entiende la diversidad como una ventaja competitiva y, al mismo tiempo, como un proceso natural de adaptación a una sociedad y a un entorno cada vez más rico. La estrategia en diversidad, equidad e inclusión de la compañía constituye una importante palanca de atracción y retención de talento: a mayor variedad de perfiles, mayor pluralidad de ideas y enfoques distintos para abordar con éxito los retos del sector.

La dirección de Grupo Antolin está profundamente comprometida con esta estrategia de respeto e impulso a la diversidad y la materializa en planes específicos que integran la diversidad en sus **dimensiones más tangibles**: capacidad funcional, edad, género, raza, orientación sexual, origen social y cultural o perfil profesional. Unos planes que se adaptan siempre a la realidad social de las regiones en las que opera.

Principio de no discriminación

La no discriminación es uno de los principios recogidos en el Código de Ética y de Conducta de Grupo Antolin, que rige el comportamiento de la compañía en todas sus actividades. Este principio no solo tiene una traducción directa en la igualdad de trato y oportunidades, sino que también se aplica a los procesos de selección de personal.

En este sentido, los criterios de mérito y capacidad se aplican en idénticas condiciones para todas las personas que deseen formar parte de la compañía, lo que se garantiza con iniciativas como la implementación progresiva del CV ciego o la utilización de un lenguaje neutro e inclusivo en todas las fases de los procesos.



Igualdad de género

Grupo Antolin trabaja para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral a través del fomento del liderazgo inclusivo, la formación y sensibilización de todos los equipos o el equilibrio entre vida personal y profesional.

Con este objetivo, la compañía avanza a paso firme para incrementar progresivamente el número de mujeres en puestos directivos. En 2021 **el Comité de Dirección ha visto incrementada la representación femenina** tras la incorporación de la nueva directora de Organización y Recursos Humanos.

Por su parte, el **Consejo Asesor es un órgano paritario desde 2020**, gracias a la inclusión de criterios de diversidad e igualdad de oportunidades como parte del procesos de selección de los miembros vinculados a los órganos de gobierno de la compañía.

Entre las iniciativas aplicadas o promovidas por Grupo Antolin en 2021 se encuentran las siguientes:

- La revisión de los planes de igualdad y su adaptación a las demandas regulatorias en materia de registro salarial y auditoría retributiva.
- El desarrollo de un programa formativo obligatorio para toda la plantilla sobre la Política antiacoso y el Protocolo para la prevención del acoso laboral por razón de sexo y violencia en el trabajo.
- La participación de empleadas en distintos programas formativos enfocados al desarrollo competencial y técnico para la gestión directiva.

Diversidad de perfiles

Grupo Antolin fomenta la integración en sus equipos de **personas con capacidades diferentes**, ya sea en su propia plantilla o a través de la colaboración con centros especiales de empleo. La compañía también mide la inclusión de otras circunstancias, más allá de la discapacidad, que en determinados territorios pueden suponer una barrera en la empleabilidad de las personas.

La incorporación de las diferencias culturales es un imperativo para una organización que aspira a ser tan diversa como los entornos en los que opera. Buena muestra de ello es el proyecto **‘People First Diversity & Inclusion Team’**. Lanzado en Estados Unidos, busca generar conciencia sobre cómo estas diferencias pueden afectar profundamente a las personas en una organización; motivar a los participantes a repensar su comportamiento hacia los demás e identificar problemas de diversidad dentro de la organización que deban atajarse.

En Sudáfrica los centros de la compañía apoyan las políticas públicas para facilitar la participación de la raza negra y corregir las desigualdades creadas por el apartheid con la creación de “Comités de Equidad en el Empleo”. El objetivo de estos comités es garantizar la equidad en todos los aspectos vinculados a la experiencia del empleado.

Grupo Antolin trabaja para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres a través del fomento del liderazgo inclusivo, la formación y sensibilización de todos los equipos

Formación y desarrollo para marcar la diferencia

Las nuevas formas de trabajo, más ágiles, flexibles y colaborativas, propias del proceso de digitalización que vive el sector, ya habían comenzado en el ámbito de la automoción antes de la irrupción de la pandemia. Y a partir de 2020 el ritmo se ha acelerado sin descanso. Las empresas han tenido que reinventarse, tanto para dar respuesta a las nuevas demandas de los consumidores como para garantizar una transición justa de sus empleados al nuevo paradigma, a los que acompañan en la adecuación de sus perfiles competenciales.

Grupo Antolin ha realizado un importante esfuerzo a la hora de preparar a sus equipos para responder a estas nuevas exigencias y expectativas de los grupos de interés. La formación en nuevas tecnologías para optimizar el desempeño de los trabajadores (**upskilling**), junto a la ampliación y desarrollo de sus conocimientos en línea a los objetivos marcados para su adaptación a los nuevos requerimientos del puesto (**reskilling**) son algunas de las líneas estratégicas definidas por Grupo Antolin para mejorar la competitividad de la empresa y retener el talento.

Algunas de las iniciativas más destacadas en 2021 relacionadas con la actividad formativa de Grupo Antolin fueron:

- El proyecto piloto **“UET Leader”** persigue la capacitación integral para la gestión de equipos. [Ver Buena práctica](#)
- Participación en el proyecto **“Upskilling4future”**, liderado en España por Forética en alianza con JP Morgan y CSR Europe, con el objetivo de profundizar en el análisis de necesidades requeridas por las nuevas profesiones y competencias en cada sector.

El programa **“Mobility Grid: Short-term mobility opportunities for all industrial roles”** se incluyó en el informe “The Best Practices Booklet on Workforce Transition” de CSR Europe para ilustrar cómo la transformación de los recursos humanos puede apoyar la empleabilidad de los trabajadores vulnerables.

Asimismo, la empresa concibe la formación como una palanca estratégica para adecuar la oferta a la demanda de perfiles profesionales necesarios en la nueva movilidad. Con esta convicción, **Grupo Antolin impulsa programas de Formación Dual** en diferentes países, así como acuerdos con universidades para reforzar los itinerarios formativos que ayuden a la inserción laboral de los estudiantes tras concluir su vida académica.



Impulso en clave tecnológica

Grupo Antolin fomenta el intercambio del conocimiento interno en diferentes disciplinas, a través de los expertos, líderes, comunidades de conocimiento y el partenariado con entidades y centros tecnológicos clave. En 2021 fue notable el intercambio realizado por expertos en iluminación y electrónica, dos áreas clave en la actual estrategia de la empresa.

La adquisición de los conocimientos necesarios para el diseño de soluciones tecnológicas disruptivas, la introducción de herramientas como el PLM (*Product Lifecycle Management*) para la gestión de proyectos y la metodología *Agile* para tecnologías relacionadas con la Industria 4.0. han guiado la actividad formativa en el área técnica.

También en clave digital cabe destacar la apuesta de Recursos Humanos por un nuevo enfoque, basado en la inteligencia artificial y los modelos predictivos a partir de datos, para diseñar itinerarios formativos y de evaluación del desempeño a medida de los intereses particulares de cada generación de profesionales.

941.510 horas de
formación en 2021,
37,83 por empleado

Gestión, retención y atracción del talento

Cada vez más, el éxito de una organización empieza en la carrera por atraer el talento diferencial. Consciente de esta decisiva palanca competitiva, en 2021 la Dirección de Recursos Humanos ha seguido como línea estratégica de trabajo la captación de profesionales con nuevos perfiles tecnológicos y digitales.

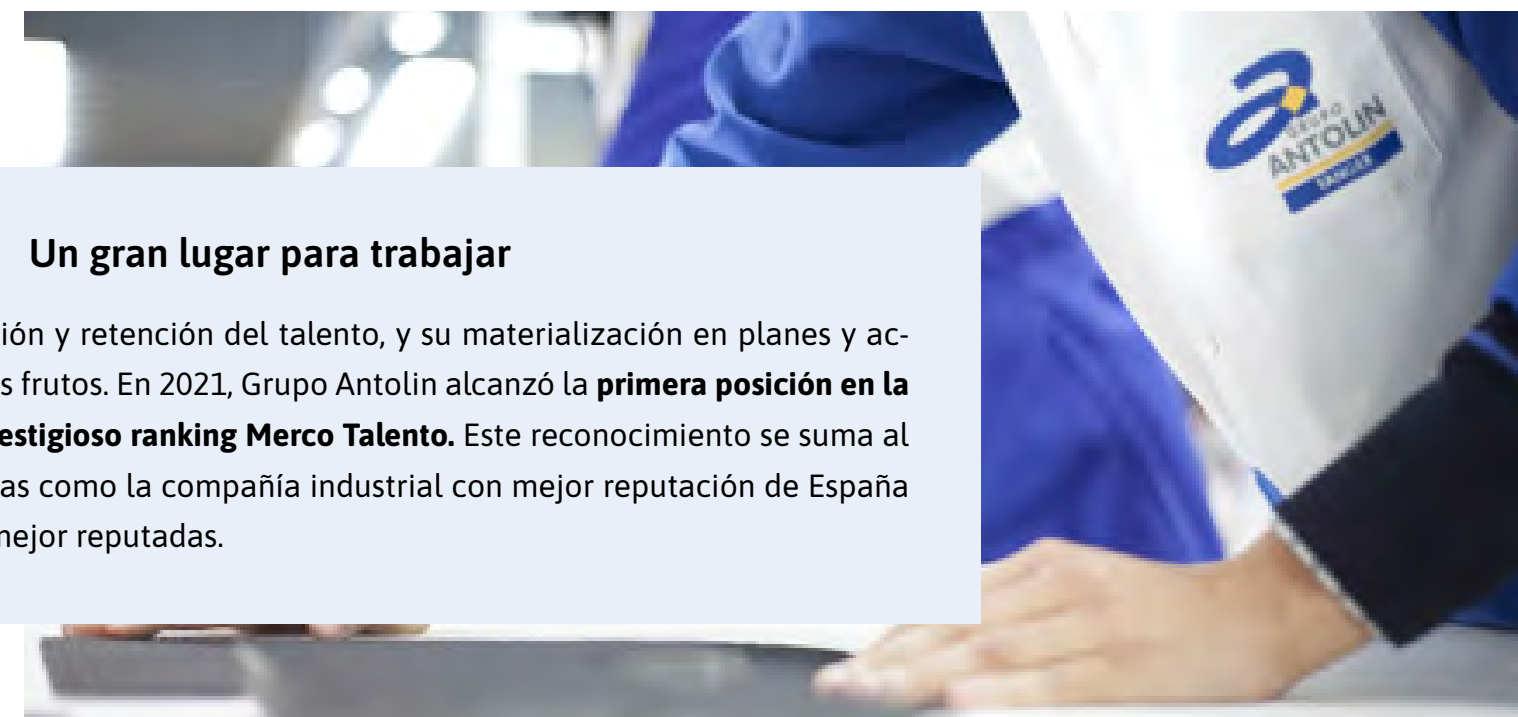
En esta búsqueda de talento, Grupo Antolin quiere a los mejores profesionales y a las mejores personas. Por ello, acompañado de un firme compromiso con el equipo y propósito de contribuir a un futuro más próspero, la compañía prioriza la atracción de **talento afín a sus valores**, además de poner el foco en el conocimiento y experiencias.

Antolin ofrece a sus empleados un entorno innovador y estimulante donde aprender y crecer de la mano de los mejores profesionales; un entorno en el que su contribución no solo es reconocida, sino que es cuidada y protegida como merece el activo más valioso de la empresa. Esta propuesta

de valor es ampliamente valorada por sus grupos de interés y cimenta, junto a su apuesta por la innovación y búsqueda incansable de la excelencia, una sólida reputación en el sector.

Grupo Antolin también sigue evolucionando su **modelo organizativo** hacia estructuras más ágiles que promuevan el liderazgo responsable, la autonomía del empleado y la autoexigencia de todos los profesionales sea cual sea el nivel en que se encuentren.

En este punto cobra especial importancia la revisión del actual modelo de desempeño para conseguir una visión integrada de la experiencia del empleado: mayor visibilidad de las oportunidades de aprendizaje, promoción y desarrollo profesional, y una mejor comunicación -siempre bidireccional- entre Grupo Antolin y sus personas. El objetivo es consolidar unas **relaciones centradas en el diálogo y la escucha activa** en beneficio de una organización más cohesionada en torno a un proyecto común.



Un gran lugar para trabajar

Los esfuerzos en la atracción y retención del talento, y su materialización en planes y acciones concretas tienen sus frutos. En 2021, Grupo Antolin alcanzó la **primera posición en la categoría industrial del prestigioso ranking Merco Talento**. Este reconocimiento se suma al de Ranking Merco Empresas como la compañía industrial con mejor reputación de España y entre las 100 empresas mejor reputadas.

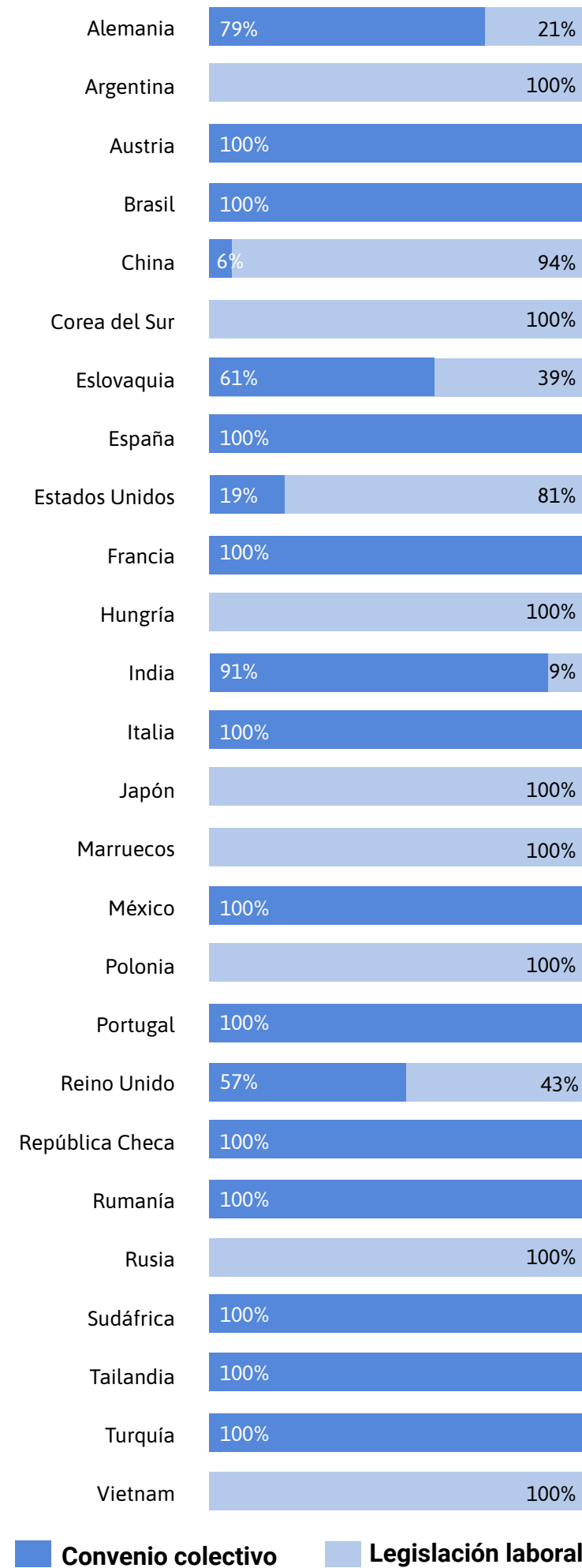
Relaciones laborales

Grupo Antolin acata y defiende la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de todos los empleados en aquellos países en los que tiene presencia.

Convencidos de la importancia de crear los espacios y momentos adecuados para facilitar una comunicación fluida entre los trabajadores y los sindicatos y/o sus representantes, Grupo Antolin ha creado canales específicos para ello. Por otra parte, todos los trabajadores de la compañía tienen acceso a un canal de participación directa a través las reuniones entre la dirección y la plantilla a los que se añaden otros canales reconocidos por los distintos convenios colectivos.

Aquellas empresas de Grupo Antolin no adheridas a un convenio, pacto o instrumento de negociación colectiva están siempre cubiertas por la legislación laboral vigente en cada país.

Del total de la plantilla cubierta por la legislación laboral de cada país el 69% está adherida a un convenio colectivo



Buena práctica

Transición justa Capacitación para liderar a los equipos

Como parte de su compromiso con la empleabilidad y la transición justa, Grupo Antolin puso en marcha el proyecto “UET Leader”. El programa persigue la capacitación integral de la figura del líder de UET (Unidad Elemental de Trabajo) para la gestión excelente de los equipos a través de un plan de formación en habilidades técnicas y competenciales. El líder UET es un puesto clave ya que se encarga de liderar a los operarios de las fábricas, por lo que es esencial proporcionarle los conocimientos necesarios para la comprensión del trabajo en todas sus dimensiones. El objetivo final es mejorar el desarrollo de los productos en términos de tiempo, calidad y coste.

Mediante un formato muy dinámico y digital, el programa formativo se centra en los conocimientos que debe tener un líder en tema de procesos, tecnología y seguridad, además de formar en capacidades de gestión y liderazgo.

El proyecto -trabajado como parte del programa Upskillg4future de Forética, CSR Euope y JP Morgan-arrancó en algunas plantas de Estados Unidos y se extenderá al resto de centros de esta región para en próximas etapas llegar a otros países.

ODS IMPACTADOS



PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS



6.4.

Cadena de suministro



Enfoque de gestión

Grupo Antolin volvió a demostrar en 2021 su enorme capacidad de resiliencia en uno de los momentos más complejos de la historia reciente. Los efectos de la pandemia se multiplicaron en forma de incremento del precio de las materias primas, escasez de semiconductores o restricciones a la movilidad de personas y mercancías. Para hacer frente a este fenómeno, Antolin supo adaptar con inteligencia y rapidez la gestión de su cadena de suministro.

La compañía apostó por la gestión centralizada de políticas y procesos de compras, y se apoyó en otro factor clave: presencia global de equipos con un enfoque local sobre el terreno. No menos importante fue la capacidad de convertir los retos en los procesos de compra en una oportunidad de acelerar los procesos de transformación digital ya iniciados en años anteriores. En este sentido, se ha trabajado para transformar la función de compras y crear nuevas iniciativas de valor en los próximos años. Un camino que Antolin lleva tiempo recorriendo con el compromiso de afianzar, con el esfuerzo de todos, una cadena de suministro sostenible y responsable con el entorno.

Cadena de suministro sostenible

Grupo Antolin extiende su compromiso con el desarrollo sostenible a toda la cadena de suministro: aplica criterios de responsabilidad a las compras que realiza y monitoriza los **riesgos ASG** tanto en sus proveedores como en los colaboradores de estos. Entre ellos, el respeto a los **Derechos Humanos** y la detección de posibles casos de vulneración representan una prioridad absoluta para la compañía.

La relación de Grupo Antolin con su cadena de suministro se construye sobre un sistema de gestión sostenible, un andamiaje robusto y eficaz que se apoya en varios instrumentos.

	2020	2021
Nº proveedores de material directo con impacto relevante en materia ambiental, social y gobierno (ASG)	483	453
Nº proveedores de material directo evaluados desempeño ASG	1.466	1.657
Porcentaje de proveedores de material directo evaluados ESG	52%	59%
Nº proveedores del panel con cuestionario de autoevaluación ASG cumplimentado en los últimos 3 años	1.466	1.829
Nº proveedores con resultado del cuestionario de autoevaluación considerado de “Riesgo Alto”	170	279
Porcentaje de proveedores de material directo que ha aceptado el Código Ético de proveedores	67%	78%
Porcentaje de proveedores de inversiones que ha aceptado el Código Ético de proveedores	67%	87%

Sistema de gestión responsable de cadena de suministro en Grupo Antolin

MANUAL DE PROVEEDORES

Garantiza que los proveedores cumplen con los estándares exigidos por Grupo Antolin. La aceptación del documento es vinculante para ser calificado como “activo” en el Panel de Proveedores de la compañía y optar a ser nominado en futuros proyectos.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

Su aprobación y aplicación es obligatoria para todos los proveedores de Grupo Antolin y para los proveedores de estos.

PORTAL BUY ONE

Espacio web destinado a garantizar el acceso de la cadena de suministro a los requisitos en materia de sostenibilidad.

NEWSLETTER PROVEEDORES

Lanzada en 2021 para informar sobre las últimas novedades y expectativas de Grupo Antolin respecto a su cadena de suministro.

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN

A partir del cuestionario contestado por el propio proveedor, se evalúa su desempeño en las principales dimensiones de la sostenibilidad: condiciones laborales y Derechos Humanos, ética de negocio, anticorrupción y soborno, medio ambiente, entre otras. A partir de estos resultados, Grupo Antolin puede identificar los riesgos ASG globales de su cadena de suministro, así como de los colaboradores y socios de cada proveedor.

DEBIDA DILIGENCIA DE LA OCDE PARA CADENAS DE SUMINISTRO DE MINERALES EN ÁREAS EN CONFLICTO Y DE ALTO RIESGO

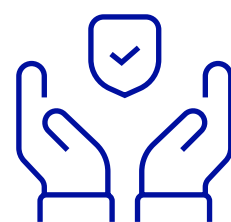
Guía fundamental para la monitorización en toda la cadena y para la actualización de la [Política de minerales en conflicto](#) de Grupo Antolin.

HOJA DE RUTA PARA LA CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE

Aprobada y comunicada a los proveedores en 2021, describe los objetivos concretos que Grupo Antolin traslada a sus proveedores desde las perspectivas Ambiental, Social y de Gobierno.

Grupo Antolin es plenamente consciente de que el desarrollo de un negocio responsable pasa por compartir esta ambición con todos sus proveedores de forma que toda su cadena de suministro este alineada con las expectativas de la empresa en materia de sostenibilidad.

Por ello, en el marco de los nuevos objetivos ambientales, sociales y de gobierno de la compañía, en 2021 se han establecido unos requisitos en los aspectos más críticos de la gestión responsable de la cadena de suministro, tales como reducción de huella ambiental, transición a la economía circular y gestión responsable del negocio.



Negocio

OBJETIVOS en la cadena de suministro

Negocio responsable

- › 100% de adhesión al Código de Conducta de proveedores.
- › 100% de proveedores de material directos evaluados en materia ASG.
- › 100% de cumplimiento en suministro responsable de minerales de conflicto.

Extensión a sus propios proveedores

- › Ser reconocidos como un negocio responsable.
- › Ser neutros en carbono.
- › Ser un negocio circular.
- › Extender los compromisos y objetivos a su cadena de suministro: alcanzar cero emisiones netas como muy tarde en 2050 en toda la cadena de suministro.

Derechos Humanos, prioridad absoluta

Grupo Antolin mantiene una política de tolerancia cero ante la vulneración de los Derechos Humanos en su cadena de suministro.

Grupo Antolin se compromete a aplicar los procesos y mecanismos que permitan la prevención de situaciones vinculadas a la esclavitud y tráfico humano en sus operaciones y en su cadena de suministro, con independencia de la actividad, el tamaño o el área geográfica donde se opere, mediante la firma anual del *Modern Slavery and Human Trafficking Statement*, aprobado por el Consejo de Administración en 2021.

La compañía extrema su compromiso con los Derechos Humanos en la adquisición de determinadas materias primas y cuenta para ello con una **Política de Minerales en Conflicto**, por la que solo colabora con empresas que compartan su respeto a los Derechos Humanos, a la ética empresarial, a unas condiciones laborales justas y a la responsabilidad ambiental.

En un momento en que la regulación internacional avanza con paso firme -la futura Directiva europea de Debida Diligencia o la ley alemana sobre debida diligencia en la cadena de suministro son claros ejemplos-, es importante destacar el camino recorrido por Grupo Antolin en esta materia. Siempre con la vista puesta en la mejora continua, la compañía sigue las pautas marcadas por la **Debida Diligencia de la OCDE** para cadenas de suministro de minerales en áreas en conflicto y de alto riesgo:

Grupo Antolin cuenta con una Política de Minerales en Conflicto, por la que solo colabora con empresas que compartan su respeto a los Derechos Humanos

- ✓ Mantenimiento de la Política de Minerales en Conflicto actualizada y accesible de manera pública.
- ✓ Nombramiento de un equipo de trabajo multicultural y multidisciplinar específico sobre minerales en conflicto.
- ✓ Conocimiento y evaluación de los riesgos de la cadena de suministro, así como el desarrollo de un sistema que ofrezca una rápida respuesta a los riesgos potenciales.
- ✓ Identificación de los proveedores que suministran a Grupo Antolin los principales minerales de conflicto (tungsteno, tantalio, estaño y oro) y aplicar los mecanismos que permiten conocer si cumplen con las exigencias de la OCDE.
- ✓ Pertenencia a *Responsible Minerals Initiative*, alianza para la promoción del trabajo intersectorial del *Responsible Minerals Assurance Process*.

En 2021 el **98% de los 157 proveedores** identificados como suministradores de productos con minerales de conflicto presentó correctamente su **Conflict Mineral Reporting Template**. De las 328 fundiciones de minerales existentes en la cadena de suministro, 254 son elegibles y 59 están siendo auditadas para determinar si son o no elegibles, por lo que de acuerdo con los criterios de la *Responsible Minerals Initiative* (RMI), el 95% son aptas como colaboradores, mientras que 17 entidades (5%) no cumplen con estos criterios.

Siempre con el afán de elevar su exigencia en un asunto capital para la compañía, en 2021 Grupo Antolin empezó a monitorizar la cadena de suministro de otro mineral: el **cobalto**. Busca así concienciar a la cadena de suministro sobre la necesidad de proporcionar información sobre este mineral y tener un primer punto de partida para fijar objetivos hacia los próximos años. El primero de ellos era obtener, al menos, un 60% de respuestas del total de 166 proveedores identificados como suministradores de productos con cobalto. La meta fue ampliamente superada al recibir esta información del 68% de los proveedores.

	2020	2021
Nº total de proveedores de primer nivel activos	3.448	3.383
Nº proveedores de primer nivel de material directo activos	2.830	2.792
Volumen de compra total proveedores de primer nivel (k€)	2.050.000	2.060.000
Volumen de compra de proveedores de primer nivel de material directo (k€)	1.927.000	1.937.000
Volumen de compra de proveedores locales (k€)	1.177.000	1.000.198
Porcentaje de proveedores de productos que contienen materiales en conflicto con declaración/certificación de origen/compliant	98%	98%

Buena práctica

Cumplimiento y transparencia

Gestión de minerales en conflicto de Grupo Antolin

Volvo Cars, uno de los clientes de Grupo Antolin, en colaboración con *Kumi Consulting*, quiso conocer en 2021 el grado de cumplimiento y transparencia de la compañía y su cadena de suministro en relación con su gestión de minerales en conflicto mediante una auditoría basada en la “Guía de minerales en conflicto” de la OCDE.

La satisfacción del cliente por el protocolo de información de Grupo Antolin respecto a los minerales en conflicto no solo ha aumentado la confianza del Volvo Cars, sino que impulsa a la compañía a seguir trabajando para la continua identificación, evaluación de riesgos y correcta gestión de esta cuestión en continua colaboración con sus proveedores. El resultado: un paso más en la consolidación de una cadena de valor responsable y sostenible.

ODS IMPACTADOS



PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS



Cadena de suministro



Clientes



Sociedad



Intelligent. Integrated. Inside.

www.grupoantolin.com

