

**A LA COMISIÓN NACIONAL DEL  
MERCADO DE VALORES**

URALITA, S.A., de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la Ley del Mercado de Valores, procede por medio del presente escrito a comunicar el siguiente

**HECHO RELEVANTE**

El Consejo de Administración de la Sociedad, en sesión celebrada el día 25 de marzo de 2008, aprobó el Informe Anual de Responsabilidad Social Corporativa, correspondiente al ejercicio 2007, que se acompaña como anexo al presente escrito.

Madrid, a tres de abril de 2008



**Álvaro Rodríguez-Solano Romero**  
Consejero-Secretario

## 1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN URALITA

Dentro del plan estratégico de Uralita, la comunicación con sus grupos de interés es un objetivo prioritario. De ahí que en los últimos ejercicios, la compañía haya hecho un esfuerzo por comunicar su política y resultados en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Las líneas de actuación de Uralita en el ejercicio 2007 han sido inspiradas por la política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Nefinsa. Dicha política se sustenta en tres pilares:

- Dimensión económica: compromiso con el buen gobierno y con los accionistas asegurando la transparencia, la ética y la creación de valor
- Dimensión social: compromiso con el desarrollo de la sociedad y con el equipo humano
- Dimensión ambiental: compromiso con el consumo responsable y respeto al Medio Ambiente

Y desde esta triple exigencia hemos adoptado las decisiones y hemos puesto en marcha las actividades en materia de Medio Ambiente, Educación y Actuaciones concretas adaptadas a cada uno de los grupos de interés (*stakeholders*) que nos permiten ir más allá de las obligaciones jurídicas.

La cultura del Grupo Uralita se basa en siete valores, pilares básicos sobre los que se asienta el crecimiento de nuestro proyecto. En Uralita creemos en:

- Espíritu de Grupo
- Transparencia
- Apertura al cambio
- Afán de superación
- Ambición por resultados excelentes
- Respeto y desarrollo continuo de las personas
- Responsabilidad y compromiso social

## 2. RESPONSABILIDAD CON LA CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO

Desde la creación de Uralita en el año 1907, la compañía se caracterizó por su preocupación en el desarrollo del sector de materiales de construcción, ofreciendo a sus clientes los productos más avanzados en cada época, al tiempo que permitían a Uralita mantenerse en la vanguardia del sector. Con la introducción de materiales aislantes para el sector de la construcción, se inicia una nueva etapa de desarrollo de productos energéticamente eficientes.

Desde la perspectiva de un desarrollo rentable y sostenible, Uralita no sólo centra su generación de valor desde un punto de vista económico, sino que también atiende a las necesidades de todos los *stakeholders*, apoyando de esta manera el progreso social de las comunidades donde está presente. A través de tres canales se conduce nuestra contribución al desarrollo económico y al producto bruto: resultados, inversiones y creación de empleo.

- En el año 2007 Uralita volvió a batir por segundo año consecutivo un récord de resultados, siendo el Resultado neto Atribuible de 85,4 millones de euros. Estos resultados históricos son fruto de una estrategia enfocada en materiales de construcción de alto valor añadido y una fuerte cultura de ejecución basada en los siete valores de Uralita.

- 2007 representa el primer año del nuevo Plan Estratégico 2007-2009 que pone especial atención en el desarrollo orgánico de nuestros negocios. Actualmente Uralita está construyendo cinco fábricas de materiales de construcción: una fábrica de Pladur® en Zaragoza, una de Algiss® en Andalucía, una fábrica de Lana de Vidrio en Ucrania, una fábrica de Lana de Vidrio en Reino Unido y una fábrica de XPS en Rusia. La saneada situación económica de Uralita, con una deuda neta de 136,6 millones de euros, le permite afrontar la nueva etapa de crecimiento orgánico e inorgánico.

- Las instalaciones actualmente en construcción contribuirán al desarrollo de las regiones donde se están ejecutando a través de la creación de puestos de trabajo directos e indirectos.

### **3. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE**

El enfoque principal de nuestro compromiso con el Medio Ambiente es hacer compatibles el desarrollo económico, el equilibrio ambiental y el progreso social. Es un objetivo del Grupo Uralita que su actividad se desarrolle contribuyendo positivamente al comportamiento medioambiental, poniendo especial atención a la protección del entorno y a la gestión de los centros industriales.

El compromiso de nuestras fábricas con la preservación del Medio Ambiente se materializó en las siguientes acciones:

1. Cambio climático
2. Inversiones en Medio Ambiente
3. Ley de Responsabilidad Ambiental
4. Modelo de Gestión Industrial

#### **3.1. Cambio climático – Protocolo de Kyoto**

En Uralita nos concentramos en el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Protocolo de Kyoto, tales como:

- Mejora de la eficiencia de las instalaciones para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>
- Seguimiento y verificación por parte de AENOR de las emisiones
- Entrega de los informes verificados a la Administración competente

Este año 2007 finalizó el primer Plan Nacional de Asignación (PNA) que fue concebido como plan preparatorio. En este periodo, se emitieron el 65% de las Tn de CO<sub>2</sub> asignadas y el 35% restante se vendieron.

En noviembre del año 2007 se aprobó el Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el periodo 2008-2012. Este Plan es el segundo elaborado en el marco del régimen comunitario de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero y el primero que se aplicará coincidiendo con el

periodo de compromiso 2008-2012 establecido en el Protocolo de Kyoto a la Convención Marco de Naciones Unidas de Cambio Climático.

### 3.2. Inversiones en Medio Ambiente

Durante el año 2007 se aprobaron importantes inversiones destinadas a minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad. A modo de ejemplo, el 5,19% del total de las inversiones que se realizaron en Uralita Iberia se destinaron a acciones de Medio Ambiente.

Podemos señalar, entre las inversiones más significativas, algunas de las realizadas en:

- Las fábricas de Valdetorres y Sanchidrian - Tejas hormigón. Se procedió a la descontaminación de tanques enterrados de gasóleo antiguos que estaban en desuso
- Valdetorres- Tejas hormigón. Se instaló una depuradora de aguas residuales
- La planta de Valdemoro - Pladur®. Se realizó el montaje de la línea de reciclado de placas con el que se logrará disminuir la generación de residuos inertes
- Alcázar de San Juan – Tuberías. Se instaló un depurador térmico para reducir las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV's)

### 3.3. Ley de Responsabilidad Ambiental

En octubre de 2007 se aprobó la Ley de Responsabilidad Medioambiental que pretende tanto reparar los daños causados al medio ambiente como evitar que se produzcan.

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio *“quien contamina repara”* que va más allá del principio *“quien contamina paga”*. Se trata de asegurar que el responsable de la actividad devuelva los recursos naturales dañados a su estado original, sufragando el total de los costes, aún cuando no haya cometido ninguna infracción administrativa y haya actuado de conformidad con la normativa aplicable.

Para garantizar la eficacia de la ley, ésta exige que los operadores cuenten con una garantía financiera con la que cubrir la responsabilidad medioambiental en la que puedan incurrir.

Uralita ya está trabajando en este sentido, realizando análisis y evaluaciones de los riesgos medioambientales de nuestras instalaciones y así poder dar la cobertura adecuada a las posibles contingencias medioambientales que pudieran producirse.

### 3.4 Modelo de Gestión Industrial

El Modelo de Gestión Industrial nace para establecer una referencia en la gestión de los centros Industriales de Uralita Iberia. Dicho modelo recoge las mejores prácticas desarrolladas en las fábricas, para ponerlas a disposición de los equipos responsables de los centros.

Los contenidos que integran el Modelo están ordenados en torno a siete ejes:

- Procesos
- Resultados

- Personas
- Despliegue de Objetivos
- Soportes de Gestión
- Liderazgo
- Valores

#### **4. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD**

La comunicación de Uralita con los Grupos de Interés que confluyen en su actividad es fundamental pues le permite conocer las necesidades de estos Grupos y en la medida de lo posible satisfacer sus necesidades.

##### **4.1. Responsabilidad con los accionistas**

Uralita lleva más de treinta años siendo una empresa cotizada en Bolsa, lo que implica que la transparencia en la información es uno de los pilares básicos de la compañía.

Tras el lanzamiento de una Oferta Pública de Adquisición a finales de 2002, Nefinsa pasó a ser el accionista de referencia del Grupo Uralita e impulsó, a través de un nuevo Plan Estratégico, un profundo cambio en la organización, asumiendo el compromiso de la transparencia en la gestión. En septiembre de 2007 Nefinsa lanzó una nueva Oferta Pública de Adquisición con el objeto de dar salida a aquellos inversores que prefirieran no acompañar a Uralita en la nueva estrategia de diversificación.

El compromiso de Uralita con sus accionistas no sólo abarca la transparencia sino también la garantía de viabilidad y el desarrollo del negocio a largo plazo, así como la retribución al accionista vía dividendos en el corto plazo.

La retribución a través de dividendos es una política clave del Grupo Uralita para materializar la creación de valor para sus accionistas. Al igual que en años anteriores, en el ejercicio 2007 se obtuvieron resultados positivos por lo que los accionistas de Uralita percibirán, si así lo aprueba la Junta General de Accionistas, y con cargo a los resultados de 2007, un dividendo de 0,43 euros brutos por acción, lo que supondría un *pay-out* de la práctica totalidad del Beneficio Neto Atribuible Consolidado del Grupo.

##### **4.2. Departamento de Relación con Inversores**

Uralita cuenta también con un Departamento de Relación con Inversores y de Atención al Accionista, que potencia diversos canales de comunicación tanto con accionistas individuales como con inversores institucionales, con objeto de facilitar la información que puedan necesitar para valorar el estado financiero de la sociedad y sus perspectivas a futuro.

##### **4.3. Uralita en Internet**

La página web se ha convertido en un canal de comunicación básico con todos los grupos de interés del Grupo Uralita. En el año 2000 se desarrolla [www.uralita.com](http://www.uralita.com) con el compromiso de crecer, para dar cada vez más servicios en la red y ser el reflejo de la imagen de la compañía.

Uralita considera Internet no sólo un canal de comunicación básico con todos los grupos de interés sino además una vía para poner a disposición una gran cantidad de servicios y

la venta de productos en la red. Uralita está presente en Internet con la página principal del Grupo [www.uralita.com](http://www.uralita.com), el comercio electrónico del negocio de Pladur® se realiza a través de [www.pladur.biz](http://www.pladur.biz) y el conjunto de páginas web de URSA, siendo la principal página del negocio de Aislantes [www.ursa-online.com](http://www.ursa-online.com).

### [www.uralita.com](http://www.uralita.com)

La página de Uralita, creada en el año 2000, se ha convertido en un referente en el mercado de materiales de construcción en España con más de 70.000 visitas mensuales. En el año 2007 se descargaron más de 400.000 documentos de distintos tipos:

- Documentos financieros para accionistas e inversores
- Documentos técnicos de productos para estudiantes, clientes, prescriptores como tarifas, referencias de obra y manuales técnicos
- Documentos informativos como revistas, noticias e informes anuales para todos nuestros grupos de interés

Uralita tiene la preocupación de realizar constantes mejoras para garantizar la accesibilidad a todos los contenidos y facilitar la navegación de los usuarios que visitan la página.

### [www.pladur.biz](http://www.pladur.biz)

El comercio electrónico de Pladur® estrenó en el año 2007 un nuevo diseño en Internet. Este nuevo aspecto se adapta a las necesidades de sus clientes y al lanzamiento de la nueva imagen de marca de Pladur®.

Durante 2007 se puso a disposición de los clientes la posibilidad de realizar las gestiones on-line en nuevas lenguas. Desde su lanzamiento [www.pladur.biz](http://www.pladur.biz) estaba disponible en castellano y este año se añadieron el catalán y el portugués.

### [www.ursa-online.com](http://www.ursa-online.com)

URSA tiene presencia en Internet con una página principal y 31 webs locales que garantizan llevar la información a todos los países en los que URSA desarrolla su actividad en sus propios idiomas. En 2007 se procedió a una reestructuración de la información y al constante mantenimiento de los contenidos, labor que continuará durante el año 2008.

## **5. RESPONSABILIDAD CON LOS EMPLEADOS**

La estrategia de Recursos Humanos se fundamenta en los valores del Grupo Uralita y concretamente en el del respeto y desarrollo continuo de las personas.

En este marco se elaboraron las actuaciones y sistemas de gestión de Recursos Humanos de 2007 que ponen de manifiesto el interés en la promoción del empleo de calidad, el desarrollo de los sistemas formativos, la apuesta por el crecimiento de las competencias de nuestros Directivos, el correcto funcionamiento de la comunicación interna y el desarrollo de continuas mejoras de las condiciones de seguridad de nuestras instalaciones y empleados.

## **5.1. Calidad de empleo**

La plantilla total del Grupo Uralita a diciembre de 2007 asciende a 4.061 empleados en todos los países en los que Uralita tiene presencia.

En el año 2007 se realizó una clara apuesta por la estabilidad en la contratación pasando el personal con contrato indefinido de un 60% a un 90%.

## **5.2. Empleo en zonas en vías de desarrollo**

En el Grupo Uralita existe una importante sensibilidad hacia las políticas sociales y por ello se favorece la generación de empleo y expansión de sus centros productivos en países en vías de desarrollo.

## **5.3. Formación y Desarrollo**

### **5.3.1. Selección**

Uralita mantiene un sistema de selección de personal basado en la superación de pruebas objetivas y en la utilización de las técnicas más adecuadas subordinada a las necesidades del Grupo.

El proceso de selección se sustenta en la valoración de los candidatos en base a unas competencias establecidas en Uralita y seleccionadas en el nivel correspondiente dependiendo de la posición a cubrir. También se contemplan los comportamientos, intereses y valores evaluados a través de diversas metodologías.

Las herramientas de valoración y los procedimientos utilizados garantizan el cumplimiento de la legislación en materia laboral así como las normas internacionales y nacionales que determinan la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Uralita apuesta por la diversidad de su fuerza laboral y por ello garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación a sus empleados, independientemente de su origen étnico, religión, opiniones políticas, sexo, discapacidad, edad u otras circunstancias.

Las decisiones de promoción se basan en condicionantes objetivos como estudios, habilidades y logros. Este criterio de igualdad de oportunidades hace que prime la capacidad y mérito de las personas a la hora de realizar promociones internas.

### **5.3.2. Formación Directiva**

Durante los años 2005 y 2006 Uralita realizó un Programa de Evaluación y Desarrollo de Competencias con el objetivo de evaluar a un colectivo seleccionado entre los empleados del Grupo en base a las Competencias de Uralita a través de *Development Centres*.

Como resultado de estas pruebas, se identificó a unos empleados considerados de elevado potencial que podrían cubrir en el futuro puestos de responsabilidad dentro del Grupo.

Con la finalidad de potenciar las competencias directivas de este colectivo se realizaron una serie de planes de desarrollo individual que se vienen realizando desde el 2005.

### **Programa de negociación**

La formación que se impartió por el Instituto de Empresa a 25 empleados del Grupo, estuvo enfocada al desarrollo de sus habilidades en materia de negociación.

#### **5.3.3. URSA® invierte en el desarrollo continuo de las personas.**

URSA® tiene el convencimiento de que las personas son la fuente de su competitividad y realiza una apuesta fuerte invirtiendo en su desarrollo. Para ello se promovieron los siguientes programas en 2007:

**5.3.3.1. URSA® STEP.** Este programa realizado con en Instituto de Empresa tiene como objetivo fortalecer las competencias de liderazgo profesional de empleados clave.

**5.3.3.2. URSA® MANAGER.** Durante 2007 se organizaron dos cursos:

URSA® Basic Management, dirigido a empleados con puestos de dirección sin reportes directos y que aún no adquirieron experiencia en liderazgo de equipos.

URSA® New Leaders, diseñado para Managers y Project Leaders que cuentan desde hace poco tiempo con empleados a su cargo o que próximamente contarán con ellos.

**5.3.3.3. URSA® FORUM.** Está dirigido especialmente a los miembros del Comité de Dirección y a los Directores Generales de las Unidades Operativas. Los participantes intercambian y aprenden nuevos métodos, herramientas y tendencias en Gestión Internacional, cuyo objetivo es ayudarles a desarrollar nuevas acciones estratégicas.

**5.3.3.4. Gestión de Proyectos.** En 2007 se llevó a cabo el programa "Project Management" para formar a aquellos empleados involucrados en proyectos internacionales y profesionalizar la gestión de proyectos en todas las áreas de negocio de URSA®.

**5.3.3.5. Gestión del Desempeño.** Este programa continuó como una herramienta estratégica de gestión y su divulgación se canaliza a través del Programa de Bienvenida.



**5.3.3.6. Programa Jóvenes Profesionales.** En 2007 se desarrolló este programa para apoyar el crecimiento y desarrollo de URSA®.

#### **5.3.4. Uralita Iberia**

Durante el año 2007 Uralita Iberia realizó un gran esfuerzo en formar a sus empleados. Las cifras alcanzadas son un reflejo de la importancia que tiene la formación para alcanzar nuestras metas.

Se realizaron un total de 401 acciones formativas, invirtiendo más de 5.314.000 horas. Otras acciones, lideradas desde Recursos Humanos, se encaminaron a reforzar las Competencias de nuestro capital humano.

**5.3.4.1. Programa Domus.** Es un proyecto de acciones formativas cuyo objetivo es impulsar la Cultura y Valores del Grupo Uralita.

**5.3.4.2. Plan de formación en Sistemas de Información.** Este plan se elabora desde 2007 para mejorar los conocimientos de los usuarios y un mejor aprovechamiento de las herramientas en cada uno de los negocios de Iberia.

#### **5.3.4.3. Formación en Prevención de Riesgos Laborales**

- **Curso de Conducción Segura.** Este curso estaba enfocado a aquellos empleados que utilizan el vehículo como herramienta de trabajo para mejorar su nivel de conducción, garantizar su seguridad y disminuir el riesgo de accidentes.

- **Programa Tutela de Mandos en Prevención.** Su objetivo fue dotar de las herramientas necesarias para facilitar el cambio de conductas no adecuadas en materia de Seguridad y Salud laboral.

- **Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales.** Está orientado a introducir a los participantes en el marco normativo básico de la prevención de riesgos laborales.

**5.3.5. Programa Hogar Conectado a Internet.** Los empleados ubicados en España pueden optar a la adquisición de un equipo informático conectado a Internet y a una plataforma de formación on-line.

**5.3.6. Encuesta de Clima.** Se realizan encuestas periódicamente para estudiar el clima laboral con el objetivo de medir la percepción de los empleados de su entorno laboral y conocer sus inquietudes.

**5.3.7. Evaluación 360 grados.** A través de la consultora Hay Group se realizó un proceso de Evaluación 360º para examinar el nivel de calidad directiva de primer nivel y el clima generado.

### **5.4. Comunicación Interna**

#### **Intranet Corporativa**

El Grupo Uralita, dentro de su política de desarrollo y apuesta por la tecnología, desarrolló en el año 2004 una Intranet con el objetivo de fortalecer la cultura corporativa

y la comunicación interna. "Intralita", después de dos años de vida, mantiene vivo el objetivo que perseguía en el momento de su lanzamiento.

El objetivo del año 2007 fue dar acceso al 100% de los empleados que disponen de un ordenador. Actualmente tienen acceso más de 2.300 empleados con un total de 25.000 visitas mensuales. Intralita es desde su inicio el canal de comunicación interna por excelencia para todos los empleados de Uralita.

### **Comunicación Interna en URSA®**

URSA® desarrolla un amplio plan de comunicación interna entre las que podemos destacar la revista semestral "Perspectivas", que se traduce a ocho idiomas y se hace llegar a todos los empleados de URSA® con información de eventos y noticias de interés general.

En el año 2007 se definió e inició la campaña de comunicación de los 12 Principios para trabajar juntos en URSA®. Lo que se pretende construir es una compañía cohesionada y con un fuerte sentido de pertenencia.

### **Comunicación Interna en Uralita Iberia**

El proyecto Bravo nace en 2006 con una proyección a tres años y con el objetivo de ser líderes indiscutibles en el mercado ibérico de materiales de la construcción.

Dentro del Proyecto Bravo y persiguiendo que todos los empleados de Uralita Iberia estén al tanto de su evolución, nace la Revista Bravo, en la que se incluyen las opiniones de empleados, sobre diversos temas relacionados con Bravo.

## **5.5. Seguridad y Salud**

En URSA® se redujo considerablemente el número de accidentes con baja, de 97 en el 2006 a 66 en el 2007, lo que significa una reducción del 32% y una reducción del 37% en el absentismo generado por esta contingencia, es decir se redujeron en más de 5.000 horas las bajas debidas a accidentes. Asimismo, es importante señalar que el absentismo derivado de contingencias comunes, enfermedad común, también disminuyó en un 13% o lo que es lo mismo, en 15.000 horas de absentismo.

Hay varios proyectos en marcha en la División de Aislantes en tema de Seguridad y entre ellos es destacable el "Top Six", un plan integral dividido en varias fases que comprende:

- La detección de riesgos a través de las evaluaciones
- La disminución a la exposición de contaminantes mediante mediciones higiénicas
- El plan de formación en Seguridad y Salud
- La creación de nuevos procedimientos de trabajo
- Un plan de información y formación al personal de fábrica

Para 2008, el principal objetivo es la integración de la prevención de riesgos laborales y la seguridad en las fábricas, lo que permitirá seguir disminuyendo el absentismo y la siniestralidad.

Para Uralita Iberia los objetivos en materia de seguridad y salud ocupan un lugar prioritario y prueba de ello es que, a lo largo del año 2007, se alcanzaron importantes hitos en prevención de riesgos laborales y se redujeron drásticamente los índices de siniestralidad.

En concreto, el Índice de Frecuencia de los accidentes con baja en la División de Uralita Iberia descendió en un 56,45% con respecto al año anterior. Ello supuso una reducción del 55,77% de las contingencias en valor absoluto. El negocio que mejoró más su Índice de Frecuencia fue Algíss® siguiéndole, por este orden, los negocios de Cobert®, Adequa® y Pladur®, respectivamente.

Si analizamos el Índice de Gravedad, la División de Uralita Iberia consiguió una mejora del 51,44% con respecto al año anterior. Cobert® es el negocio que redujo más su Índice de Gravedad, seguido de Algíss®, Adequa® y Pladur®.

Asimismo, los esfuerzos realizados durante el año 2007 supusieron mejoras a nivel global, reduciéndose también los accidentes sin baja en un 14,55% con respecto al año anterior.

En España y durante el año 2007, el Servicio de Prevención Mancomunado de Uralita continuó desarrollando numerosas acciones:

- Se revisaron y completaron algunos procedimientos y formatos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Se continuaron desarrollando las actividades asociadas a seguridad, ergonomía y psicología aplicada, junto con estudios de higiene industrial y vigilancia de la salud.
- Se realizó la tercera auditoría interna de seguridad, preparatoria del segundo proceso de auditoría legal externa que tendrá lugar durante el año 2008.
- Se implementó el plan de formación anual de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se impulsaron las acciones dirigidas a favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura organizativa y a propiciar una cultura preventiva.

En 2007 Uralita recibió el Premio Antonio Baró que otorga MC Mutual en reconocimiento a la labor realizada por la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

## **6. RESPONSABILIDAD CON EL SECTOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN**

El Grupo Uralita es una referencia en el mundo de los materiales de construcción, ofreciendo la información y los productos necesarios para favorecer la construcción sostenible.

### **6.1. Premios otorgados a la innovación**

**XVII Concurso ibérico de soluciones constructivas de Pladur®**

Pladur® premia a través del Concurso Ibérico de Soluciones Constructivas la capacidad creativa de los participantes, que serán los prescriptores del futuro. El concurso está dirigido a alumnos matriculados en el segundo ciclo de las Escuelas Técnicas Superiores y Facultades de Arquitectura de España y Portugal.

En esta ocasión el tema propuesto fue “Prototipo de Vivienda sostenible Pladur®”, una reflexión sobre cómo las nuevas tecnologías constructivas y requerimientos socio-económicos afectan a la vivienda.

## 6.2. Formación a terceros

Uralita mantiene una relación intensa y permanente con los grupos de interés del mundo universitario, las administraciones públicas, prescriptores, instaladores de sus productos y sistemas y clientes. De ahí que, como cada año, las distintas empresas del Grupo hayan participado en proyectos de formación, jornadas técnicas y seminarios.

**URSA®** desarrolló 503 programas de formación en 2007 que contaron con un total de 7.937 participantes. Este plan formativo fomenta el conocimiento de la marca URSA® en los distintos públicos objetivos y pone a disposición de los asistentes la oportunidad de conocer las nuevas soluciones que URSA® desarrolla.

Es destacable la formación que se realizó en la planta de XPS de Alemania a arquitectos e instaladores y las iniciativas técnicas que se desarrollaron en el ámbito universitario.

URSA® Polonia durante 2007 organizó 378 cursos con una participación de 1.863 técnicos y comerciales de los principales distribuidores del país, 67 cursos dirigidos a 1.733 arquitectos y prescriptores y se formaron a 3.015 instaladores.

En **Pladur®** se llevaron a cabo las siguientes acciones durante el año 2007 en el ámbito de la formación:

Uno de los proyectos del Centro de Formación Pladur®, es el reconocimiento, por parte del Ministerio de Educación y Ciencia, del oficio de instalador de Placa de Yeso Laminado. Dicho proyecto se inició en el año 2006, tuvo continuidad durante 2007 y esperamos se publique en el BOE en el año 2008.

La actividad del Centro de Formación continuó como en años anteriores, superando el número de alumnos que asistieron a nuestros cursos. Entre las actividades que tuvieron una gran acogida se pueden destacar los cursos dirigidos a la formación de los comerciales de nuestros clientes, así como el reciclaje de los más veteranos.

También se ha desarrollado una nueva herramienta formativa en nuestra web, los “Cursos on- line de instalación de Sistemas Pladur®”.

En el negocio de **Tejados** se promovió el acercamiento de nuestros productos a clientes y prescriptores potenciales a través de las siguientes actividades:

1. Formación para instalación de Tejados.
2. Conferencias de nuevos productos con innovaciones tecnológicas (p.ej. Sistemas Solares Cobert®).

3. Presentaciones y conferencias organizadas junto con los clientes más significativos, dirigidas a constructores, prescriptores e instaladores.

En el año 2007 el Negocio de **Tuberías** participó activamente en los siguientes foros, jornadas técnicas y presentaciones con clientes:

1. Jornadas técnicas sobre tuberías de distribución en redes de riego celebradas en el Centro Nacional de Tecnología de Regadíos.
2. VI Curso sobre diseño e instalación de tuberías para transporte de agua, en colaboración con la Universidad de Salamanca y Escuela Politécnica Superior de Ávila.
3. VI Curso de ingeniería ambiental a distancia, organizado por Velthis Ingeniería Ambiental y la Escuela de Estudios Públicos en colaboración con colegios profesionales y escuelas superiores.
4. Master Riego del CEDEX, en colaboración con el Ministerio de Fomento.
5. Jornada de materiales donde se expusieron nuestros principales productos y sistemas de tuberías orientadas Uratop, Válvulas hidráulicas, y nuestro sistema de Saneamiento Sanecor. Realizada por ELISAVA y Uralita Sistemas de Tuberías.
6. V Congreso Nacional de la Ingeniería Civil, bajo el lema "Desarrollo y sostenibilidad en el marco de la ingeniería"
7. Jornadas Conferencia Hidrográfica del Júcar

Respecto a las jornadas y presentaciones realizadas en colaboración con cliente destacan entre otras:

1. Jornadas Técnicas Baleares, realizada por Uralita Sistemas de Tuberías en colaboración con sus clientes Mainca y Servicios Palau.
2. Jornadas Técnicas Pretensados Zaragoza S.L. - Uralita Sistemas de Tuberías realizó formación sobre el Sistema de Evacuación Insonorizada de AR-M1 a clientes y personal de Prezasa.
3. Jornadas Cal i Gas en Castillo de Perelada - Uralita Sistemas de Tuberías, asistió al encuentro organizado por Cal i Gas (mayorista de materiales para instalaciones, calefacción, aire acondicionado, sanitarios y grifería).

## **7. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD**

**7.1. Compromiso con comunidades locales:** Uralita contribuye al desarrollo social y económico en aquellos países en los que tiene sus instalaciones y en los que opera fomentando el bienestar de las sociedades con las que interactúa.

**7.2. Campaña “Dona tu móvil”:** Uralita pone a disposición de todos sus empleados la posibilidad de colaborar con esta iniciativa conjunta de Cruz Roja Española y la Fundación Entreculturas, cuyo objetivo es encontrar una nueva utilidad social a los teléfonos móviles que ya no se usan. Los fondos recaudados se destinan a la puesta en marcha de proyectos sociales.

**7.3. Colaboración con Intermón Oxfam:** Como ya se hizo en la campaña navideña precedente, en el año 2007 Uralita envió las felicitaciones de Navidad de la mano de Intermón Oxfam.

**7.4. Campaña Donación Sangre:** Como cada año, se mantiene la colaboración con el Centro de Transfusión de la Comunidad de Madrid para realizar la campaña de Donación de Sangre en la que participan los empleados de Uralita.

**7.5. Colaboración con Tierra de Hombres:** Grupo Uralita colabora junto con el resto de empresas del Grupo Nefinsa con la Fundación Tierra de Hombres. El programa del 2007 se ha denominado “Campaña de Céntimos”. La participación de los empleados se realiza de forma voluntaria donando los céntimos de la nómina durante todo el periodo.

**7.6. Promoción de la cultura:** Uralita participa en el programa de patrocinio que desarrolla el Teatro Real de Madrid para contribuir a la difusión de las actividades musicales, líricas y coreográficas.

**7.7. Uralita recicla:** esta campaña tiene carácter permanente y está enfocada a la mejora del Medio Ambiente impulsando el reciclaje de tóners y papel y evitando la impresión innecesaria.

**7.8. Proyecto Tres Olivos.** Uralita y la Fundación Adecco colaboran en el impulso de iniciativas que den una oportunidad real de integración social y laboral a personas con discapacidad. Se trata de una apuesta decidida por un programa en beneficio de niños y jóvenes con discapacidad auditiva.

**7.9 Feria de Empleo y Discapacidad 2007.** Uralita participó en la primera Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid (“Empleo y Discapacidad 2007”).

Se trata del primer encuentro que se celebra en España con el objetivo de favorecer la inserción en el mundo laboral de este colectivo profesional promoviendo una campaña de recolección de Currícula para fomentar la contratación: “Tu Currículum, tu mejor carta de Presentación”. La finalidad de esta feria es conseguir que exista “un empleo sin barreras”.

**7.10 Colaboración con la Fundación Adecco - Mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad en Zaragoza.** El proyecto se dirige a la orientación laboral y financiación de formación a través de becas de estudio de jóvenes con discapacidad hacia una formación profesional que les posibilite enfrentarse al mercado laboral con mejores garantías de futuro.

**7.11 Programa Alianza.** Uralita participa en el Programa Alianza en colaboración con Fundación Randstad y otras asociaciones como Down España. El objetivo que se persigue es doble, por un lado lograr la incorporación de jóvenes con Síndrome de Down en la empresa ordinaria y por otro, sensibilizar al sector empresarial sobre la valía de las personas con discapacidad intelectual y su capacidad de asumir responsabilidades laborales.

## 1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN URALITA

Dentro del plan estratégico de Uralita, la comunicación con sus grupos de interés es un objetivo prioritario. De ahí que en los últimos ejercicios, la compañía haya hecho un esfuerzo por comunicar su política y resultados en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Las líneas de actuación de Uralita en el ejercicio 2007 han sido inspiradas por la política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Nefinsa. Dicha política se sustenta en tres pilares:

- Dimensión económica: compromiso con el buen gobierno y con los accionistas asegurando la transparencia, la ética y la creación de valor
- Dimensión social: compromiso con el desarrollo de la sociedad y con el equipo humano
- Dimensión ambiental: compromiso con el consumo responsable y respeto al Medio Ambiente

Y desde esta triple exigencia hemos adoptado las decisiones y hemos puesto en marcha las actividades en materia de Medio Ambiente, Educación y Actuaciones concretas adaptadas a cada uno de los grupos de interés (*stakeholders*) que nos permiten ir más allá de las obligaciones jurídicas.

La cultura del Grupo Uralita se basa en siete valores, pilares básicos sobre los que se asienta el crecimiento de nuestro proyecto. En Uralita creemos en:

- Espíritu de Grupo
- Transparencia
- Apertura al cambio
- Afán de superación
- Ambición por resultados excelentes
- Respeto y desarrollo continuo de las personas
- Responsabilidad y compromiso social

## 2. RESPONSABILIDAD CON LA CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO

Desde la creación de Uralita en el año 1907, la compañía se caracterizó por su preocupación en el desarrollo del sector de materiales de construcción, ofreciendo a sus clientes los productos más avanzados en cada época, al tiempo que permitían a Uralita mantenerse en la vanguardia del sector. Con la introducción de materiales aislantes para el sector de la construcción, se inicia una nueva etapa de desarrollo de productos energéticamente eficientes.

Desde la perspectiva de un desarrollo rentable y sostenible, Uralita no sólo centra su generación de valor desde un punto de vista económico, sino que también atiende a las necesidades de todos los *stakeholders*, apoyando de esta manera el progreso social de las comunidades donde está presente. A través de tres canales se conduce nuestra contribución al desarrollo económico y al producto bruto: resultados, inversiones y creación de empleo.

- En el año 2007 Uralita volvió a batir por segundo año consecutivo un récord de resultados, siendo el Resultado neto Atribuible de 85,4 millones de euros. Estos resultados históricos son fruto de una estrategia enfocada en materiales de construcción de alto valor añadido y una fuerte cultura de ejecución basada en los siete valores de Uralita.

- 2007 representa el primer año del nuevo Plan Estratégico 2007-2009 que pone especial atención en el desarrollo orgánico de nuestros negocios. Actualmente Uralita está construyendo cinco fábricas de materiales de construcción: una fábrica de Pladur® en Zaragoza, una de Algiss® en Andalucía, una fábrica de Lana de Vidrio en Ucrania, una fábrica de Lana de Vidrio en Reino Unido y una fábrica de XPS en Rusia. La saneada situación económica de Uralita, con una deuda neta de 136,6 millones de euros, le permite afrontar la nueva etapa de crecimiento orgánico e inorgánico.

- Las instalaciones actualmente en construcción contribuirán al desarrollo de las regiones donde se están ejecutando a través de la creación de puestos de trabajo directos e indirectos.

### **3. RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE**

El enfoque principal de nuestro compromiso con el Medio Ambiente es hacer compatibles el desarrollo económico, el equilibrio ambiental y el progreso social. Es un objetivo del Grupo Uralita que su actividad se desarrolle contribuyendo positivamente al comportamiento medioambiental, poniendo especial atención a la protección del entorno y a la gestión de los centros industriales.

El compromiso de nuestras fábricas con la preservación del Medio Ambiente se materializó en las siguientes acciones:

1. Cambio climático
2. Inversiones en Medio Ambiente
3. Ley de Responsabilidad Ambiental
4. Modelo de Gestión Industrial

#### **3.1. Cambio climático – Protocolo de Kyoto**

En Uralita nos concentramos en el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Protocolo de Kyoto, tales como:

- Mejora de la eficiencia de las instalaciones para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>
- Seguimiento y verificación por parte de AENOR de las emisiones
- Entrega de los informes verificados a la Administración competente

Este año 2007 finalizó el primer Plan Nacional de Asignación (PNA) que fue concebido como plan preparatorio. En este periodo, se emitieron el 65% de las Tn de CO<sub>2</sub> asignadas y el 35% restante se vendieron.

En noviembre del año 2007 se aprobó el Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el periodo 2008-2012. Este Plan es el segundo elaborado en el marco del régimen comunitario de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero y el primero que se aplicará coincidiendo con el



periodo de compromiso 2008-2012 establecido en el Protocolo de Kyoto a la Convención Marco de Naciones Unidas de Cambio Climático.

### 3.2. Inversiones en Medio Ambiente

Durante el año 2007 se aprobaron importantes inversiones destinadas a minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad. A modo de ejemplo, el 5,19% del total de las inversiones que se realizaron en Uralita Iberia se destinaron a acciones de Medio Ambiente.

Podemos señalar, entre las inversiones más significativas, algunas de las realizadas en:

- Las fábricas de Valdetorres y Sanchidrian - Tejas hormigón. Se procedió a la descontaminación de tanques enterrados de gasóleo antiguos que estaban en desuso
- Valdetorres- Tejas hormigón. Se instaló una depuradora de aguas residuales
- La planta de Valdemoro - Pladur®. Se realizó el montaje de la línea de reciclado de placas con el que se logrará disminuir la generación de residuos inertes
- Alcázar de San Juan – Tuberías. Se instaló un depurador térmico para reducir las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV's)

### 3.3. Ley de Responsabilidad Ambiental

En octubre de 2007 se aprobó la Ley de Responsabilidad Medioambiental que pretende tanto reparar los daños causados al medio ambiente como evitar que se produzcan.

La Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio "*quien contamina repara*" que va más allá del principio "*quien contamina paga*". Se trata de asegurar que el responsable de la actividad devuelva los recursos naturales dañados a su estado original, sufragando el total de los costes, aún cuando no haya cometido ninguna infracción administrativa y haya actuado de conformidad con la normativa aplicable.

Para garantizar la eficacia de la ley, ésta exige que los operadores cuenten con una garantía financiera con la que cubrir la responsabilidad medioambiental en la que puedan incurrir.

Uralita ya está trabajando en este sentido, realizando análisis y evaluaciones de los riesgos medioambientales de nuestras instalaciones y así poder dar la cobertura adecuada a las posibles contingencias medioambientales que pudieran producirse.

### 3.4 Modelo de Gestión Industrial

El Modelo de Gestión Industrial nace para establecer una referencia en la gestión de los centros Industriales de Uralita Iberia. Dicho modelo recoge las mejores prácticas desarrolladas en las fábricas, para ponerlas a disposición de los equipos responsables de los centros.

Los contenidos que integran el Modelo están ordenados en torno a siete ejes:

- Procesos
- Resultados

- Personas
- Despliegue de Objetivos
- Soportes de Gestión
- Liderazgo
- Valores

#### **4. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD**

La comunicación de Uralita con los Grupos de Interés que confluyen en su actividad es fundamental pues le permite conocer las necesidades de estos Grupos y en la medida de lo posible satisfacer sus necesidades.

##### **4.1. Responsabilidad con los accionistas**

Uralita lleva más de treinta años siendo una empresa cotizada en Bolsa, lo que implica que la transparencia en la información es uno de los pilares básicos de la compañía.

Tras el lanzamiento de una Oferta Pública de Adquisición a finales de 2002, Nefinsa pasó a ser el accionista de referencia del Grupo Uralita e impulsó, a través de un nuevo Plan Estratégico, un profundo cambio en la organización, asumiendo el compromiso de la transparencia en la gestión. En septiembre de 2007 Nefinsa lanzó una nueva Oferta Pública de Adquisición con el objeto de dar salida a aquellos inversores que prefirieran no acompañar a Uralita en la nueva estrategia de diversificación.

El compromiso de Uralita con sus accionistas no sólo abarca la transparencia sino también la garantía de viabilidad y el desarrollo del negocio a largo plazo, así como la retribución al accionista vía dividendos en el corto plazo.

La retribución a través de dividendos es una política clave del Grupo Uralita para materializar la creación de valor para sus accionistas. Al igual que en años anteriores, en el ejercicio 2007 se obtuvieron resultados positivos por lo que los accionistas de Uralita percibirán, si así lo aprueba la Junta General de Accionistas, y con cargo a los resultados de 2007, un dividendo de 0,43 euros brutos por acción, lo que supondría un *pay-out* de la práctica totalidad del Beneficio Neto Atribuible Consolidado del Grupo.

##### **4.2. Departamento de Relación con Inversores**

Uralita cuenta también con un Departamento de Relación con Inversores y de Atención al Accionista, que potencia diversos canales de comunicación tanto con accionistas individuales como con inversores institucionales, con objeto de facilitar la información que puedan necesitar para valorar el estado financiero de la sociedad y sus perspectivas a futuro.

##### **4.3. Uralita en Internet**

La página web se ha convertido en un canal de comunicación básico con todos los grupos de interés del Grupo Uralita. En el año 2000 se desarrolla [www.uralita.com](http://www.uralita.com) con el compromiso de crecer, para dar cada vez más servicios en la red y ser el reflejo de la imagen de la compañía.

Uralita considera Internet no sólo un canal de comunicación básico con todos los grupos de interés sino además una vía para poner a disposición una gran cantidad de servicios y

la venta de productos en la red. Uralita está presente en Internet con la página principal del Grupo [www.uralita.com](http://www.uralita.com), el comercio electrónico del negocio de Pladur® se realiza a través de [www.pladur.biz](http://www.pladur.biz) y el conjunto de páginas web de URSA, siendo la principal página del negocio de Aislantes [www.ursa-online.com](http://www.ursa-online.com).

### [www.uralita.com](http://www.uralita.com)

La página de Uralita, creada en el año 2000, se ha convertido en un referente en el mercado de materiales de construcción en España con más de 70.000 visitas mensuales. En el año 2007 se descargaron más de 400.000 documentos de distintos tipos:

- Documentos financieros para accionistas e inversores
- Documentos técnicos de productos para estudiantes, clientes, prescriptores como tarifas, referencias de obra y manuales técnicos
- Documentos informativos como revistas, noticias e informes anuales para todos nuestros grupos de interés

Uralita tiene la preocupación de realizar constantes mejoras para garantizar la accesibilidad a todos los contenidos y facilitar la navegación de los usuarios que visitan la página.

### [www.pladur.biz](http://www.pladur.biz)

El comercio electrónico de Pladur® estrenó en el año 2007 un nuevo diseño en Internet. Este nuevo aspecto se adapta a las necesidades de sus clientes y al lanzamiento de la nueva imagen de marca de Pladur®.

Durante 2007 se puso a disposición de los clientes la posibilidad de realizar las gestiones on-line en nuevas lenguas. Desde su lanzamiento [www.pladur.biz](http://www.pladur.biz) estaba disponible en castellano y este año se añadieron el catalán y el portugués.

### [www.ursa-online.com](http://www.ursa-online.com)

URSA tiene presencia en Internet con una página principal y 31 webs locales que garantizan llevar la información a todos los países en los que URSA desarrolla su actividad en sus propios idiomas. En 2007 se procedió a una reestructuración de la información y al constante mantenimiento de los contenidos, labor que continuará durante el año 2008.

## **5. RESPONSABILIDAD CON LOS EMPLEADOS**

La estrategia de Recursos Humanos se fundamenta en los valores del Grupo Uralita y concretamente en el del respeto y desarrollo continuo de las personas.

En este marco se elaboraron las actuaciones y sistemas de gestión de Recursos Humanos de 2007 que ponen de manifiesto el interés en la promoción del empleo de calidad, el desarrollo de los sistemas formativos, la apuesta por el crecimiento de las competencias de nuestros Directivos, el correcto funcionamiento de la comunicación interna y el desarrollo de continuas mejoras de las condiciones de seguridad de nuestras instalaciones y empleados.

## **5.1. Calidad de empleo**

La plantilla total del Grupo Uralita a diciembre de 2007 asciende a 4.061 empleados en todos los países en los que Uralita tiene presencia.

En el año 2007 se realizó una clara apuesta por la estabilidad en la contratación pasando el personal con contrato indefinido de un 60% a un 90%.

## **5.2. Empleo en zonas en vías de desarrollo**

En el Grupo Uralita existe una importante sensibilidad hacia las políticas sociales y por ello se favorece la generación de empleo y expansión de sus centros productivos en países en vías de desarrollo.

## **5.3. Formación y Desarrollo**

### **5.3.1. Selección**

Uralita mantiene un sistema de selección de personal basado en la superación de pruebas objetivas y en la utilización de las técnicas más adecuadas subordinada a las necesidades del Grupo.

El proceso de selección se sustenta en la valoración de los candidatos en base a unas competencias establecidas en Uralita y seleccionadas en el nivel correspondiente dependiendo de la posición a cubrir. También se contemplan los comportamientos, intereses y valores evaluados a través de diversas metodologías.

Las herramientas de valoración y los procedimientos utilizados garantizan el cumplimiento de la legislación en materia laboral así como las normas internacionales y nacionales que determinan la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Uralita apuesta por la diversidad de su fuerza laboral y por ello garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación a sus empleados, independientemente de su origen étnico, religión, opiniones políticas, sexo, discapacidad, edad u otras circunstancias.

Las decisiones de promoción se basan en condicionantes objetivos como estudios, habilidades y logros. Este criterio de igualdad de oportunidades hace que prime la capacidad y mérito de las personas a la hora de realizar promociones internas.

### **5.3.2. Formación Directiva**

Durante los años 2005 y 2006 Uralita realizó un Programa de Evaluación y Desarrollo de Competencias con el objetivo de evaluar a un colectivo seleccionado entre los empleados del Grupo en base a las Competencias de Uralita a través de *Development Centres*.

Como resultado de estas pruebas, se identificó a unos empleados considerados de elevado potencial que podrían cubrir en el futuro puestos de responsabilidad dentro del Grupo.

Con la finalidad de potenciar las competencias directivas de este colectivo se realizaron una serie de planes de desarrollo individual que se vienen realizando desde el 2005.

### **Programa de negociación**

La formación que se impartió por el Instituto de Empresa a 25 empleados del Grupo, estuvo enfocada al desarrollo de sus habilidades en materia de negociación.

#### **5.3.3. URSA® invierte en el desarrollo continuo de las personas.**

URSA® tiene el convencimiento de que las personas son la fuente de su competitividad y realiza una apuesta fuerte invirtiendo en su desarrollo. Para ello se promovieron los siguientes programas en 2007:

**5.3.3.1. URSA® STEP.** Este programa realizado con en Instituto de Empresa tiene como objetivo fortalecer las competencias de liderazgo profesional de empleados clave.

**5.3.3.2. URSA® MANAGER.** Durante 2007 se organizaron dos cursos:

URSA® Basic Management, dirigido a empleados con puestos de dirección sin reportes directos y que aún no adquirieron experiencia en liderazgo de equipos.

URSA® New Leaders, diseñado para Managers y Project Leaders que cuentan desde hace poco tiempo con empleados a su cargo o que próximamente contarán con ellos.

**5.3.3.3. URSA® FORUM.** Está dirigido especialmente a los miembros del Comité de Dirección y a los Directores Generales de las Unidades Operativas. Los participantes intercambian y aprenden nuevos métodos, herramientas y tendencias en Gestión Internacional, cuyo objetivo es ayudarles a desarrollar nuevas acciones estratégicas.

**5.3.3.4. Gestión de Proyectos.** En 2007 se llevó a cabo el programa "Project Management" para formar a aquellos empleados involucrados en proyectos internacionales y profesionalizar la gestión de proyectos en todas las áreas de negocio de URSA®.

**5.3.3.5. Gestión del Desempeño.** Este programa continuó como una herramienta estratégica de gestión y su divulgación se canaliza a través del Programa de Bienvenida.

**5.3.3.6. Programa Jóvenes Profesionales.** En 2007 se desarrolló este programa para apoyar el crecimiento y desarrollo de URSA®.

#### **5.3.4. Uralita Iberia**

Durante el año 2007 Uralita Iberia realizó un gran esfuerzo en formar a sus empleados. Las cifras alcanzadas son un reflejo de la importancia que tiene la formación para alcanzar nuestras metas.

Se realizaron un total de 401 acciones formativas, invirtiendo más de 5.314.000 horas. Otras acciones, lideradas desde Recursos Humanos, se encaminaron a reforzar las Competencias de nuestro capital humano.

**5.3.4.1. Programa Domus.** Es un proyecto de acciones formativas cuyo objetivo es impulsar la Cultura y Valores del Grupo Uralita.

**5.3.4.2. Plan de formación en Sistemas de Información.** Este plan se elabora desde 2007 para mejorar los conocimientos de los usuarios y un mejor aprovechamiento de las herramientas en cada uno de los negocios de Iberia.

#### **5.3.4.3. Formación en Prevención de Riesgos Laborales**

- **Curso de Conducción Segura.** Este curso estaba enfocado a aquellos empleados que utilizan el vehículo como herramienta de trabajo para mejorar su nivel de conducción, garantizar su seguridad y disminuir el riesgo de accidentes.

- **Programa Tutela de Mandos en Prevención.** Su objetivo fue dotar de las herramientas necesarias para facilitar el cambio de conductas no adecuadas en materia de Seguridad y Salud laboral.

- **Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales.** Está orientado a introducir a los participantes en el marco normativo básico de la prevención de riesgos laborales.

**5.3.5. Programa Hogar Conectado a Internet.** Los empleados ubicados en España pueden optar a la adquisición de un equipo informático conectado a Internet y a una plataforma de formación on-line.

**5.3.6. Encuesta de Clima.** Se realizan encuestas periódicamente para estudiar el clima laboral con el objetivo de medir la percepción de los empleados de su entorno laboral y conocer sus inquietudes.

**5.3.7. Evaluación 360 grados.** A través de la consultora Hay Group se realizó un proceso de Evaluación 360° para examinar el nivel de calidad directiva de primer nivel y el clima generado.

### **5.4. Comunicación Interna**

#### **Intranet Corporativa**

El Grupo Uralita, dentro de su política de desarrollo y apuesta por la tecnología, desarrolló en el año 2004 una Intranet con el objetivo de fortalecer la cultura corporativa

y la comunicación interna. "Intralita", después de dos años de vida, mantiene vivo el objetivo que perseguía en el momento de su lanzamiento.

El objetivo del año 2007 fue dar acceso al 100% de los empleados que disponen de un ordenador. Actualmente tienen acceso más de 2.300 empleados con un total de 25.000 visitas mensuales. Intralita es desde su inicio el canal de comunicación interna por excelencia para todos los empleados de Uralita.

### **Comunicación Interna en URSA®**

URSA® desarrolla un amplio plan de comunicación interna entre las que podemos destacar la revista semestral "Perspectivas", que se traduce a ocho idiomas y se hace llegar a todos los empleados de URSA® con información de eventos y noticias de interés general.

En el año 2007 se definió e inició la campaña de comunicación de los 12 Principios para trabajar juntos en URSA®. Lo que se pretende construir es una compañía cohesionada y con un fuerte sentido de pertenencia.

### **Comunicación Interna en Uralita Iberia**

El proyecto Bravo nace en 2006 con una proyección a tres años y con el objetivo de ser líderes indiscutibles en el mercado ibérico de materiales de la construcción.

Dentro del Proyecto Bravo y persiguiendo que todos los empleados de Uralita Iberia estén al tanto de su evolución, nace la Revista Bravo, en la que se incluyen las opiniones de empleados, sobre diversos temas relacionados con Bravo.

## **5.5. Seguridad y Salud**

En URSA® se redujo considerablemente el número de accidentes con baja, de 97 en el 2006 a 66 en el 2007, lo que significa una reducción del 32% y una reducción del 37% en el absentismo generado por esta contingencia, es decir se redujeron en más de 5.000 horas las bajas debidas a accidentes. Asimismo, es importante señalar que el absentismo derivado de contingencias comunes, enfermedad común, también disminuyó en un 13% o lo que es lo mismo, en 15.000 horas de absentismo.

Hay varios proyectos en marcha en la División de Aislantes en tema de Seguridad y entre ellos es destacable el "Top Six", un plan integral dividido en varias fases que comprende:

- La detección de riesgos a través de las evaluaciones
- La disminución a la exposición de contaminantes mediante mediciones higiénicas
- El plan de formación en Seguridad y Salud
- La creación de nuevos procedimientos de trabajo
- Un plan de información y formación al personal de fábrica

Para 2008, el principal objetivo es la integración de la prevención de riesgos laborales y la seguridad en las fábricas, lo que permitirá seguir disminuyendo el absentismo y la siniestralidad.

Para Uralita Iberia los objetivos en materia de seguridad y salud ocupan un lugar prioritario y prueba de ello es que, a lo largo del año 2007, se alcanzaron importantes hitos en prevención de riesgos laborales y se redujeron drásticamente los índices de siniestralidad.

En concreto, el Índice de Frecuencia de los accidentes con baja en la División de Uralita Iberia descendió en un 56,45% con respecto al año anterior. Ello supuso una reducción del 55,77% de las contingencias en valor absoluto. El negocio que mejoró más su Índice de Frecuencia fue Algíss® siguiéndole, por este orden, los negocios de Cobert®, Adequa® y Pladur®, respectivamente.

Si analizamos el Índice de Gravedad, la División de Uralita Iberia consiguió una mejora del 51,44% con respecto al año anterior. Cobert® es el negocio que redujo más su Índice de Gravedad, seguido de Algíss®, Adequa® y Pladur®.

Asimismo, los esfuerzos realizados durante el año 2007 supusieron mejoras a nivel global, reduciéndose también los accidentes sin baja en un 14,55% con respecto al año anterior.

En España y durante el año 2007, el Servicio de Prevención Mancomunado de Uralita continuó desarrollando numerosas acciones:

- Se revisaron y completaron algunos procedimientos y formatos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Se continuaron desarrollando las actividades asociadas a seguridad, ergonomía y psicología aplicada, junto con estudios de higiene industrial y vigilancia de la salud.
- Se realizó la tercera auditoría interna de seguridad, preparatoria del segundo proceso de auditoría legal externa que tendrá lugar durante el año 2008.
- Se implementó el plan de formación anual de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se impulsaron las acciones dirigidas a favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura organizativa y a propiciar una cultura preventiva.

En 2007 Uralita recibió el Premio Antonio Baró que otorga MC Mutual en reconocimiento a la labor realizada por la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

## **6. RESPONSABILIDAD CON EL SECTOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN**

El Grupo Uralita es una referencia en el mundo de los materiales de construcción, ofreciendo la información y los productos necesarios para favorecer la construcción sostenible.

### **6.1. Premios otorgados a la innovación**

**XVII Concurso ibérico de soluciones constructivas de Pladur®**



Pladur® premia a través del Concurso Ibérico de Soluciones Constructivas la capacidad creativa de los participantes, que serán los prescriptores del futuro. El concurso está dirigido a alumnos matriculados en el segundo ciclo de las Escuelas Técnicas Superiores y Facultades de Arquitectura de España y Portugal.

En esta ocasión el tema propuesto fue "Prototipo de Vivienda sostenible Pladur®", una reflexión sobre cómo las nuevas tecnologías constructivas y requerimientos socio-económicos afectan a la vivienda.

## 6.2. Formación a terceros

Uralita mantiene una relación intensa y permanente con los grupos de interés del mundo universitario, las administraciones públicas, prescriptores, instaladores de sus productos y sistemas y clientes. De ahí que, como cada año, las distintas empresas del Grupo hayan participado en proyectos de formación, jornadas técnicas y seminarios.

**URSA®** desarrolló 503 programas de formación en 2007 que contaron con un total de 7.937 participantes. Este plan formativo fomenta el conocimiento de la marca **URSA®** en los distintos públicos objetivos y pone a disposición de los asistentes la oportunidad de conocer las nuevas soluciones que **URSA®** desarrolla.

Es destacable la formación que se realizó en la planta de XPS de Alemania a arquitectos e instaladores y las iniciativas técnicas que se desarrollaron en el ámbito universitario.

**URSA®** Polonia durante 2007 organizó 378 cursos con una participación de 1.863 técnicos y comerciales de los principales distribuidores del país, 67 cursos dirigidos a 1.733 arquitectos y prescriptores y se formaron a 3.015 instaladores.

En **Pladur®** se llevaron a cabo las siguientes acciones durante el año 2007 en el ámbito de la formación:

Uno de los proyectos del Centro de Formación **Pladur®**, es el reconocimiento, por parte del Ministerio de Educación y Ciencia, del oficio de instalador de Placa de Yeso Laminado. Dicho proyecto se inició en el año 2006, tuvo continuidad durante 2007 y esperamos se publique en el BOE en el año 2008.

La actividad del Centro de Formación continuó como en años anteriores, superando el número de alumnos que asistieron a nuestros cursos. Entre las actividades que tuvieron una gran acogida se pueden destacar los cursos dirigidos a la formación de los comerciales de nuestros clientes, así como el reciclaje de los más veteranos.

También se ha desarrollado una nueva herramienta formativa en nuestra web, los "Cursos on-line de instalación de Sistemas **Pladur®**".

En el negocio de **Tejados** se promovió el acercamiento de nuestros productos a clientes y prescriptores potenciales a través de las siguientes actividades:

1. Formación para instalación de Tejados.
2. Conferencias de nuevos productos con innovaciones tecnológicas (p.ej. Sistemas Solares **Cobert®**).

3. Presentaciones y conferencias organizadas junto con los clientes más significativos, dirigidas a constructores, prescriptores e instaladores.

En el año 2007 el Negocio de **Tuberías** participó activamente en los siguientes foros, jornadas técnicas y presentaciones con clientes:

1. Jornadas técnicas sobre tuberías de distribución en redes de riego celebradas en el Centro Nacional de Tecnología de Regadíos.
2. VI Curso sobre diseño e instalación de tuberías para transporte de agua, en colaboración con la Universidad de Salamanca y Escuela Politécnica Superior de Ávila.
3. VI Curso de ingeniería ambiental a distancia, organizado por Velthis Ingeniería Ambiental y la Escuela de Estudios Públicos en colaboración con colegios profesionales y escuelas superiores.
4. Master Riego del CEDEX, en colaboración con el Ministerio de Fomento.
5. Jornada de materiales donde se expusieron nuestros principales productos y sistemas de tuberías orientadas Uratop, Válvulas hidráulicas, y nuestro sistema de Saneamiento Sanecor. Realizada por ELISAVA y Uralita Sistemas de Tuberías.
6. V Congreso Nacional de la Ingeniería Civil, bajo el lema "Desarrollo y sostenibilidad en el marco de la ingeniería"
7. Jornadas Conferencia Hidrográfica del Júcar

Respecto a las jornadas y presentaciones realizadas en colaboración con cliente destacan entre otras:

1. Jornadas Técnicas Baleares, realizada por Uralita Sistemas de Tuberías en colaboración con sus clientes Mainca y Servicios Palau.
2. Jornadas Técnicas Pretensados Zaragoza S.L. - Uralita Sistemas de Tuberías realizó formación sobre el Sistema de Evacuación Insonorizada de AR-M1 a clientes y personal de Prezasa.
3. Jornadas Cal i Gas en Castillo de Perelada - Uralita Sistemas de Tuberías, asistió al encuentro organizado por Cal i Gas (mayorista de materiales para instalaciones, calefacción, aire acondicionado, sanitarios y grifería).

## **7. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD**

**7.1. Compromiso con comunidades locales:** Uralita contribuye al desarrollo social y económico en aquellos países en los que tiene sus instalaciones y en los que opera fomentando el bienestar de las sociedades con las que interactúa.

**7.2. Campaña “Dona tu móvil”:** Uralita pone a disposición de todos sus empleados la posibilidad de colaborar con esta iniciativa conjunta de Cruz Roja Española y la Fundación Entreculturas, cuyo objetivo es encontrar una nueva utilidad social a los teléfonos móviles que ya no se usan. Los fondos recaudados se destinan a la puesta en marcha de proyectos sociales.

**7.3. Colaboración con Intermón Oxfam:** Como ya se hizo en la campaña navideña precedente, en el año 2007 Uralita envió las felicitaciones de Navidad de la mano de Intermón Oxfam.

**7.4. Campaña Donación Sangre:** Como cada año, se mantiene la colaboración con el Centro de Transfusión de la Comunidad de Madrid para realizar la campaña de Donación de Sangre en la que participan los empleados de Uralita.

**7.5. Colaboración con Tierra de Hombres:** Grupo Uralita colabora junto con el resto de empresas del Grupo Nefinsa con la Fundación Tierra de Hombres. El programa del 2007 se ha denominado “Campaña de Céntimos”. La participación de los empleados se realiza de forma voluntaria donando los céntimos de la nómina durante todo el periodo.

**7.6. Promoción de la cultura:** Uralita participa en el programa de patrocinio que desarrolla el Teatro Real de Madrid para contribuir a la difusión de las actividades musicales, líricas y coreográficas.

**7.7. Uralita recicla:** esta campaña tiene carácter permanente y está enfocada a la mejora del Medio Ambiente impulsando el reciclaje de tóners y papel y evitando la impresión innecesaria.

**7.8. Proyecto Tres Olivos.** Uralita y la Fundación Adecco colaboran en el impulso de iniciativas que den una oportunidad real de integración social y laboral a personas con discapacidad. Se trata de una apuesta decidida por un programa en beneficio de niños y jóvenes con discapacidad auditiva.

**7.9 Feria de Empleo y Discapacidad 2007.** Uralita participó en la primera Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid (“Empleo y Discapacidad 2007”).

Se trata del primer encuentro que se celebra en España con el objetivo de favorecer la inserción en el mundo laboral de este colectivo profesional promoviendo una campaña de recolección de Currícula para fomentar la contratación: “Tu Currículum, tu mejor carta de Presentación”. La finalidad de esta feria es conseguir que exista “un empleo sin barreras”.

**7.10 Colaboración con la Fundación Adecco - Mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad en Zaragoza.** El proyecto se dirige a la orientación laboral y financiación de formación a través de becas de estudio de jóvenes con discapacidad hacia una formación profesional que les posibilite enfrentarse al mercado laboral con mejores garantías de futuro.

**7.11 Programa Alianza.** Uralita participa en el Programa Alianza en colaboración con Fundación Randstad y otras asociaciones como Down España. El objetivo que se persigue es doble, por un lado lograr la incorporación de jóvenes con Síndrome de Down en la empresa ordinaria y por otro, sensibilizar al sector empresarial sobre la valía de las personas con discapacidad intelectual y su capacidad de asumir responsabilidades laborales.