



**Grupo Uralita**



**Responsabilidad  
Social  
Corporativa**

# Responsabilidad Social Corporativa

## 1. La Responsabilidad Social Corporativa en Uralita

Uralita, dentro de la política definida en el ámbito del Grupo Nefinsa, concibe la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

En el año 2004, se definió el contenido de la Política de Responsabilidad Social Corporativa, impulsando nuevos proyectos socialmente responsables y homogeneizando criterios entre las empresas que forman parte del Grupo Nefinsa.

A partir de ese momento, en Uralita orientamos nuestra actuación en materia RSC siguiendo las tres líneas que rigen dicha política: Medio Ambiente, Educación y Actuaciones concretas con los Grupos de Interés (*Stakeholders*).

En Uralita somos conscientes de que la estrategia, políticas y decisiones producen un impacto en nuestro entorno y por ello, nuestro compromiso va más allá de las meras obligaciones jurídicas. En Uralita consideramos que el cumplimiento equilibrado de las responsabilidades en materia económica, social y medioambiental, junto con una gestión eficaz y transparente, es esencial para el desarrollo sostenible.

En línea con la Responsabilidad y Compromiso Social, en Uralita continuamos apoyando el progreso de las comunidades donde estamos presentes a través de iniciativas en colaboración con organismos públicos y privados, asociaciones y ONGs.

## 2. Responsabilidad con la creación de Valor Económico

En los casi 100 años de historia en los que el Grupo Uralita ha venido desarrollando su actividad ha estado continuamente adaptándose a su entorno competitivo. De esta manera, las actividades desarrolladas por la compañía han ido variando a lo largo de estos años. Uralita ha destacado por la rápida adopción de los nuevos avances tecnológicos, lo viene demostrando desde los años 50 en que se introducen los materiales plásticos, en los 70 con las tejas de hormigón y las placas cartón-yeso, en los



años 80 con las tejas cerámicas y en los 90 entrando en el mercado de aislantes y adquiriendo posteriormente una presencia internacional. El nuevo enfoque del Grupo Uralita en los materiales de construcción permite desarrollar posiciones de liderazgo en todos los productos y los mercados en los que opera. Esta privilegiada posición competitiva es el resultado de una estrategia enfocada y socialmente responsable que busca la generación de valor a medio y largo plazo.

La generación de valor no sólo se plantea desde un punto de vista financiero, sino también desde la perspectiva de un desarrollo rentable y sostenible atendiendo a las necesidades de todos nuestros *Stakeholders*, apoyando así el progreso social de las comunidades donde estamos presentes. Nuestra contribución al desarrollo económico y al producto interior bruto se produce a través de tres canales: resultados, inversiones y creación de empleo.

- El Grupo Uralita continuó a lo largo de 2005 con la ejecución de su Plan Estratégico 2004-2006, finalizando con éxito su plan de desinversión de negocios no estratégicos. A lo largo del ejercicio se desinvertieron seis negocios, lo que unido a la desinversión de otros siete en 2003 y 2004, consolidan un portafolio con los cuatro negocios considerados estratégicos y que serán plataformas de crecimiento a futuro del Grupo. A pesar de esta reducción de perímetro, el Resultado Neto atribuido a la Sociedad Dominante del Grupo Uralita en 2005 fue de 35,2 millones de euros, el segundo mejor de la última década.
- Adicionalmente, la mejora en la gestión de los negocios y las desinversiones ejecutadas a lo largo del año 2005, han permitido que la Deuda Neta del Grupo Uralita haya disminuido en 151,9 millones de euros, hasta situarse en 140,1 millones de euros. Este bajo nivel de endeudamiento permite al Grupo Uralita afrontar con solidez económica la nueva etapa de crecimiento rentable de la compañía a través de oportunidades de crecimiento orgánico (inversión en nuevas líneas/plantas) e inorgánico (vía adquisiciones).
- Durante el ejercicio 2005, y a pesar del importante esfuerzo de reestructuración al que se ha visto sometido el Grupo Uralita para adaptarse al contexto externo, se ha continuado apostando por el crecimiento del negocio, como por ejemplo la apertura en el primer trimestre de 2005 de la segunda línea de Lana de Vidrio en Serpuchov (Rusia).

### 3. Responsabilidad con el Medio Ambiente

El cuidado de nuestro entorno forma parte del compromiso social que establece el Grupo Uralita en sus valores donde se refleja su apuesta por el Desarrollo Sostenible. En el año 2005 la responsabilidad del Grupo Uralita con la protección del entorno se ha materializado en tres grandes líneas de actuación:

1. Prevención y Control integrados de la Contaminación.
2. Minimización del Impacto Ambiental.
3. Cambio Climático.

#### 3.1. Prevención y Control integrados de la Contaminación

Con el fin de cumplir con la Política Comunitaria puesta en marcha en el 5º Programa de Acción Comunitaria en materia de Medio Ambiente (5º PACMA) y hacer efectiva la prevención y control de la contaminación, se aprobó en 1997 la Directiva 96/61/CE del Consejo, de 24 de septiembre relativa a la prevención y control integrados de la contaminación, mediante la cual se establecen medidas para evitar, o al menos reducir las emisiones de las actividades potencialmente contaminadoras en la atmósfera, el agua y el suelo, incluidos los residuos. Esta Directiva fue transpuesta mediante la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación.

Para hacer efectiva esta prevención y control de la contaminación, el Grupo Uralita ha iniciado durante este año los trámites para solicitar la Autorización Ambiental Integrada de aquellas fábricas de la Compañía, que por la actividad que desarrollan estén afectadas.

#### 3.2. Minimización del Impacto Ambiental

Continuando con el compromiso ya adquirido por el Grupo en años anteriores, Uralita sigue teniendo como objetivos prioritarios en lo que a minimización del impacto ambiental se refiere:

- **Mejora de la eficiencia y ahorro energético.** Uralita ha iniciado durante estos años trabajos de optimización energética que permitan un ahorro en el consumo. A modo de ejemplo, en la fábrica de Toledo se ha realizado una auditoria externa energética precisamente para conseguir el aprovechamiento optimizado de la energía y a su vez reducir el consumo (ejemplo, el horno y el secadero de tejas).
- **Reutilización de las aguas de proceso.** El Grupo Uralita ha implantado en las fábricas de los Negocios de Yesos y Tejados, sistemas de reutilización de aguas en los procesos de fabricación. Con la implantación de estos sistemas se consigue reciclar agua, disminuir su consumo y evitar los vertidos.
- **Instalación de depuradoras** para adecuar los vertidos de aguas residuales. Estas iniciativas permiten un mayor grado de depuración de las aguas residuales que generan los procesos productivos, y reduce así tanto la contaminación como la dependencia de otras fuentes.



- Disminución de las emisiones atmosféricas mediante la instalación de sistemas de filtración.
- Reducción de la producción de residuos.

### 3.3. Cambio Climático

A lo largo del 2005, las fábricas afectadas han cumplido con todas 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.

## 4. Responsabilidad con la Sociedad

El compromiso Social del Grupo Uralita se hace posible gracias al diálogo que mantiene con los Grupos de Interés que confluyen en su actividad y que nos permite conocer y hacer lo posible por satisfacer sus necesidades.

Sólo el cumplimiento de los compromisos establecidos con todas las partes permite realizar la aportación prevista de valor a la sociedad.

### 4.1. Responsabilidad con los accionistas

Desde el año 1976 el Grupo Uralita es una empresa cotizada en Bolsa. A finales del año 2002, tras el lanzamiento de una Oferta Pública de Adquisición, el Grupo 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. Un pilar básico de esta transformación ha sido el compromiso asumido con la transparencia en la gestión.

Es aquí donde el Gobierno Corporativo juega un papel relevante ya que éste define la forma en que las empresas operan, son controladas e interactúan, tanto con sus accionistas e inversores como con cualquier otro interesado que forme parte de los llamados *Stakeholders*, entre los que se incluyen a todos los colectivos relacionados o con interés actual o potencial en la empresa y a los que se quiere favorecer con esta política de información y transparencia.

El Grupo Uralita ha seguido con interés el proceso de desarrollo de las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo, asumiendo cuantas obligaciones se han venido imponiendo. En este sentido, el Consejo de Administración ha querido incorporar todas aquellas prácticas susceptibles de generar valor en la medida en que suponen un aumento de la transparencia y mejora de la información disponible para los accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, mercados y la comunidad financiera en general.



El compromiso de Uralita con sus accionistas no sólo abarca la transparencia sino también la garantía de viabilidad y desarrollo del negocio a largo plazo, así como la retribución al accionista vía dividendos en el corto y medio plazo. El pilar básico de la relación del Grupo con sus accionistas es precisamente esta transparencia informativa, que se ve reflejada en una comunicación fluida y en la realización de compromisos explícitos.

Se han establecido objetivos concretos para el año 2006, que se materializan en el compromiso de alcanzar un EBITDA de 144 millones de euros y un Beneficio Neto atribuido a la Sociedad Dominante de 35 millones de euros.

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 el año anterior, en el ejercicio 2005 se han obtenido 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 2005, un dividendo de 0,11 euros por acción, lo que supondría un *pay-out* de aproximadamente el 62% del Beneficio Neto atribuido a la Sociedad Dominante.

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

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

El Departamento de Relación con Inversores permite que tanto analistas financieros como inversores institucionales y particulares mantengan una comunicación bidireccional y directa con Uralita. El objeto de esta comunicación es que los agentes del mercado dispongan de la información pública sobre la compañía y su acción para sus análisis y toma de decisiones, así como para solventar las dudas que les puedan surgir sobre aspectos clave del negocio.

A través de este Departamento el Grupo Uralita emite los informes financieros y presentaciones de la compañía de obligado cumplimiento con periodicidad trimestral y anual, y adicionalmente participa en foros de empresas cotizadas, organizados por analistas financieros, con el objeto de dar a conocer la compañía a los agentes del mercado –todos estos documentos pueden consultarse en nuestra página Web ([www.uralita.com](http://www.uralita.com)) o bien en la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores)–.

#### **4.3. Página Web ([www.uralita.com](http://www.uralita.com))**

Uralita actualiza constantemente su Web corporativa con los siguientes contenidos:

- Información sobre el Grupo Uralita en Bolsa
- Agenda del Inversor
- Información sobre dividendos

- Estatutos de la Sociedad
- Noticias y Hechos Relevantes
- Participaciones significativas
- Otras Web del Grupo
- Información financiera: Resultados trimestrales y semestrales
- Presentaciones de la compañía
- Informes Anuales
- Informe de Gobierno Corporativo
- Información sobre las Juntas Generales de Accionistas
- Contactos relevantes en Uralita

Nuestro compromiso a futuro es mantener y desarrollar éste y otros canales de comunicación para garantizar que los accionistas estén debidamente informados y sean así partícipes de los importantes desarrollos que el Grupo Uralita tiene por delante.

## **5. Responsabilidad con los Empleados**

En el año 2005, el Grupo Uralita ha continuado manteniendo su compromiso de potenciar y trabajar en actuaciones en materia de Recursos Humanos, ya que éste es considerado uno de los ejes principales de la Estrategia del Grupo.

Estas actuaciones han estado enfocadas en la mejora en la calidad del empleo, de las condiciones laborales, de las oportunidades de desarrollo y de la salud de todos los profesionales que conforman el Grupo:

### **5.1. Calidad de empleo**

La plantilla total del Grupo Uralita a diciembre de 2005 era de 4.340 empleados en 22 países.

Un 60% del empleo actual está formado por contratos indefinidos, muestra de la apuesta de la Compañía por la contratación estable.

Más del 64% de la plantilla de la Compañía cuenta con una antigüedad superior a 5 años y esto es considerado para el Grupo Uralita una muestra de la fidelidad de sus profesionales.

### **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 preocupa por favorecer la generación de empleo y expansión de sus centros productivos en países actualmente en

vías de desarrollo (Bosnia, Croacia, Estonia, Hungría, Kazakhstan, Polonia, Rumania, Rusia, Eslovaquia, Eslovenia, Ucrania, Serbia & Montenegro).

### 5.3. Formación

#### 5.3.1. Plan de Formación y Desarrollo de Habilidades

El Diccionario de Competencias diseñado en el 2004 que nació a partir de los Valores del Grupo y que recoge de manera estructurada las habilidades y cualidades en forma de competencias, ha sido el pilar para la Elaboración del Programa de Desarrollo de Competencias.

Este Programa de Desarrollo de Competencias ha tenido como participantes a 85 personas, entre las que se encuentran Gerentes, Jefes/Responsables, Comerciales y Analistas procedentes de las Divisiones y Áreas Corporativas del Grupo. Estos cursos han estado enfocados en desarrollar, potenciar y mejorar las Competencias del Grupo Uralita.

La Formación se ha concretado en los siguientes cursos:

- **Presentaciones Eficaces**, centrado en potenciar la Competencia de Comunicación.
- **Gestión de Conflictos**, entendida como combinación de las Competencias de Negociación y de Comunicación.
- **Negociación Eficaz**, profundizando además en la Planificación y Organización como elemento base de la Negociación.
- **Gestión del Cambio**, centrado en la Visión Estratégica y en la Gestión de la Información en situaciones de incertidumbre.
- **Gestión del Tiempo y de Proyectos**, reforzando, entre otras, el Trabajo en Equipo y la Orientación a Resultados.
- **Desarrollo de Personas**, curso enfocado en potenciar la Comunicación, Delegación y Motivación como algunas herramientas de gestión de equipos.

#### 5.3.2. Programa de Gestión Directiva

El Programa de Gestión Directiva, derivado de los resultados del proceso de evaluación llevado a cabo en 2004 a través de *Development Centers*, ha tenido como participantes a 26 personas procedentes de diferentes líneas de negocio y de servicios centrales, cuya misión es conseguir el crecimiento y la rentabilidad necesaria para la empresa, delegación o área gestionada, mediante la consecución de los diferentes objetivos asignados personalmente y en su área de responsabilidad.

Se ha desarrollado a lo largo de 6 meses, ha tenido 100 horas de duración y se ha llevado a cabo en el Colegio de Dirección del Instituto de Empresa.



Los objetivos de este Programa se han centrado en:

- Preparar a los participantes, identificados como personas de gran potencial, para poder alcanzar un mayor desarrollo profesional, facilitando, al mismo tiempo su trabajo actual.
- Transmitir los fundamentos generales de algunas de las competencias del “Diccionario de Competencias” del Grupo Uralita así como su aplicación práctica.
- Transmitir conocimientos generales de “Gestión Directiva” que ayuden a comprender a la empresa como un sistema complejo e interrelacionado.
- Trabajar los contenidos del Programa a través de actividades prácticas (*workshops*, grupos de trabajo, presentación de casos).

### 5.3.3. Programa de Desarrollo de Habilidades Directivas

Este programa, del cual se han beneficiado 29 Directores del Grupo, ha tenido como objetivo proporcionar las herramientas y habilidades de gestión que proporcionen un mejor desempeño en el puesto de trabajo, y faciliten el alcance de los objetivos personales y profesionales, impactando positivamente en los resultados de la Organización. Los módulos principales han sido:

#### a) Visión Global/Estratégica:

- Desarrollar la visión global/estratégica del Grupo, analizando los diferentes componentes que la determinan e identificando sus competencias asociadas.
- Facilitar la identificación e implantación de las estrategias más adecuadas de acuerdo con la misión/visión de la organización.
- Analizar las implicaciones de la toma de decisión en los diferentes ámbitos de la organización y su impacto en las cifras de negocio.

#### b) Liderazgo:

- Identificar los diferentes estilos de dirección existentes, su relación con el clima y su impacto en los resultados.
- Adecuar nuestros estilos de dirección a cada una de las diferentes situaciones que nos encontramos en nuestro día a día con colaboradores.
- Facilitar un proceso lógico de evaluación y desarrollo de colaboradores, como funciones elementales para la adecuación antes mencionada.
- Transmitir técnicas y herramientas, identificando conductas y comportamientos a incorporar como hábito en nuestra gestión de personas.



#### 5.3.4. Ursa invierte en Desarrollo de Recursos Humanos

En Ursa estamos convencidos de que el Desarrollo de los Recursos Humanos es un factor clave para el éxito del Negocio, como queda de manifiesto en el desarrollo de las siguientes acciones:

##### 5.3.4.1. Formación Funcional – Marketing

“Functional Education – Marketing” ha sido diseñado a medida por la Escuela de Negocios de la Universidad St. Gallen (Suiza), teniendo en cuenta las necesidades de los directivos de Ursa en el ámbito del marketing. El objetivo del programa de formación ha sido crear la base de conocimientos de marketing para nuestra sede central y para los 20 Directores de Marketing de las unidades operativas que Ursa tiene distribuidas por toda Europa.

##### 5.3.4.2. Sistema de Evaluación “Feedback de 360°”

Teniendo como punto de partida el Diccionario de Competencias, se ha desarrollado un proceso de evaluación de los 20 Directivos de Ursa, según el criterio “Feedback de 360°”, basado en la obtención de información de comportamiento en los que los evaluados, los evaluadores y otros compañeros de la empresa constituyen la fuente de retroalimentación de datos. El objetivo ha sido promover la mejora continua de las competencias definiendo Planes de Desarrollo Individuales a partir de los resultados de este *feedback*.

#### 5.3.5. Programa Domus

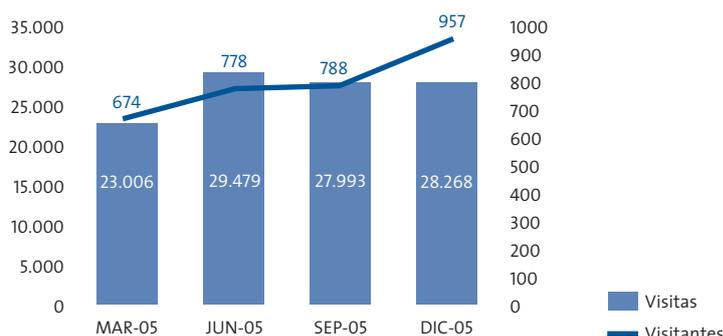
Dirigido a Mandos de fábricas, desde Directores/Responsables de Centro hasta Encargados/Jefes de turno. El programa Domus es un proyecto de acciones formativas cuyo principal objetivo es el de impulsar la nueva Cultura y Valores del Grupo Uralita. Asimismo, es un vehículo para la implantación del nuevo modelo de Recursos Humanos: “El Mando como gestor de Personas”. El proyecto iniciado en el 2004 con Responsables de los centros productivos ha tenido continuidad en el 2005 con el nivel jerárquico inmediatamente inferior (Jefes de producción, mantenimiento, expediciones, etc), habiéndose formado un total de 79 personas.

#### 5.4. Comunicación

En noviembre de 2004 nació la Intranet como fruto de la colaboración entre todas las Áreas Corporativas y Negocios del Grupo Uralita. Durante el año 2005 ha seguido avanzando y, poco a poco, se ha configurado como el pilar fundamental del Grupo para fortalecer la Cultura Corporativa, definida por sus Valores, así como para reforzar la comunicación interna entre todas las áreas.

Con la puesta en marcha durante este año, de las primeras funcionalidades de auto-servicio “Mis Vacaciones” y “Nota de Gastos”, la Intranet ha dado un gran paso hacia uno de los objetivos más importantes, unificar procesos y agilizar las gestiones en el Grupo.

En esta segunda fase podemos seguir afirmando que los resultados de visitas siguen siendo muy satisfactorios, tal y como vemos en el gráfico:



## 5.5. Satisfacción de los Empleados

Durante el año 2005 se ha continuado con el proyecto “Ayúdanos a Mejorar”, porque en el Grupo Uralita somos conscientes de que una empresa que quiere ser líder tiene que escuchar a sus empleados.

A través de un cuestionario (en Web o papel, según los centros de trabajo), los empleados han contestado a preguntas relacionadas con el trabajo, condiciones de trabajo y compensación, organización y recursos, orientación al cliente y a la calidad, comunicación y participación, liderazgo, trabajo en equipo y satisfacción en general. El resultado ha constituido la base de trabajo para identificar áreas de mejora.

Esta encuesta de Satisfacción de Empleados se ha llevado a cabo a dos colectivos:

- a) Las dos fábricas que el Negocio de Aislantes tiene en España donde la participación refleja un índice excelente del 86%.

De la valoración global destacamos como aspectos más valorados:

- Confianza en el futuro del Grupo.
- Orgullo de pertenencia.
- Imagen de productos y servicio al cliente.
- Satisfacción general en el puesto de trabajo:
  - Ambiente de trabajo.
  - Trabajo en sí mismo.
  - Definición de responsabilidades.

b) 477 empleados del Grupo de las Áreas corporativas y los departamentos de Servicios de los Negocios en todos los países en los que el Grupo está presente. El índice de participación fue del 65%.

De la valoración global destacamos como aspectos más valorados:

- Orgullo de pertenencia.
- Confianza en el futuro del Grupo.
- Relación de confianza con el superior.
- Buen ambiente de trabajo.
- Satisfacción general en el puesto de trabajo.

## 5.6. Seguridad y Salud

El Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Uralita, constituido en abril de 2004, ha desarrollado durante el año 2005 numerosas acciones destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que integran las empresas españolas del Grupo Uralita.

Al margen de las actuaciones específicas desarrolladas en cada centro de trabajo (actividades de asesoramiento, formación, evaluación, seguimiento y control), se han llevado a cabo un importante número de acciones globales dirigidas al colectivo en su totalidad. Mención especial merecen la elaboración y aprobación de los procedimientos y formatos que nutren el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Uralita.

Formando parte de los objetivos específicos dirigidos a aquellas disciplinas preventivas menos desarrolladas, durante el año 2005 se han llevado a cabo estudios concretos en materia de ergonomía y psicología aplicada, como complemento a las actividades de seguridad, higiene industrial y vigilancia de la salud.

El avance en la integración de la prevención de riesgos laborales, conjuntamente con el desempeño del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Uralita, se han traducido en la consecución de los objetivos marcados en esta materia.

Formando parte de las acciones dirigidas a favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en el quehacer cotidiano de cada empleado, durante la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que tuvo lugar los días 24 al 28 de octubre de 2005, se desarrolló una campaña específica con acciones de diversa índole: publicación de noticias, entrevistas y reportajes, formación masiva, exposición en los centros de trabajo del cartel ganador del concurso de dibujo que representó al Grupo Uralita durante dicha semana, y entrega de la placa conmemorativa a la fábrica ganadora del concurso dirigido a elegir la mejor iniciativa puesta en práctica para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.



Considerando el conjunto de las empresas, la evolución de las cifras de siniestralidad del Grupo Uralita durante el año 2005 ha mostrado una incipiente tendencia favorable, reduciéndose en un 16% el número de accidentes con baja con respecto al período anterior.

Como resultado del desempeño referenciado, el nivel de progreso del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Uralita motivó que, a finales del año 2005, éste se encontrara en disposición de someterse a la auditoria legal externa, proceso que tendrá su principal desarrollo y finalización durante el primer semestre del año 2006.

## **6. Responsabilidad con el sector de Materiales de Construcción**

El Grupo Uralita a lo largo de casi un siglo de existencia ha sido referencia en el mundo de los materiales de construcción, con posiciones de liderazgo en los productos y mercados en los que opera ofreciendo la información y los productos necesarios para favorecer la construcción sostenible.

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

El Grupo Uralita, un año más, ha colaborado con diversas universidades siempre consciente de la importancia de éstas como fuente de innovación y con el fin de propiciar un acercamiento entre los ámbitos empresarial y universitario.

Por ello ha convocado un año más:

#### **XV Concurso Ibérico de soluciones constructivas de PLADUR®**

En el 2005 se celebró la decimoquinta edición del Concurso Ibérico de soluciones constructivas de PLADUR®. Como en años anteriores el concurso está dirigido a los 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 “Estación de metro Madrid 2012”. Este tema pretende trasladar a los alumnos la reflexión acerca de la capacidad que ha de tener la arquitectura como objeto y soporte de la información relacionada con el flujo de actividades de las personas. La propuesta pretendía que los alumnos realizaran en un diseño a nivel de anteproyecto, una transformación integral de una moderna estación de metro, o una zona de ella, para convertirla en un lugar de encuentro, información y cultura, donde el objetivo principal sea la comunicación constante sobre la candidatura de Madrid 2012.

PLADUR® apoyó con esta propuesta la candidatura de Madrid como ciudad para albergar los JJ.OO. de 2012. Las soluciones presentadas tenían que resolver los problemas de accesibilidad y comunicabilidad sin barreras arquitectónicas.

A través del desarrollo de un ejercicio actual y asequible, se trata de estimular y ampliar los conocimientos de los alumnos participantes sobre los sistemas y productos PLADUR®.



## 6.2. Formación a terceros

El Grupo Uralita participa en proyectos de formación, jornadas técnicas y seminarios con organizaciones, instituciones locales y universidades donde ponen su conocimiento y experiencia al servicio de la sociedad. En el año 2005 el Grupo Uralita participó activamente en los siguientes foros:

- Jornadas Nuevas Soluciones para las Conducciones de Agua en el Interior de las Edificaciones: Colegio de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Málaga.
- Jornada Nuevas Tecnologías en Sistemas de Conducciones y su Regulación: Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas.
- XXII Congreso Nacional de Riegos: Conferencia “Optimización en la Conducción y control de agua de Riego”.
- V Curso sobre Diseño e Instalación de Tuberías para Transporte de Agua: celebrado en la Escuela Politécnica Superior de Ávila.
- Ponencias: “Válvulas Hidráulicas de Control para Regulación en Sistemas de Presión” y “URATOP clase 500. La tubería del futuro para conducciones de agua a presión”.

Asimismo, en el año 2005 el Negocio de Tejados del Grupo Uralita, fiel a su ideal de acercamiento de la universidad al mundo de la empresa ha participado en diferentes cursos y seminarios en las Escuelas de Ingeniería y Arquitectura y Colegios de Arquitectos de las siguientes poblaciones en España: Mallorca, Zaragoza, Valladolid, Sevilla, Toledo, Granada, Cantabria, Barcelona, Córdoba, Zamora, Palencia, Salamanca, Burgos, Madrid, Logroño, Alcalá de Henares, Mérida, Murcia, Ávila y León.

## 7. Compromiso con la Comunidad

### 7.1. Local

El Grupo Uralita cuenta con instalaciones en 22 países lo que hace posible la participación en el entramado social de todas las comunidades donde estamos presentes. Además de los factores que contribuyen al desarrollo económico de estos territorios como son los resultados económicos o la creación de empleo, Uralita completa su compromiso social con estas comunidades mediante diversas actividades de patrocinio y mecenazgo de actividades culturales y deportivas.

### 7.2. Sociedad

A lo largo del año 2005 se han promovido en el Grupo Uralita, en colaboración de todos sus empleados, diversas acciones que han tenido como objetivo hacer realidad uno de nuestros Valores Corporativos “Responsabilidad y Compromiso Social”, como muestra de que realmente es algo en lo que creemos.

**7.2.1. Proyecto Uralita Ayuda:** iniciativa propuesta por los empleados con la que se ha pretendido colaborar a paliar los hechos acontecidos en Asia solidarizándose con las víctimas del tsunami.

El importe total de las donaciones solidarias, de la Compañía y de los empleados, se entregaron en Madrid al Presidente de la Cruz Roja Española.

**7.2.2. Campaña “Dona tu móvil”:** aprovechando la puesta en marcha del cambio de operador de telefonía móvil en el Grupo, se ha lanzado una campaña de reciclaje cuyo objetivo ha sido dar una nueva utilidad social a los teléfonos en desuso. Con los teléfonos donados se han generado ingresos destinados a proyectos de educación, integración y desarrollo entre los colectivos más desfavorecidos. Al mismo tiempo se colabora con el cuidado medioambiental al darles un fin que no sea contaminante.

**7.2.3. Colaboración con Intermón Oxfam:**

- Se ha firmado un convenio de colaboración con Intermón Oxfam en que se acuerda donar todos los honorarios percibidos por los directivos del Grupo en concepto de charlas, conferencias u otras acciones formativas.
- En el año 2005 se han realizado las Felicitaciones de Navidad con Intermón Oxfam con el objetivo de que dicha compra supusiera un beneficio (por la colaboración con una iniciativa solidaria).

Resultado de la negociación llevada a cabo por la compra de dichas felicitaciones se consiguió un ahorro, sobre lo previsto, que el Grupo ha donado a Intermón Oxfam y que irá destinado a su proyecto Banco de Agua para Etiopía.

**7.2.4. Campaña Donación de Sangre:** se ha establecido una colaboración con el Centro de Transfusión de la Comunidad de Madrid, cuyo objetivo radica en mantener, de manera estable y continua, campañas de Donación de Sangre en las que participen los empleados del Grupo Uralita.

**7.2.5. Colaboración con Tierra de Hombres:** Grupo Uralita junto con el resto de empresas del Grupo Nefinsa ha colaborado con la Fundación Tierra de Hombres, ONG sin ánimo de lucro, en su proyecto “Viaje a la Vida”.

Las aportaciones, tanto de la Compañía como de los empleados, han contribuido a la labor que desarrolla Tierra de Hombres organizando el viaje de niños desde países en los que las infraestructuras sanitarias son inexistentes o muy deficientes, a España donde reciben la atención necesaria.

**7.2.6. Uralita recicla:** se ha lanzado esta campaña enfocada a la mejora del medio ambiente impulsando el reciclaje de Papel y Toners.

Para ello se han colocado contenedores en los que los empleados puedan depositar el material para reciclar.