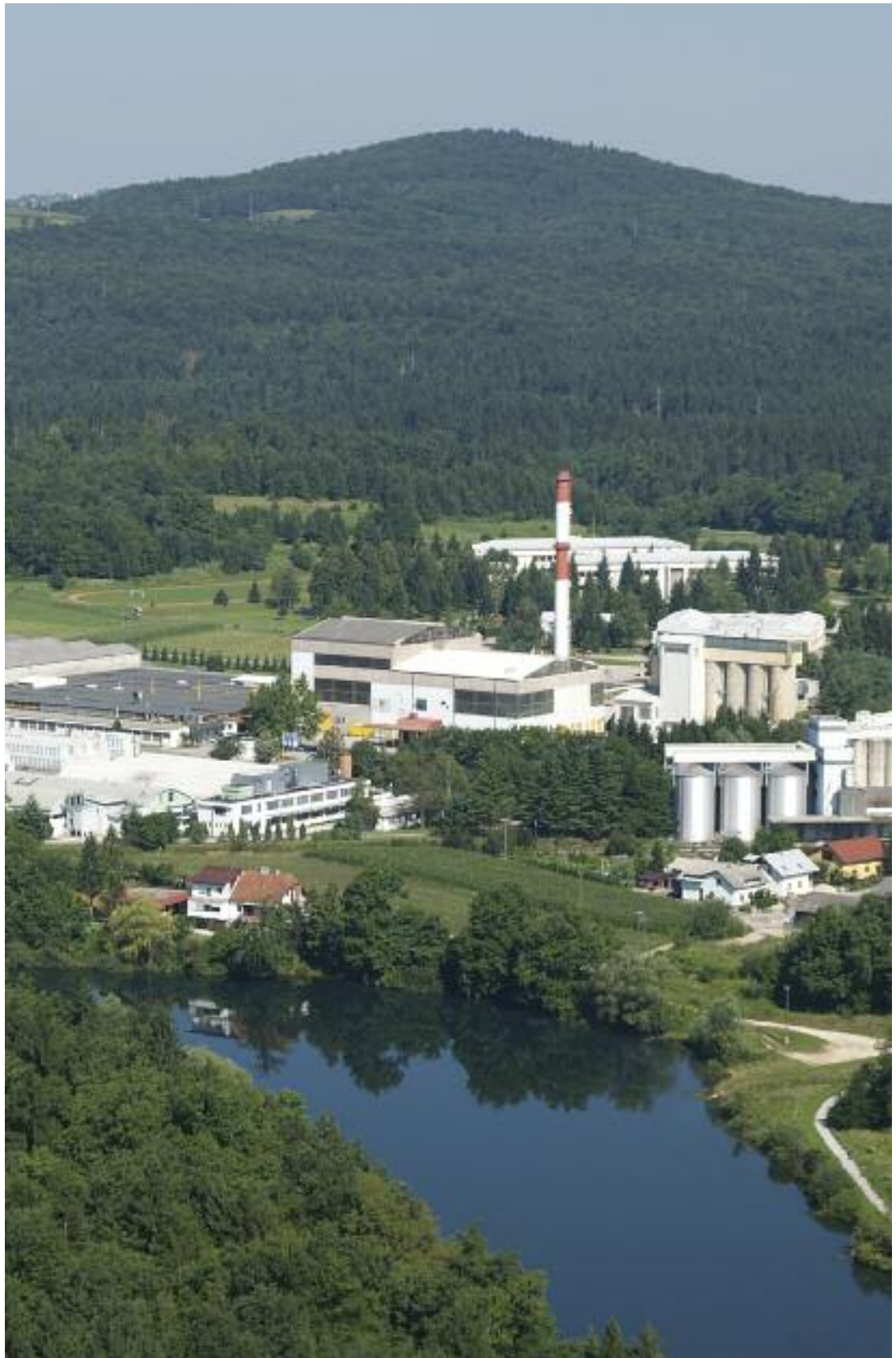




Responsabilidad Social Corporativa

Corporate Social Responsibility

La Responsabilidad Social Corporativa de Uralita

Corporate Social Responsibility at Uralita

Responsabilidad con la creación de valor económico

Responsibility with economic value creation

Responsabilidad con el medio ambiente

Responsibility with the environment

Responsabilidad con la sociedad

Responsibility with society

Responsabilidad con los empleados

Responsibility with employees

Responsabilidad con el sector de materiales de construcción

Responsibility with the building materials sector

Compromiso con la comunidad

Commitment with the community

La Responsabilidad Social Corporativa en Uralita

Corporate Social Responsibility at 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,

Communication with stakeholders is a key priority in Uralita's Strategic Plan. Accordingly, the company has gone to great lengths over the last few years to communicate its Corporate Social Responsibility (CSR) policy and its results.

In 2007 Uralita's actions in this area were based on the Nefinsa Group's Corporate Social Responsibility policy. There are three key dimensions to this policy:

- *Economic:* commitment to good corporate governance and to shareholders by safeguarding transparency, ethical behaviour and value creation
- *Social:* commitment to the development of society and the Group's employees

- *Environmental:* commitment to responsible consumption and respect for the environment.

These dimensions are at the core of the decisions taken and the environmental awareness and training initiatives put into place and tailored to each stakeholder that allow us to go beyond complying with our legal obligations.

Seven core values define the Uralita culture and form the cornerstone of the company's growth:

- Corporate spirit
- Transparency
- Openness to change
- Self-achievement mindset
- Ambition for excellence results

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

-
- Respect for and continuous development of people
 - Social responsibility and commitment



Responsabilidad con la Creación de Valor Económico

Responsibility with economic value creation

Desde la creación de Uralita en el año 1907, la compañía se ha caracterizado 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 ha permitido 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

Since it was founded in 1907, Uralita has been concerned with developing the construction materials sector, providing its clients with the most advanced products available at all times, and enabling Uralita to remain at the forefront of the sector. When insulation materials became available for the construction sector, a new phase of development in energy efficient products began.

With its focus on profitable and sustainable development, Uralita's value creation does not just centre on economic performance, but also on the needs of all stakeholders, thus supporting the social development of all the communities where it operates. The Company contributes to economic development and GDP growth through three channels: profits, investment and job creation.

– For the second consecutive year, in 2007 Uralita made a record profit, with Net Attributable Profit of €85.4 million. These historic figures are the fruit of a strategy focused on high added value construction materials and a strong implementation culture based on Uralita's seven core values.

– 2007 was the first year of the 2007-2009 Strategic Plan, which places particular emphasis on the organic development of our business. Uralita is currently building five construction material plants: a Pladur® plant in Zaragoza, an Algiss® plant in Andalusia, a glass wool plant in the Ukraine, a glass wool plant in the UK and an XPS plant in Russia. Uralita is able to embark on this new phase of organic and acquisition-led

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 Algíss® 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.

growth as a result of its healthy economic condition, with net debt of €136.6 million.

- The plants currently being built will boost the development of the regions where they are located by creating employment, both directly and indirectly.



Responsabilidad con el medio ambiente

Responsibility with the environment

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 de 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

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 CO₂
- Seguimiento y verificación por parte de AENOR de las emisiones
- Entrega de los informes verificados a la administración competente

The main focus of our commitment to the environment is to make economic growth, environmental balance and social progress all compatible. One of the Uralita's objectives is to develop its activity while making a positive contribution to the environment, paying particular attention to protecting its surroundings and the management of industrial plants.

The commitment of our plants to protecting the environment is underscored by initiatives relating to:

1. Climate change
2. Environmental investment

3. The Environmental Responsibility Law
4. Our Industrial Management Model

CLIMATE CHANGE – THE KYOTO PROTOCOL

At Uralita, we strive to comply with the requirements established by the Kyoto Protocol, through:

- Efficiency improvements to reduce CO₂ emissions
- Emissions monitoring and verification by AENOR

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 CO₂ 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.

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:

- Plantas de Valdetorres y Sanchidrian- Tejas hormigón. Se procedió a la descontaminación de tanques enterrados de gasóleo antiguos que estaban en desuso
- Planta de Valdetorres- Tejas hormigón. Se instaló una depuradora de aguas residuales
- 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
- Planta de Alcázar de San Juan- Tuberías. Se instaló un depurador térmico para reducir las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COV's)

-
- Submission of verified reports to the pertinent authority

In 2007, the first National Assignment Plan (Plan Nacional de Asignación - PNA) was completed. This had been conceived as a preparatory plan. Last year, 65% of the tonnes of CO₂ assigned were emitted and the remaining 35% were sold.

In November 2007, the National Assignment Plan for greenhouse gas emission rights for 2008-2012 was approved. This Plan is the second to be established under the EU greenhouse gas emissions trading framework and the first to be implemented in the commitment period (2008-2012) established in the Kyoto Protocol for the United Nation's Framework Convention on Climate Change.

ENVIRONMENTAL INVESTMENT

In 2007 several major investments designed to minimize the environmental impact of our activities were approved. By way of example, 5.19% of the total investment undertaken by Uralita Iberia in the year was related to the environment.

These investments included:

- Valdetorres and Sanchidrian plants- Concrete roof tiles. Old underground gas-oil tanks which were no longer in use were cleaned out.
- Valdetorres plant- Concrete roof tiles. A waste water purification system was installed.

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.

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

– Valdemoro Pladur® plant- A panel recycling line was constructed to reduce the inert waste generated.

– Alcázar de San Juan plant- Pipes. A heat exchanger was installed to reduce emissions of volatile organic compounds (VOCs).

THE ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY LAW

In October 2007, the Environmental Responsibility Law was passed which aims to repair damage caused to the environment and to stop any further damage occurring.

The object of this Law is to move from the “polluter pays” principle towards the concept that the “polluter must repair”. It aims to ensure that the party responsible for the damage returns natural resources to their original condition, meeting all costs arising as a result, even where no administrative offence has been committed and the party has acted in accordance with applicable regulations.

To do this, the Law requires that operators have financial guarantees in place that are sufficient to cover any environmental responsibilities which might arise.

Uralita is already working to meet these requirements, analysing and evaluating the environmen-

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



tal risks related to the Company's plants in order to arrange the appropriate coverage for any environmental liabilities which might arise.

INDUSTRIAL MANAGEMENT MODEL

The Industrial Management Model was created to establish a management framework for Uralita Iberia's production centres. This model incorporates the best practices developed in our plants, in order to make these practices available to the teams responsible for all centres.

The Model has seven key areas:

- Processes
- Results
- People
- Rolling out our Objectives
- Management tools
- Leadership
- Values

Responsabilidad con la sociedad

Responsibility with society

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.

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 de 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 de Uralita para materializar la creación de valor para sus accionistas. Al igual que

Communication with all our stakeholders is essential as it enables us to be aware of their needs and do our utmost to satisfy them.

RESPONSIBILITY TO SHAREHOLDERS

Uralita has been listed on the stock market for over thirty years, which means that transparency of information is one of the Company's cornerstones.

The Nefinsa Group became the Uralita's main shareholder after the takeover bid at the end of 2002. Through a new strategic plan, the company spearheaded a far-reaching change in Uralita's organisational structure and assumed a commit-

ment to transparency. In September 2007, Nefinsa launched a new takeover bid in order to offer an exit route for those shareholders who did not want to participate in Uralita's new diversification strategy.

Uralita's commitment to its shareholders not only encompasses transparency, but also guarantees the long-term viability and development of the business and shareholder remuneration in the form of dividends in the short term.

Rewarding shareholders via dividends is the main way in which Uralita creates shareholder value. In 2007, as in previous years, Uralita posted a profit. Therefore, if approved at the General Shareholders' Meeting, shareholders will receive a gross

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 del 100% del Beneficio Neto Atribuible Consolidado del Grupo.

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.

URALITA EN INTERNET

La página web se ha convertido en un canal de comunicación básico con todos los grupos de interés de Uralita. En el año 2000 se desarrolla 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 www.uralita.com, el comercio electrónico del negocio de Pladur® que se realiza a través de www.pladur.biz y el conjunto de páginas web de URSA®, siendo la principal página del negocio de Aislantes www.ursa-online.com.

dividend of €0.43 per share, implying a payout of 100% of 2007 Net Attributable Profit.

INVESTOR RELATIONS DEPARTMENT

Uralita also has an Investor Relations Department and a Shareholder Office which promote a range of communication channels with individual and institutional investors so as to provide the information they might require to assess the company's financial position and future prospects.

URALITA ON THE INTERNET

The www.uralita.com website has become a primary communication tool for all Uralita stakeholders. It was developed in 2000 with the objective of continuously expanding and offering more online services, and reflecting the company's image.

Uralita considers the Internet to be more than a basic communication channel for reaching all stakeholders. It is also a way of making a wide range of services available and of selling products. Uralita's online presence consists of the Group's main site, www.uralita.com, its e-commerce site for the Pladur® business, www.pladur.biz, and the URSA® web pages, with the main site for the insulation business being www.ursa-online.com.

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

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 online en nuevas lenguas. Desde su lanzamiento www.pladur.biz estaba disponible en castellano y este año se añadieron el catalán y el portugués.

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.

www.uralita.com

The Uralita website was created in 2000 and has become a benchmark for the construction materials market in Spain, with over 70,000 visits per month. In 2007, over 400,000 documents of various types were downloaded:

- Financial documents for shareholders and investors
- Technical documents relating to products for students, clients and specifiers, including rates, work references and technical manuals.
- Informative documents such as magazines, news items and annual reports for all our stakeholders

Uralita is committed to making continuous improvements to ensure the accessibility of all the content it provides and to facilitate browsing for visitors to the site.

www.pladur.biz

A new design was launched for the Pladur® e-business site in 2007. This new look has adapted the site to the needs of our clients and reflects Pladur®'s new brand image.

In 2007, clients were able to perform the tasks they required online in new languages. Since it was launched, www.pladur.biz has been available in Spanish. It is now also available in Catalan and Portuguese.



www.ursa-online.com

URSA®'s online presence consists of its main site and 31 local websites which enable information to be disseminated in the local language of all the

countries where URSA® operates. In 2007, we made the website more user-friendly, we constantly updated contents and we will continue to do so in 2008.

Responsabilidad con los empleados

Responsibility with employees

La estrategia de Recursos Humanos se fundamenta en los valores de 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 funciona-

miento de la comunicación interna y el desarrollo de continuas mejoras de las condiciones de seguridad de nuestras instalaciones y empleados.

CALIDAD DE EMPLEO

La plantilla total de Uralita a diciembre de 2007 asciende a 4.059 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%.

EMPLEO EN ZONAS EN VÍAS DE DESARROLLO

En 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.

Uralita's human resources strategy is based on its core values, specifically, respect for, and the ongoing development of people.

Within this framework, human resources activities and management in 2007 reflected our dedication to promoting quality employment, developing training schemes, honing the skills of our managers, achieving an adequate flow of internal communication and constantly improving the safety of our facilities and employees.

QUALITY OF EMPLOYMENT

Uralita ended 2007 with 4,059 employees in the various countries in which it operates.

The Company showed a clear commitment to stable employment and the percentage of employees with permanent contracts rose from 60% to 90% of the total.

EMPLOYMENT IN DEVELOPING COUNTRIES

Uralita is particularly sensitive to its social policies, and for this reason it is working to create employment and expand its production capacity in developing countries.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

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.

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

TRAINING AND DEVELOPMENT

HIRING

Uralita's hiring system is based on candidates passing objective tests and uses the most appropriate selection tools, whilst at the same time focussing on the needs of the Group.

The selection process is based on the evaluation of a range of competences established by Uralita, with candidates selected in accordance with the position to be filled. In addition, performance, interests and values are assessed using a range of methodologies.

The evaluation tools and procedures used ensure compliance with employment legislation and national and international standards protecting human rights in the workplace.

Uralita is committed to diversity of its labour force, and guarantees that company employees are not discriminated against in any way, regardless of their ethnic origin, religion, political opinion, sex, disability, age or any other condition.

Decisions relating to promotions are based on objective factors such as education, skills and achievements. This equal opportunity criterion means that the abilities and merit of the individual are the basis of internal promotions.

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.

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:

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

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.

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.

MANAGEMENT TRAINING

In 2005 and 2006, Uralita carried out a Competency Evaluation and Development Programme through its Development Centres to assess the competences of a representative sample of employees.

These tests identified a number of "high potential" employees who might be suitable for positions of responsibility within the Group in the future.

We have been creating individual development plans since 2005 in order to develop the management competences of this group of employees.

Negotiation programme

25 employees took part in this training programme given by the Instituto de Empresa Business School, which focused on developing negotiating skills.

URSA® INVESTS IN ONGOING HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

URSA® firmly believes that its people are key to its competitiveness, and invests heavily in their development. The following programmes were implemented in 2007:

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®.

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

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

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.

Programa Domus. Es un proyecto de acciones formativas cuyo objetivo es impulsar la cultura y valores de Uralita.

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

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.

URSA® STEP. The objective of this programme, which was carried out with the Instituto de Empresa business school, is to hone the leadership skills of key employees.

URSA® MANAGER. Two courses were organised in 2007:

URSA® Basic Management: this course was for management staff with no direct line management responsibilities and where no team leadership experience had been acquired.

URSA® New Leaders: a programme designed for Managers and Project Leaders who have either recently acquired, or will shortly acquire, management responsibility for other employees.

URSA® FORUM. This programme has been designed specifically for members of the Management Committee and General Managers of Operating Units. The participants learn and exchange new methods, tools and trends in International Management, with the aim of helping them to develop new strategies.

Project Management. A Project Management programme was carried out in 2007 to train employees involved in international projects and to make management of projects in all URSA® business areas more professional.

Performance Management. This programme was once again used as a strategic management tool in the Induction Programme.

- 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.

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.

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.

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.

COMUNICACIÓN INTERNA

INTRANET CORPORATIVA

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.

Young Professionals Programme. This programme was developed in 2007 to support the growth and development of URSA®.

URALITA IBERIA

In 2007, Uralita Iberia invested heavily in training its employees. The magnitude of this effort demonstrates how important training is for meeting our objectives.

A total of 401 training activities took place, with an investment of over 5,314,000 hours. Other activities led by Human Resources were aimed at strengthening the competences of our human capital.

Domus Programme. The objective of this training programme is to promote the culture and values of the Uralita Group.

Information systems training plan. This plan has been running since 2007 to increase user knowledge and to improve use of the IT tools available in all of Uralita Iberia's businesses.

Health and Safety Training

- Safe Driving Course. This course was designed to instill safe driving skills, improve road safety and reduce the risk of accidents among employees who use motor vehicles on the job.

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.

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, también disminuyó en un 13% o lo que es lo mismo, en 15.000 horas.

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:

- Programme for Health and Safety Managers. The objective of this programme was to provide the tools required to change any behaviour representing a Health and Safety risk.
- Basic Health and Safety at Work Course. This course aimed to introduce participants to the basic regulatory framework for health and safety at work.

opinions about their working environment and to learn about their concerns.

360 DEGREE FEEDBACK. A 360 degree feedback process was carried out by the Hay Group to examine the quality of top level management and the atmosphere created in the company.

INTERNAL COMMUNICATION

HOME INTERNET CONNECTION PROGRAMME. Employees based in Spain may rent a PC together with a home connection to an on-line training platform.

CORPORATE INTRANET

In line with its policy focus on technology, in 2004 the Uralita Group created a corporate intranet to reinforce its corporate culture and internal communications. "Intralita" has now been operating for two years and continues to pursue

EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY. Periodic surveys are carried out to discover employees'

- 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®.

the objectives it had at the time that it was launched.

The target for 2007 was to provide access for all employees with computers. A total of 2,300 employees currently have access to the intranet, which receives some 25,000 visits per month. Since its inception, Intralita has been the preferred internal communication channel for all Uralita employees.

INTERNAL COMMUNICATION IN URSA®

URSA® has developed a wide-ranging internal communication plan. One of the key aspects of this is the half-yearly "Perspectivas" magazine, which is translated into eight languages and goes

to all URSA® employees providing information on events and news of general interest.

In 2007 the 12 Principles communication campaign was designed and launched, whose objective is to build a coherent company with a strong sense of belonging.

INTERNAL COMMUNICATION IN URALITA IBERIA

The Bravo three-year project was launched in 2006 with the goal of making the Company the undisputed leader in the Iberian construction materials market.

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.

The Bravo magazine was launched as part of the Bravo Project to ensure that all Uralita Iberia employees are up-to-date with the latest developments on the project; the magazine features the opinions of employees on a range of issues related to Bravo.

HEALTH AND SAFETY

The number of accidents resulting in days away from work in URSA® has fallen considerably, from 97 in 2006 to 66 in 2007, a reduction of 32%, and resulting absenteeism fell by 37%; in other words, the number of hours lost due to accidents has fallen by 5,000. Furthermore, it should be noted that absenteeism due to common causes, such as illness, fell by 13%, amounting to 15,000 hours.

Several Health and Safety projects are underway in the Insulation Division, one of which is the "Top Six" plan. This far-reaching plan is divided into various phases, consisting of:

- Detection of risks through evaluations
- Reduction of exposure to pollutants through hygienic measurements
- The health and safety training plan
- The development of new working procedures
- An information and training plan for plant employees



The main objective for 2008 is to fully deploy health and safety policies at the plants so as to reduce absenteeism and the accident rate.

Uralita Iberia's health and safety goals are a priority for the company, as demonstrated by the major achievements in risk prevention in the work place and the substantial reduction in the accident rate in 2007.

In particular, the rate for accidents resulting in days away from work in the Uralita Iberia division fell by 56.64% compared to the previous year. This represents a 55.77% reduction in accidents in absolute terms. The largest improvement was in Algíss®, followed by Cobert®, Adequa® and Pladur®, in that order.

If we look at the Accident Seriousness index, the Uralita Iberia division achieved an improvement of 51.44% compared to the previous year. The largest improvement in the Accident Seriousness index was seen in Cobert®, followed by Algíss®, Adequa® and Pladur®.

Furthermore, the efforts undertaken in 2007 led to overall improvements, reducing accidents which did not lead to sick leave by 14.55% compared to the previous year.

In Spain in 2007, Uralita's Joint Prevention Service continued to carry out a wide range of activities:

- Several procedures and formats for the Health and Safety Management System were reviewed and completed.
- Activities associated with safety, ergonomics and applied psycho-sociology were developed, together with industrial hygiene and health monitoring studies.
- The third internal health and safety audit was carried out in preparation for the second legally-required external audit, which will take place in 2008.
- The annual health and safety training plan for employees was implemented.
- Activities aimed at integrating health and safety into the organisational structure and to promote an accident prevention culture were promoted.

In 2007 Uralita was awarded the Antonio Baró prize by MC Mutual in recognition of the health and safety work undertaken by the company.

Responsabilidad con el sector de materiales de construcción

Responsibility with the construction materials sector

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.

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.

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.

Uralita sets a benchmark in the world of building materials by supplying the information and products required to promote sustainable construction.

AWARDS FOR INNOVATION

XVII Iberian Pladur® Construction Solutions Contest

Through this award, Pladur® rewards the creative abilities of the future specifiers who take part. The contest is aimed at students enrolled in the second cycle of technical colleges and architecture schools in Spain and Portugal.

This year, the theme was "Pladur® Prototype Sustainable Home", a reflection on how new cons-

truction technologies and socio-economic requirements affect housing.

THIRD-PARTY TRAINING

Uralita maintains a close and permanent relationship with all its stakeholders including universities, public administrations, specifiers, installers of the Company's products and systems, and customers. Accordingly, as they do every year, Group companies took part in training projects, workshops and seminars.

URSA® carried out 503 training programmes in 2007, with 7,937 participants. This training plan promotes awareness of the URSA® brand among a range of target audiences, and makes partici-

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 tejas se promovió el acercamiento de nuestros productos a clientes y prescriptores potenciales a través de las siguientes actividades:

1. Formación para instalación de tejados.

pants familiar with the new solutions developed by URSA®.

Major initiatives include the training course for architects and installers held at the XPS plant in Germany, and the technical initiatives carried out in universities.

In 2007, URSA® Poland organised 378 courses, in which 1,863 technicians and commercial staff from the main distributors in the country took part; 67 courses in which 1,733 architects and specifiers took part, and 3,015 fitters were trained.

Pladur® carried out the following training activities in 2007:

One of the Pladur® Training Centre's projects is to obtain recognition of the profession of laminated plasterboard installer by the Ministry of Education and Science. This project began in 2006, continued in 2007, and we expect it to be published in the Official State Gazette in 2008.

The Training Centre continued to develop the activities it carried out in previous years, with greater numbers of students attending our courses than ever before. The activities which were most valued included the training courses for our customers' sales personnel and update of longer-serving members of staff.

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 Saneacor. 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:

A new online training tool, the "Online Pladur® Systems Installation Course", was launched on our website.

In the roof tiles business we made an effort to bring our products closer to customers and potential specifiers through the following initiatives:

1. Training for roof tile installers.
2. Conferences on new products using innovative technologies (for example, Cobert® Solar Systems).
3. Presentations and conferences organised jointly with our most important clients for builders, specifiers and fitters.

In 2007, the pipes business played an active part in the following events, workshops and presentations with clients:

1. Workshops on distribution pipes in irrigation systems held at the Spanish National Irrigation Technology Centre (Centro Nacional de Tecnología de Regadíos).
2. VI Course on the design and installation of water transport pipe systems, in collaboration with the University of Salamanca and the Higher Polytechnic School (Escuela Politécnica Superior) of Avila.
3. VI Environmental Engineering Distance Learning Course organised by environmental engi-

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).



neering firm "Velthis Ingeniería Ambiental" and the "Escuela de Estudios Públicos" School, in conjunction with trade associations and institutes of higher education.

4. CEDEX Master's Degree in Irrigation course, in partnership with the Ministry of Infrastructure.
5. Workshops where our main pipe products and Uratop oriented pipes, hydraulic valves and our Sanecor sanitary system were exhibited. This was organised by ELISAVA and Uralita Sistemas de Tuberías.
6. V National Civil Engineering Congress, under the title "Development and sustainability in engineering"
7. Júcar Hydrographical Conferences and Workshops

Some of the presentations and workshops held with clients included:

1. Balearic Island technical workshops organised by Uralita Sistemas de Tuberías in conjunction with its clients Mainca and Servicios Palau.
2. Uralita Sistemas de Tuberías together with Pretensados Zaragoza S.L held training on AR-M1 soundproof drainage systems for the clients and staff of Prezasa.
3. Cal i Gas workshops in Castillo de Perelada - Uralita Sistemas de Tuberías took part in the workshops organised by Cal i Gas (wholesaler of air conditioning, heating, sanitary and plumbing materials).

Compromiso con la comunidad

Committment with the community

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.

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.

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.

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.

COLABORACIÓN CON TIERRA DE HOMBRES.

Uralita colabora junto con el resto de empresas del Grupo Nefinsa con la Fundación Tierra de Hombres. El programa del 2007 se denominó "Campaña de Céntimos". La participación de los empleados se realiza de forma voluntaria donando los céntimos de la nómina durante todo el periodo.

COMMITMENT TO LOCAL COMMUNITIES:

Uralita helps drive the social and economic development and improve the well-being of the societies with which it interacts, in the countries where its plants are located and where it conducts business.

"DONATE YOUR MOBILE" CAMPAIGN:

Uralita allows all its employees to participate in this joint initiative with the Spanish Red Cross and the Entreculturas Foundation aimed at finding new social uses for old mobile phones. The funds collected are used to launch new social projects.

COOPERATION WITH INTERMÓN OXFAM:

As it did in 2006, in 2007 Uralita used

Intermón Oxfam cards to send its Christmas greetings.

BLOOD DONATION DRIVE:

Each year, Uralita co-operates with the Madrid Autonomous Community Blood Transfusion Centre's donation campaigns, in which Uralita employees participate.

CO-OPERATION WITH TIERRA DE HOMBRES:

Together with the other Nefinsa Group companies, Uralita cooperates with the "Tierra de Hombres" foundation. The 2007 programme was the "Campaña de Céntimos" (Cents Campaign) where employees voluntarily donated the cents from their pay check to this charity during the year.

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.

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.

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.

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".

CULTURE PROMOTION: Uralita participates in the sponsorship programme carried out by the Royal Theatre of Madrid aimed at promoting music, dance and theatre.

URALITA RECYCLES: This is an ongoing campaign focused on safeguarding the environment by encouraging the recycling of paper and toners and cutting down on unnecessary printing.

TRES OLIVOS PROJECT. Uralita and the Adecco Foundation are working together to promote initiatives which provide real opportunities for social and employment integration for the disabled. This project aims to help children and young people with hearing difficulties.

THE 2007 EMPLOYMENT AND DISABILITY FAIR. Uralita took part in the Community of Madrid's first Employment Fair for the Handicapped ("Empleo y Discapacidad 2007").

This was the first event held in Spain to promote the integration of the disabled into the labour market by collecting CVs to increase employment: "Tu Currículum, tu mejor carta de Presentación" (Your CV, your best letter of introduction). The aim of this fair is to achieve "employment without barriers".

CO-OPERATION WITH THE ADECCO FOUNDATION – IMPROVING THE EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ZARAGOZA. This project aims to provide employment guidance and

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.

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.

grants for professional training of young people with disabilities to enable them to enter the labour market more confidently.

ALIANZA PROGRAMME. Uralita took part in the Alianza Programme in partnership with the Randstad Foundation and other associations such as the Spanish Down Syndrome Association, Down España. This programme has two objectives; to encourage the employment of young people with Down Syndrome in ordinary companies; and to raise awareness in the business community of people with intellectual disabilities and their ability to take on professional responsibilities.

