



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

EJERCICIO 2008

Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa en Uralita

Responsabilidad con la creación de valor económico

Responsabilidad con el medio ambiente

Responsabilidad con la sociedad

Responsabilidad con los empleados

Responsabilidad con el sector de materiales de construcción

Compromiso con la comunidad

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN URALITA

Dentro del plan estratégico de Uralita, S.A (“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 2008 han sido inspiradas por la política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Nefinsa. Dicha política se sustenta en tres dimensiones:

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

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

La cultura de 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

RESPONSABILIDAD CON LA CREACIÓN DE VALOR ECONÓMICO

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 han 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 grupos de interés, 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 interior bruto: resultados, inversiones y creación de empleo.

- En el año 2008 Uralita obtuvo un Resultado Neto Atribuible de 40,3 millones de euros. Esta cifra se ha conseguido en un contexto de mercado doméstico e internacional adverso, e incluye provisiones diseñadas para afrontar los desafíos que se presenten y que permitan a Uralita salir reforzada, sin las cuales el Resultado Neto Atribuible hubiese sido de 60 millones de euros. Uralita seguirá apoyándose en su estrategia enfocada en materiales de construcción de alto valor añadido y una fuerte cultura de ejecución basada en los siete valores de Uralita.
- El foco de Uralita para garantizar la creación de valor económico en 2009 es el mantenimiento de la rentabilidad. Para ello, en un contexto de incertidumbre en los mercados en los opera, Uralita se propone mantener los márgenes en sus negocios ibéricos mediante la contención de costes, la adecuación de la capacidad a la demanda y la optimización comercial. En el negocio de aislantes, que es un negocio de implantación fundamentalmente internacional, Uralita persigue mantener sus resultados de explotación mediante la optimización de las operaciones.

RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE

El enfoque principal de nuestro compromiso con el medio ambiente es hacer compatibles el desarrollo económico, el equilibrio ambiental y el progreso social. Es un objetivo 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.

Durante 2008, los Centros Industriales de Uralita Iberia han continuado implantando el Modelo de Gestión Industrial que ha desarrollado esta compañía. Dicho Modelo, persigue la excelencia en la gestión y la implicación de las personas como vía para la mejora de los procesos industriales y la obtención de resultados. Está soportado en el intercambio de las Mejores Prácticas detectadas en los diferentes centros.



Los principales hitos acontecidos durante 2008, se pueden resumir en:

- Mejora global en el resultado de la evaluación del grado de integración del Modelo en los Centros (puntuación media de 8,5 sobre 12), como consecuencia de la extensión de las mejores prácticas.
- Incorporación de 4 nuevos centros industriales
- Revisión de los procesos industriales de Algíss integrando en la definición de los procesos operativos las perspectivas medioambiental y de Seguridad Laboral, que hasta el momento se contemplaban por separado
- Avances en el desarrollo del Sistema de Mantenimiento en Algíss, cuyos objetivos pretenden dotar a los centros de un sistema acorde a los recursos disponibles y mayor control en los resultados alcanzados.
- Implantación de un sistema de gestión documental en Tejas para mejorar el acceso a los procedimientos e instrucciones contenidas en el sistema de calidad.

- Incorporación en las Memorias Anuales de Gestión 2008 de los centros de Tejas, de información concerniente a avances en las perspectivas Medioambiental y Social.

En materia medioambiental y de calidad, Uralita participa activamente como referente en el sector y colabora con universidades y con organismos de certificación. De este modo, alumnos de distintas universidades realizan sus prácticas en empresas del Grupo y realizan el Proyecto de Carrera sobre temas de sostenibilidad y declaración ambiental en Uralita.

Uralita Iberia es miembro de Consejos Asesores de Cursos Master de AENOR, concretamente en el de Sostenibilidad y en el de Innovación. Además es miembro en diversos Comités de normalización y certificación.

RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

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

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, y de una segunda OPA en septiembre de 2007, Nefinsa pasó a ser el accionista de referencia del Grupo e impulsó, a través de un nuevo Plan Estratégico, un profundo cambio en la organización, asumiendo el compromiso de la transparencia en la gestión.

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 en años anteriores, en el ejercicio 2008 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 2008, un dividendo de 0,10 € brutos por acción, lo que supondrá destinar al pago de dividendos una cifra próxima al 50% del Beneficio Neto Atribuible Consolidado del Grupo Uralita.

Departamento de Relación con Inversores

Uralita cuenta 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 del Grupo www.uralita.com; la web para el comercio electrónico del negocio de Pladur®, www.pladur.biz y el conjunto de páginas de URSA, siendo la principal web del negocio de Aislantes www.ursainsulation.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 80.000 visitas mensuales. En el año 2008 se descargaron más de 440.000 documentos de distintos tipos:

- Documentos financieros para accionistas e inversores.
- Documentos técnicos de productos para estudiantes, clientes y 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

Este portal ofrece a los clientes de Pladur® la posibilidad de realizar operaciones de comercio electrónico, habiendo complementado recientemente el acceso en castellano con el catalán y el portugués.

www.ursainsulation.com

URSA® tiene presencia en Internet con una web principal y más de 25 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 ha continuado durante el año 2008.

RESPONSABILIDAD CON LOS EMPLEADOS

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

En este marco se elaboraron las actuaciones y sistemas de gestión de Recursos Humanos de 2008 que ponen de manifiesto el interés en la promoción del empleo de calidad, el desarrollo de los sistemas formativos, la apuesta por el crecimiento de las competencias de nuestros Directivos, el correcto funcionamiento de la comunicación interna y el desarrollo de continuas mejoras de las condiciones de seguridad de nuestras instalaciones y empleados.

CALIDAD DE EMPLEO

La plantilla total del Grupo Uralita a diciembre de 2008 asciende a 3.946 empleados en todos los países en los que Uralita tiene presencia.

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

FORMACIÓN Y DESARROLLO

SELECCIÓN

Uralita lleva a cabo procesos de selección de personal subordinados a las necesidades del Grupo, siguiendo un sistema de selección de personal basado en la superación de pruebas objetivas y en la utilización de las técnicas más adecuadas.

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.

URSA® ha iniciado este año el Proyecto Recursos Humanos 2010, que pretende dar a conocer URSA® como una buena compañía en la que trabajar. Este programa persigue desarrollar la imagen de marca en el mercado laboral, haciendo de URSA® una compañía atractiva para los candidatos. Para ello se ha creado un vídeo de presentación de la empresa, se ha mejorado el proceso de contratación externa, se ha activado el contacto con las Universidades y desarrollado la búsqueda por Internet. Al mismo tiempo se han puesto en marcha mecanismos que relanzan la promoción interna para garantizar que los procesos de selección puedan cerrarse con el mejor recurso humano, ya sea interno o externo.

Durante el año 2008 Uralita Iberia ha trabajado en reforzar su relación con el entorno universitario con el fin de convertirse en un empleador reconocido y comprometido. Para ello se

han firmado convenios de colaboración con distintas universidades y escuelas de negocios y se ha participado en el Foro de Empleo de la Universidad Pontificia de Comillas, con stand informativo e impartición de conferencias especializadas.

DESARROLLO Y FORMACIÓN CORPORATIVA



Formación Directiva

Desde el 2005 Uralita viene realizando 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 Centros de Desarrollo.

Como resultado de estas pruebas, se identifica a los empleados considerados de elevado potencial que podrán 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.

Formación de empleados con Alto Potencial

Desde el Departamento de Recursos Humanos Corporativo, en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas en 2008, se organizó una formación orientada a desarrollar una Visión Estratégica Innovadora y un Liderazgo Motivador, diseñado con la colaboración del Instituto de Desarrollo Directivo Integral de la Universidad Francisco de Vitoria.

La formación, en la que participaron 22 empleados de Uralita, se dirigió a ampliar su visión estratégica y a buscar nuevas ventajas competitivas para la organización así como a desarrollar las competencias que pueden ayudarles a generar una visión de futuro innovadora para Uralita.

Formación Activa

Uralita, una vez más, ha querido colaborar con la Fundación Randstad en la integración laboral de personas con discapacidad a través del "Programa Activa".

Como parte de este Programa, el Departamento de Recursos Humanos Corporativo, en colaboración con el de Sistemas de Información y Procesos, realizaron unas jornadas formativas con las que se trató de proporcionar a los participantes un asesoramiento general que les pudiera ser útil en la búsqueda de un empleo adecuado a las características personales y profesionales de cada uno así como un conocimiento de las herramientas informáticas básicas para lograrlo.

Formación en Comunicación

En base a los resultados obtenidos en las evaluaciones, se organizó desde RRHH una jornada de formación orientada a desarrollar la competencia de comunicación en los aspectos que se reflejaron como áreas de desarrollo en las personas que participaron en el Development Center.

La formación, denominada “Comunicación e Influencia”, fue impartida por la consultora MRC y se orientó a desarrollar la habilidad para influir y persuadir a los demás, fortalecer la asertividad y fomentar la empatía y el impacto personal y la escucha activa en la comunicación.

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 2008:

URSA® STEP. Este programa realizado con en Instituto de Empresa tiene como objetivo fortalecer las competencias de liderazgo profesional de los empleados de la compañía con un alto potencial.

URSA® MANAGER. Durante 2008 se organizaron varias sesiones de los siguientes 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.

Lean Management. URSA® mejora sistemáticamente todos sus procesos basándose en la Metodología Lean Six Sigma. Equipos clave de cada departamento y de todas las fábricas están recibiendo formación en la Metodología Six Sigma (Black Belt Level). Los Directores de Logística y Producción de las plantas de Queis y Delitzsch en Alemania, El Pla de Santa María (Tarragona) y Novo Mesto (Eslovenia) también han recibido esta formación.

Gestión de Proyectos. En 2008 se llevó a cabo el programa “Gestión de Proyectos” 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. Cada año se realiza la evaluación del desempeño de los empleados que se incorporan a URSA® (Performance Appraisal), un proceso habitual en la Compañía para conocer el desempeño y las competencias del empleado que permite marcar las líneas de su desarrollo individual, sus objetivos, detectar y definir las acciones formativas.

Programa de Jóvenes Profesionales. URSA® comenzó en 2007 con este programa para el crecimiento y expansión de URSA® y en 2008 ha continuado desarrollando jóvenes talentos.

Programa de Bienvenida URSA®. Durante el 2008 URSA® ha desarrollado 7 programas de incorporación de empleados. Todos los empleados nuevos de las oficinas centrales y parte de los empleados de las Unidades de Negocio participan en este programa con el objetivo de conocer la empresa. Un buen proceso de introducción en la empresa permite y garantiza un buen comienzo, una rápida integración y facilita el desempeño de la actividad para la que ha sido contratado.

Proyecto Recursos Humanos 2010. El proyecto “HR 2010” ha comenzado este año para conseguir dar a conocer URSA® como una buena compañía en la que trabajar. Este programa pretende desarrollar la imagen de marca en el mercado laboral haciendo que sea una compañía más atractiva para los candidatos. Para ello se ha creado un vídeo de presentación de la empresa, se ha mejorado el proceso de contratación externa, se ha activado el contacto con las Universidades, se ha desarrollado la búsqueda por Internet y se han puesto en marcha mecanismos que promueven la promoción interna.

URALITA IBERIA

A lo largo del 2008 Uralita Iberia ha llevado a cabo varias iniciativas en Selección, Desarrollo y Formación con el fin de prestar un servicio más especializado tanto a los negocios como a las áreas soporte, aplicando las soluciones más adecuadas en cada situación.

Programa Nautilus. Se ha llevado a cabo la primera edición del programa de detección y desarrollo de altos potenciales al que hemos llamado Nautilus. Esta iniciativa va a tener carácter anual y parte de la detección de empleados con alto potencial y la creación para cada uno de ellos de un programa de desarrollo acelerado e individual, que garantice el desarrollo del talento.

Programa Domus. Con el fin de completar el programa de desarrollo de habilidades DOMUS, durante el 2008 se han fusionado los distintos módulos impartidos en años anteriores y se ha formado a los jefes y gerentes del área industrial que no habían recibido esta formación.

Talentum Uralita. En colaboración con las distintas áreas soporte de Uralita Iberia, se ha creado un catálogo de acciones formativas llamado TALENTUM. En él se recogen todos aquellos cursos e itinerarios formativos que se recomiendan desde las áreas expertas a los distintos colectivos de la empresa.

Formación Comercial. Se ha creado un itinerario formativo en el área comercial para ofrecer la formación más adecuada en los distintos momentos de sus carreras profesionales. Durante el 2008 hemos iniciado esta formación con una acción dirigida a todos los Gerentes Comerciales de Uralita Iberia.

Prevención de Riesgos Laborales. Seguimos invirtiendo nuestros recursos en la formación de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y salud de todos los empleados de Uralita Iberia. Este año se ha ejecutado el plan de formación establecido haciendo hincapié en:

- Manejo de Carretillas Elevadoras: Hemos formado a 130 personas de las fábricas en el manejo seguro de estas herramientas de trabajo con el objetivo de minimizar los riesgos y accidentes.
- Formación específica del puesto: Nuestros técnicos de Prevención de Riesgos Laborales han formado a nuestros trabajadores en los riesgos específicos de sus puestos.

Encuesta de satisfacción de la formación. Tras la ejecución del plan de formación, se ha realizado una encuesta con el fin de conocer la eficacia de la formación y la satisfacción con la misma. El 89 % de los encuestados consideran la formación impartida a sus equipos como satisfactoria o muy satisfactoria y el 85 % la consideran eficaz para sus puestos de trabajo.

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 cuatro años de vida, mantiene vivo el objetivo que perseguía en el momento de su lanzamiento.

Actualmente tienen acceso más de 2.300 empleados con un total de 25.000 visitas mensuales. Intralita es desde su inicio el canal de comunicación interna por excelencia para todos los empleados de Uralita.

COMUNICACIÓN INTERNA EN URSA®

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



En el año 2008 se ha desarrollado un vídeo de presentación de la Compañía, sus productos, su historia y su equipo. Este proyecto estará en marcha a principios del 2009 y permitirá disponer de un DVD en inglés con subtítulos en 12 idiomas para conocer la empresa, lo que hace y cómo lo hace.

Dentro del plan de comunicación interna, URSA ha desarrollado una publicación mensual, “HR Highlights”, a través de la cual se informa de los acontecimientos, programas de formación, incorporaciones y novedades relacionadas con Recursos Humanos durante los últimos 30 días.

Con la publicación de los puestos vacantes en la organización, se dan a conocer, a todos los empleados, las vacantes que ofrece la compañía a nivel internacional.

COMUNICACIÓN INTERNA EN URALITA IBERIA

La comunicación interna en Uralita Iberia toma un nuevo impulso en 2008 desde el departamento de RRHH. Los objetivos han sido crear una identidad de Uralita Iberia en un clima de colaboración y motivación, fomentar la transversalidad entre empresas, asentar los valores del Grupo Uralita y apoyar la gestión del cambio.

Esta comunicación incluye:

1. **Información para Reuniones de Colaboradores**, que celebran mensualmente todos los mandos con sus equipos. Para dichas reuniones se prepara desde RRHH un documento con información y hechos relevantes de todos los negocios de Uralita Iberia.
2. **Reuniones de comunicación semestrales**: Para todos los Directores y Gerentes de Uralita Iberia, donde se habla de resultados y proyectos estratégicos
3. **Foros industriales y comerciales**, organizados para que los colectivos comerciales e industriales de todos los negocios, puedan compartir programas estratégicos y desarrollar sinergias.
4. **Reunión de nuevas incorporaciones**, en la que los nuevos compañeros, incorporados en el año anterior tienen la oportunidad de dialogar con el Comité de Dirección y conocer de primera mano la actividad y líneas de actuación de la empresa.

SEGURIDAD Y SALUD

Durante el año 2008, Uralita ha seguido alcanzando excelentes resultados en materia de seguridad y salud laboral, consecuencia de una gestión eficaz y comprometida de la Alta Dirección, que se ha desplegado en todos los niveles jerárquicos y ha contado con el compromiso de todos y cada uno de los empleados de la organización.

La importante reducción de los índices de siniestralidad es consecuencia directa de que los objetivos y metas en materia de seguridad y salud laboral son prioritarios para Uralita.

En concreto, en la División de Uralita Iberia, el Índice de Frecuencia de los accidentes con baja ha descendido en un 71,51% con respecto al año anterior. Este dato se traduce en una reducción del 71,01% de las contingencias profesionales con baja en valor absoluto. El negocio que más ha mejorado su Índice de Frecuencia ha sido Cobert, siguiéndole, por este orden, los negocios de Pladur, Algíss y Adequa.

Por otra parte, la División de Uralita Iberia ha conseguido una mejora del 40,32% de su Índice de Gravedad, con respecto al año anterior.

El desempeño en materia de seguridad y salud laboral se ha traducido, asimismo, en una reducción del 14,58% de los accidentes sin baja con respecto al año anterior.

Como continuación al trabajo iniciado en el año 2007, se han analizado los indicadores trimestrales del cuaderno de mando, haciendo especial hincapié en el seguimiento continuo de la planificación de la actividad preventiva, los equipos de trabajo, los agentes físicos y los agentes químicos.

Paralelamente, 2008 ha sido el año de la “integración”. Durante este periodo se han seguido especialmente los indicadores relacionados con la cultura preventiva empresarial, continuando con el trabajo iniciado en el año 2007 y como catalizador de lo que seguirá desarrollándose durante el año 2009.

La última herramienta de integración que se ha puesto en marcha ha sido precisamente publicada en el nº 53 de la revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales de Especial Directivos, con el título “*Uralita: una apuesta por la integración de la prevención*”.

El capítulo de la formación en materia de prevención de riesgos laborales ocupa un papel esencial en el Sistema de Gestión. Se ha recurrido a proveedores externos especializados para la formación práctica en: trabajos en altura, espacios confinados, tejados y cubiertas, carretillas elevadoras, transpaletas, puentes grúa, plataformas móviles de trabajo y extinción de incendios. Así como módulos específicos de formación para mandos y de capacitación para la realización de funciones de nivel básico. Paralelamente, desde el Servicio de Prevención Mancomunado se han impartido numerosas sesiones de formación interna en materia de prevención de riesgos laborales. En total, la formación sobre seguridad y salud durante el año 2008 ha ascendido a 9000 horas.

A lo largo del año 2008, todas las empresas españolas de Uralita han sometido su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales al control de una auditoría externa, siendo los resultados de la misma muy superiores a los obtenidos en la evaluación anterior del año 2006.

El proceso de auditoría abarcó gran parte del periodo. Se inició en el mes de febrero y se prolongó hasta el mes de julio, incluyendo la visita del equipo auditor a todas las fábricas y a una muestra significativa de almacenes. Las reuniones finales se mantuvieron durante los meses de agosto y septiembre, recibiéndose los informes definitivos en el mes de noviembre.

En particular, los auditores externos nos han comunicado unos resultados más de seis veces mejores que los que se consiguieron hace dos años. Asimismo, se ha constatado un importante avance en la evaluación de la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura organizativa de los centros de trabajo.

En España y durante el año 2008, el Servicio de Prevención Mancomunado de Uralita ha continuado desarrollando numerosas acciones dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores:

- Se han revisado y completado algunos procedimientos y formatos del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Se han diseñado y puesto en marcha Campañas de sensibilización, coincidiendo con el Día 28 de abril (Día Mundial por la Seguridad y Salud en el Trabajo) y con la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Se han continuado desarrollando las actividades asociadas a las disciplinas de seguridad y ergonomía y psicosociología aplicada, en paralelo con los estudios correspondientes a higiene industrial y vigilancia de la salud.
- Se han revisado las evaluaciones de riesgos de todos los centros de trabajo.
- Se han elaborado programas, memorias, informes técnicos de situación, instrucciones y procedimientos de trabajo.
- Se ha coordinado el proceso de ejecución de la auditoría legal externa.
- Se ha implementado el plan de formación anual de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se han impulsado las acciones específicamente dirigidas a favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en la estructura organizativa y a propiciar una cultura preventiva entre todos los empleados.

RESPONSABILIDAD CON EL SECTOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

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

PREMIOS OTORGADOS A LA INNOVACIÓN



XVIII 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 edición, los alumnos tenían que resolver, a modo de anteproyecto arquitectónico, un pabellón destinado a espacios públicos de lectura ubicado dentro de un parque público en el término municipal de la Universidad participante en dicha convocatoria, previamente seleccionados en las bases del Concurso.

El Concurso Ibérico de Soluciones Constructivas Pladur® es un marco único de fortalecimiento en las relaciones entre la Universidad y la Empresa donde sin duda los alumnos desarrollan una experiencia profesional única de acercarse a los Sistemas Pladur® antes de finalizar su formación.

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.

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

1. Curso Patologías en Edificación en el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Cáceres
2. Conferencias de nuevos productos con innovaciones tecnológicas en Escuelas Técnicas, Profesionales y Colegios, principalmente centradas en Sistemas Solares Cobert® y en Tejados Tectum.
3. Presentaciones y conferencias organizadas junto con los clientes más significativos, dirigidas a constructores, prescriptores e instaladores.
4. "Cursos de formación en montaje de tejas y Energía Solar a más de 40 clientes de Uralita Tejados"

5. Presentación de Teja H-Compact y sistemas de producción de tejas Cobert en la Fábrica de Valdetorres, a la que asistieron 80 clientes.

En el año 2008 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. VII 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. VII 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 Riesgo del CEDEX, en colaboración con el Ministerio de Fomento.
5. Jornada Técnica EL SECTOR DEL CICLO INTEGRAL URBANO DEL AGUA. La Gestión como prioridad ineludible, celebrada en el Monasterio de la Victoria en El Puerto de Santa María (Cádiz) como colaboradores de la Asociación de Abastecimientos de Agua y Saneamientos de Andalucía (ASA).
6. Jornada Técnica CONDUCCIONES Y ENERGÍA, organizada por Uralita Sistemas de Tuberías y que se realizó en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Castilla y León – Salamanca, contando con la presencia de Ilmo. Sr. D. José Antonio Ruiz Díaz, Director General de Infraestructuras Ambientales de la Junta de Castilla y León.
7. Jornadas Acuífero 23, organizadas por Uralita Sistemas de Tuberías con motivo de la firma del Convenio de Colaboración entre la Confederación Hidrográfica del Guadiana y la Comunidad General de Usuarios del Acuífero de la Mancha Occidental para la instalación y mantenimiento de sistemas de control de los volúmenes de agua.
8. Otras jornadas importantes desarrolladas en este año son:
 - Jornada Técnica sobre Sistemas de Tuberías en Palma
 - Jornada Técnica Evacuación en Barcelona
 - Jornada Técnica de Saneamiento en Valencia, en la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes de la Generalidad Valenciana.

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

1. 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).
2. Uralita Sistemas de Tuberías estuvo presente en el encuentro expoDITECO2008 organizado por nuestro cliente Diteco, S.A.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD



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. Grupo Uralita colabora junto con el resto de empresas del Grupo Nefinsa con la Fundación Tierra de Hombres. El programa del 2008 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.

COLABORACIÓN CON IESE BUSINESS SCHOOL. Uralita participa en el Programa de Formación Permanente de Directivos de la Universidad de Navarra que desarrolla para contribuir a la formación de los Directivos del futuro.

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.

ADAPTACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO. Uralita y la Fundación Adecco colaboran en la realización de mejoras en los edificios de Uralita para favorecer la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas.

COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN ADECCO – PROYECTO FAMILIA. Este programa conjunto entre la Empresa y la Fundación desarrolla acciones orientadas a favor de los familiares discapacitados de los empleados con el objetivo de facilitar su integración laboral y social. Las acciones contemplan aspectos de su entorno familiar, formativos, ayudas técnicas, tratamientos, etc.

COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN ADECCO – MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 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.

REFORESTACIÓN DE PINOS. Uralita participa en la plantación de 53 pinos halepensis en la escombrera de la Cantera Sofía, situada en el término municipal de Tibi (Alicante). Estos pinos fueron plantados el 27 de octubre de 2008 y disponen de riego por goteo. La empresa que realizó las labores de plantación es Servicios de Limpieza NET.

PROGRAMA “FORMACIÓN ACTIVA”. Uralita, en cooperación con la Fundación Randstad, ha puesto en marcha en junio del 2008 el programa “Formación Activa”. Este programa, orientado a la inserción laboral de personas con discapacidad, comprende desde la organización y realización de un curso de formación destinado a proporcionar a un grupo de personas un conocimiento básico del entorno Windows, hasta la atención individualizada de cada uno de ellos y ayuda en la búsqueda de un empleo adecuado a las características personales y profesionales de cada uno de los participantes.

CAMPAÑA POR UN MAÑANA SOSTENIBLE. La campaña de URSA se llevó a cabo a lo largo del 2008 con la entrega de un kit con material lúdico-didáctico cuyo contenido recordara la importancia de proteger entre todos nuestro planeta, que se convirtió en la herramienta divulgativa pivotal para la acción. Con los osos polares como protagonistas, los niños podrían además participar de forma activa y divertida junto con los responsables de URSA en la construcción de un mundo mejor. Los kits personalizados para la ocasión contenían piezas de lego, DVD's de la historia de mamá URSA y su pequeño URS, cuentos ilustrados, murales y cientos de ositos de gominola, completando así un reparto solidario pensado para la concienciación y el disfrute común de niños de hasta seis años . Esta campaña se ha realizado en múltiples países en los que URSA esta presente, desde Rusia hasta España.