



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

EJERCICIO 2009

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 2009 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.

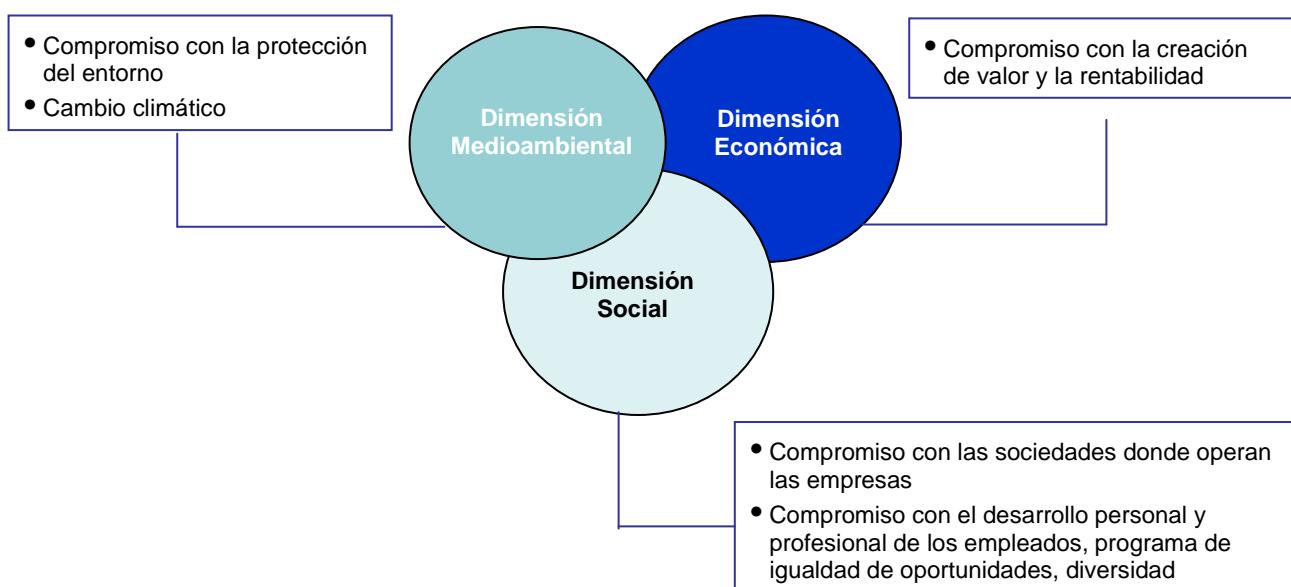
- En el año 2009 Uralita obtuvo un Resultado Neto Atribuible de 10,1 millones de euros. Esta cifra se ha conseguido en un contexto de mercado doméstico e internacional adverso, con una crisis sin precedentes que ha afectado a todos los sectores, y de forma especial al de la construcción, entre otros. 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 2010 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

Para Uralita el año 2009 ha sido el año en el que se han sentado las bases para hacer de la compañía una empresa sostenible.

El marco sobre el que hemos definido la estrategia y los planes de acción ha tenido en cuenta las dimensiones de la sostenibilidad.

La sostenibilidad es la capacidad de una organización para generar valor para sus accionistas en el largo plazo, contribuyendo de forma positiva al mantenimiento del medioambiente y al desarrollo social de la comunidad, e incluye las siguientes dimensiones interrelacionadas:



La estrategia definida sobre la que trabajar en los próximos años

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y PROCESOS	MEJORA DE LOS PROCESOS ACTUALES	ELIMINACIÓN DE RIESGOS	EXTENSIÓN DE LAS MEJORAS PRÁCTICAS
<ul style="list-style-type: none">• Análisis de sostenibilidad de nuestro portafolio de productos• Análisis del impacto medioambiental de nuestra actividad	<ul style="list-style-type: none">• Orientación al desarrollo de productos sostenibles• Orientación al desarrollo de procesos más sostenibles	<ul style="list-style-type: none">• Gestión más eficiente de la energía y reducción de las emisiones de CO₂• Reducción del consumo de agua	<ul style="list-style-type: none">• Gestión eficiente y sostenible de los recursos mineros• Eliminación/reutilización de residuos• Reducción/eliminación de emisiones y vertidos	<ul style="list-style-type: none">• Integración de la sostenibilidad en el Modelo Industrial• Elaboración de una Memoria de Sostenibilidad

PLANES DE ACCIÓN DE SOSTENIBILIDAD:

Los objetivos definidos que desarrollan esta estrategia son:

Orientación al desarrollo de productos sostenibles: Potenciar la Innovación e incorporarla a los Planes Estratégicos y Operativos; Focalizar la Innovación al desarrollo de productos sostenibles.

Orientación del desarrollo de procesos más sostenibles: Desarrollar procesos más sostenibles para la fabricación de nuestros productos.

Gestión eficiente de la energía y CO₂: Utilizar eficientemente la energía y desarrollar tecnologías para reducir las emisiones de CO₂ y cuidar los recursos naturales.

Reducción del consumo de agua: Uso eficiente del agua evitando su despilfarro y, en la medida de lo posible, su vertido al exterior.

Gestión eficiente y sostenible de los recursos mineros: Asegurar las reservas mineras a futuro. Mejorar el uso de los recursos naturales para reducir el impacto en el medio ambiente.

Eliminación / reutilización de residuos: Favorecer el reciclaje y la correcta eliminación de los residuos. Minimizar el impacto medioambiental de la actividad disminuyendo el uso de recursos naturales

Integración de la sostenibilidad en el Modelo Industrial: Implantación de la ISO 14000 de Gestión Medioambiental en el negocio de Cobert.

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 2009 se obtuvieron resultados positivos, a pesar de la extrema dureza del ejercicio, por lo que los accionistas de Uralita percibirán un dividendo, si así lo aprueba la Junta General de Accionistas, con cargo a los resultados de 2009.

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 corporativa www.uralita.com dando acceso a las diferentes páginas de los negocios:

- URSA: el negocio de Aislantes siendo la principal página www.ursainsulation.com
- Pladur®: el negocio de Placa de Yeso www.pladur.com, y la página para el comercio electrónico del negocio de Pladur®, www.pladur.biz
- Algíss: el negocio de yeso en polvo www.algiss.es
- Cobert: el negocio de Tejas www.tejascobert.com
- Adequa: el negocio de Tuberías www.adequa-tuberias.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 100.000 visitas mensuales. En el año 2009 se descargaron más de 500.000 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® cuenta con una web principal y más de 30 webs locales que garantizan llevar la información a todos los países en los que desarrolla su actividad. En dicha web, todo aquel que acceda a sus contenidos podrá encontrar información sobre productos, actividades empresariales y proyectos en los que la empresa participa. Asimismo, se han creado espacios online específicos de PureOne®, producto lanzado durante 2009, en países como Francia y Eslovenia.

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 2009 asciende a 3.162 empleados en todos los países en los que Uralita tiene presencia.

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.

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.

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 2009:

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.

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 en Six Sigma. Asimismo, los Directores y parte de los mandos intermedios de Logística y Producción de las plantas de, El Pla de Santa María - Tarragona (España) y Serpukhov (Rusia) también han recibido formación en metodología Lean.

Gestión del Desempeño. 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. Para que todos los empleados de URSA® puedan sacar todo el partido a esta herramienta, se impartieron formaciones internas en las que los asistentes pudieron realizar simulaciones y conocer todos los pasos y requisitos del proceso de evaluación.

Programa de Jóvenes Profesionales. URSA® comenzó en 2007 este programa para el crecimiento y expansión de la compañía y ha continuado desarrollando estos jóvenes talentos durante los años 2008 y 2009 con un gran éxito.

URALITA IBERIA

A lo largo del 2009 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 segunda edición del programa de detección y desarrollo de altos potenciales llamado "Programa Nautilus". Esta iniciativa es de 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.

Durante este año 2009 se han realizado Assessment Center con evaluadores formados internamente con el fin de implantar una cultura de detección del talento en todas las áreas de Uralita Iberia.

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 comenzado el programa de formación comercial con dos acciones dirigidas a los gerentes. Una primera en donde se les ha formado en "Planificación Comercial" y un segundo curso de "Gestión de equipos comerciales". Estas acciones están alineadas con la estrategia de los Negocios que integran Uralita Iberia y ayuda a los comerciales a tener una estrategia común a la hora de coordinar a sus equipos y motivarles en su labor comercial.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales. Seguimos invirtiendo nuestros recursos en la formación de la prevención de riesgos laborales dentro de nuestra Compañía, para garantizar la seguridad y salud de todos los empleados de Uralita Iberia. Este año se ha ejecutado el plan de formación establecido en donde la formación impartida por nuestro servicio de prevención ha tenido un papel muy importante. Se ha hecho hincapié en las siguientes acciones:

- Sensibilización para Mandos: Hemos formado a más de 100 mandos en Prevención de Riesgos para que la concienciación en las fábricas de la importancia de cumplir con los requisitos establecidos por prevención de riesgos.
- Formación específica del puesto: Nuestros técnicos de Prevención de Riesgos Laborales han formado a los trabajadores en los riesgos específicos de sus puestos tanto en las fábricas como en las oficinas centrales donde se ha hecho una campaña especial de formación.
- Conducción segura: Hemos formado a gran parte de los trabajadores de Uralita que utilizan el coche como herramienta habitual de trabajo, con el fin de garantizar su seguridad en los trayectos que realizan.

Formación de Formadores: Se ha formado a un grupo de personas en formación de formadores con el fin de que diseñen e imparten internamente cursos de interés para la organización.

Entrevista de Desarrollo: Desde Uralita Iberia se ha diseñado una entrevista de desarrollo y se ha comenzado con su implantación. Esta entrevista la realizarán los mandos con sus colaboradores con el objetivo de mejorar la comunicación, tener un sistema objetivo de detección del talento y conocer las necesidades de formación de nuestros trabajadores.

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

Actualmente tienen acceso más de 2.000 empleados con un total de 23.000 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 destaca la revista semestral "Perspectives", 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. Asimismo, dentro del plan de comunicación interna, URSA continúa publicando "HR Highlights", a través de la cual se informa de los acontecimientos, programas de formación, incorporaciones y novedades relacionadas con Recursos Humanos.

Como novedad, en 2009 se lanzó la publicación "Training Spotlight" en la cual, el departamento de Recursos Humanos comunica las acciones de formación que tienen lugar.

Por último, en Septiembre se publicó el URSA HR Handbook. Este documento resume información básica sobre los principios, normas y procedimientos de la empresa tales como la Misión, los Valores, información laboral (contratos, política de promoción interna, ausencias, etc.), procesos y regulaciones de Recursos Humanos, formación y desarrollo, Salud y Seguridad en el lugar de trabajo y las políticas y normas internas dentro de URSA.

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

Los principios que rigen la política vigente de prevención de riesgos laborales de Uralita, ponen de manifiesto el compromiso de la Alta Dirección con la seguridad y la salud laboral de sus empleados, como elemento fundamental de la dimensión social de la Responsabilidad Social Corporativa.

A lo largo del año 2009 Uralita ha consolidado sus buenos resultados en materia de seguridad y salud laboral, como consecuencia de la aplicación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado a partir del año 2004 y que progresivamente ha ido dando sus frutos.

Durante el año 2009 se han seguido reduciendo los Índices de Siniestralidad, si bien es cierto que, en atención a los bajos niveles actuales, en menor proporción que en los años anteriores.

En su conjunto, la División de Uralita Iberia ha aminorado el Índice de Frecuencia de los accidentes con baja en un 5,56% con respecto al año anterior, lo cual equivale a una reducción del 35% de las contingencias profesionales con baja en valor absoluto.

Asimismo, la citada División ha mermado su Índice de Gravedad en un 33,85% con respecto al año anterior.

En cuanto a los accidentes sin baja y en relación con el periodo anterior, Uralita Iberia ha disminuido el número de casos en un 22,22%, lo que ha reportado un descenso del Índice de Frecuencia equivalente en un 3,91%.

En 2009 se ha continuado el seguimiento de los indicadores relacionados con la cultura preventiva empresarial:

- Resultados mensuales de siniestralidad: Índices de frecuencia y gravedad y valores absolutos de accidentes de trabajo con y sin baja.

Asimismo, se mantiene la supervisión de los indicadores de control, entre los que destacan los siguientes:

- Registro mensual del desempeño de las herramientas de integración de la prevención de riesgos laborales.
- Indicadores trimestrales del cuaderno de mando, haciendo especial mención al seguimiento de la planificación de la actividad preventiva, los equipos de trabajo, los agentes físicos y los agentes químicos.
- Verificación semestral del grado de ejecución de la planificación de la actividad preventiva.
- Análisis técnico anual de situación (top ten).

La formación en materia de seguridad y salud constituye en sí misma uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales. Las acciones formativas en España se imparten mayoritariamente con carácter interno desde el Servicio de Prevención Mancomunado, si bien se recurre puntualmente 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, palas cargadoras, camiones, conducción segura y extinción de incendios.

En España y durante el año 2009, 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 ha realizado la cuarta auditoría interna, preparatoria del tercer proceso de auditoría legal externa que tendrá lugar durante el año 2010.
- Se han revisado las evaluaciones de riesgos de todos los centros de 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 ha implementado el plan de formación anual de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se han elaborado programas, memorias, informes técnicos de situación, informes de seguimiento, instrucciones y procedimientos de trabajo.
- 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.
- Se han revisado y completado algunos procedimientos 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.

Por lo que respecta a la División de Aislantes, podemos decir que URSA® ha cerrado el año 2009 con los mejores resultados obtenidos hasta la fecha en Seguridad y Salud, mejorando incluso con un amplio margen los del año anterior.

Esta mejora se traduce en una disminución de un 16% en el número de accidentes con baja con respecto a 2008 y 63% menos con respecto a 2007, en cuanto al absentismo debido a esta contingencia podemos decir que el número de horas de baja por accidente ha disminuido, como no podía ser de otra forma, en un 46 % con respecto a 2008, el cual ya había sido el mejor año de URSA y de un 53% con respecto a 2007.

Poco a poco, nos vamos acercando a nuestro objetivo de “NIVEL CERO DE ACCIDENTES”, buena prueba de ello es que 5 fábricas de URSA, el 36% de la división, se mantiene sin accidentes durante más de un año en cuatro países distintos como son Francia, Polonia y Rusia y España. Gradualmente, estamos más cerca de decir que lo habitual es trabajar sin accidentes.

Otro indicador ampliamente cumplido por la división, es el objetivo de absentismo debido a accidentes, definido a comienzos de 2009 en 0,25%, cerrando el año con la cifra de 0,13%, la más baja de toda la historia de la división. Objetivo cumplido por el 83% de todas las fábricas de la división.

En materia de iniciativas preventivas lanzadas durante el pasado año, destacamos las siguientes:

- Formación-. Se han desarrollados cursos de entrenamiento en cada fábrica dirigidos principalmente a mejorar la acción preventiva.
- Acciones-. Se ha consolidado los planes de acción derivados de las Reuniones semanales de seguridad.
- Visualizing-. En todas nuestras plantas tenemos la prevención muy presente de una forma práctica a través de nuestras fichas de riesgos.
- Contaminantes químicos-. Tenemos todos nuestros puestos de trabajo bajo control, lo que proporciona la garantía de que ningún trabajador que dará expuesto a un valor ambiental por encima de los valores legales de cada país.

Para el 2010, se han lanzado las siguientes iniciativas:

- Estandarización en los sistemas de protección de las diferentes áreas de trabajo.
- Establecer un protocolo interno de medición de los valores de contaminantes en los diferentes países.
- Sistema de auditorias trimestral. Método radar.

En cuanto a los indicadores de siniestralidad, podemos destacar una reducción del 39% en el índice de gravedad, disminuyendo desde 0,26 en el 2008 a 0,16 en el 2009 y de un 5 % en el índice de frecuencia alcanzando el valor 13,3.

Por último, cabe resaltar como valor de excelencia que URSA garantiza la Seguridad y la Salud de sus trabajadores en cualquier aspecto relativo a la actividad laboral, como principio fundamental de gestión.

Este hecho es avalado por la consecución durante 2009, de que cinco fábricas de esta división han conseguido el gran éxito, cada día, de mantener sus instalaciones sin accidentes por un largo periodo de tiempo. El Plá XPS desarrolla su actividad sin accidentes con baja desde hace más de un año, como a su vez es necesario resaltar la fábrica de Serpukhov XPS que no ha tenido ningún accidente desde que arrancó su producción en el año 2008; además es especialmente importante destacar los casos de Chudovo, Dabrowa y Saint Avold XPS que durante más de dos años no conocen la palabra accidente con baja.

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

XIX Concurso ibérico de soluciones constructivas de Pladur®

Pladur® premia a través de su concurso Ibérico de Soluciones Constructivas la capacidad creativa de los participantes, que serán los prescriptores del futuro. El concurso está dirigido a los alumnos matriculados en el segundo ciclo de las Escuelas Técnicas Superiores y Facultades de Arquitectura de España y Portugal. En esta edición los alumnos tenían que resolver, a modo de anteproyecto arquitectónico, un aula-taller de observación astronómica ubicada en el Yelmo de la Pedriza. De esta manera, Pladur® se sumaba a las celebraciones del "Año Internacional de la Astronomía" declarado por la UNESCO para el 2009.

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 especial, en este año 2009, tras la aprobación del Código Técnico Edificación DB-HR, Pladur® en concreto ha desarrollado una intensa actividad formativa y de prescripción con el objetivo de que todos los agentes implicados (arquitectos, jefes de obra, aparejadores, instaladores, etc.) se habitúen con facilidad a la nueva normativa y profundicen en la aplicación y prescripción de los Sistemas Constructivos Pladur®.

Esta apuesta por la formación, dentro de este nuevo marco normativo, ha llevado a Pladur® a estar presente en los últimos meses en la mayor parte de Colegios Oficiales de Arquitectos y Aparejadores de toda España, labor que a día de hoy, se continúa desarrollando.

En el ámbito de la instalación, Pladur® desarrolla numerosos cursos a través del Centro de Formación ubicado en las instalaciones de la Fábrica de Pladur® de Valdemoro así como en las instalaciones de nuestra amplia red de distribuidores Pladur®.

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

- Conferencias de nuevos productos con innovaciones tecnológicas en Escuelas Técnicas, Profesionales y Colegios, principalmente centradas en Tipología de tejas según su materia prima y soluciones técnicas para el montaje de tejados
- Presentaciones y conferencias organizadas junto con los clientes más significativos, dirigidas a constructores, prescriptores e instaladores.
- Cursos de formación en montaje de tejados a equipos de instaladores de nuestros clientes.

- Cursos de formación a empleados de Grandes Superficies especializadas en la venta de materiales de construcción: Bricor, La Plataforma entre otros
- Presentación de Teja Klinker, tipos de tejas, formas de fabricación y soluciones para el montaje. Enfocado a Clientes de U.O. Tejas
- Participación en el II Congreso de la Asociación Nacional de Distribuidores de cerámica y materiales de construcción
- Colaboraciones de información y patrocinio para Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón y Colegio Oficial Aparejadores de Madrid.
- Presentación de nuestra gama de tejas en clientes de Dubai y Arabia Saudita.

En el año **2009** el negocio de Tuberías (Adequa) participó activamente en los siguientes foros, jornadas técnicas y presentaciones con clientes:

1. IX Curso sobre Diseño e Instalación de Tuberías para Transporte de Agua. Universidad de Salamanca - Escuela Politécnica Superior de ÁVILA.

Los ponentes encargados de las presentaciones, son profesionales de reconocido prestigio en la materia y proceden de distintos ámbitos profesionales (ingenierías, empresas constructoras, administraciones públicas, centros de investigación, universidades, etc.), de manera que dan una visión lo más global posible del sector de las conducciones.

2. XXVII Congreso Nacional de Riegos Murcia.

3. Curso Ingeniería Ambiental a Distancia - Velthis

Organizado por Velthis Ingeniería Ambiental y entidades colaboradoras: Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Madrid. Colegio Oficial de Ingenieros de Minas del Centro. Colegio Oficial de Biólogos de la Comunidad de Madrid.

4. Vinyl Foundation - Financiando un Futuro Sostenible para Todos.

Uralita Sistemas de Tuberías socia colaboradora de Vinyl Foundation. La Fundación Vinyl es un mecanismo de financiación para el reciclaje que han alcanzado el final de su vida útil, y además forma parte del compromiso voluntario de la industria europea del PVC, Vinyl 2010.

5. Curso sobre Instalación, Suministro y Evacuación de Aguas.

Organizado por la Diputación de Alicante: CTE, HS4 Y HS5. Salubridad. Instalaciones de Suministro y Evacuación de Aguas, con el objetivo de conocer y poner en práctica las novedades del Código Técnico de la Edificación (CTE) en el apartado de salubridad, HS-4 instalaciones de suministro de agua y HS-5 evacuación de agua, para el cálculo y diseño de este tipo de instalaciones.

6. Curso "Las Válvulas en los Abastecimientos de Agua"

Celebrado en la Universidad Politécnica de Valencia, siendo ésta la 6ª convocatoria y organizado por el Grupo Multidisciplinar de Modelización de Fluidos (GMMF) de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la UPV.

7. JORNADAS AEAS. Asociación Española de Abastecimiento y Saneamiento.

8. Congreso Nacional de ANDIMAC

Andimac es la organización empresarial que representa a los almacenes de cerámica y materiales de construcción. Forma parte de:

- Comité Ejecutivo de la Confederación Española de Comercio (CEC)
- Consejo de Gobierno de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC)
- Ufemat (Federación Europea de Asociaciones Nacionales de Distribución de Materiales para la Construcción).
- Plataforma Tecnológica de la Construcción.

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

- Col·Legi Oficial D'Enginyers Agrònoms de Catalunya
- Colegio de Caminos de Aragón
- Escola Tècnica Superior D'Enginyeries Industrial i Aeronàutica de Terrassa (Fundació Politecnica de Catalunya)
- Jornada Técnica con Aguas de Barcelona. Jornada técnica sobre aplicaciones de Válvulas Hidráulicas de control y gestión de presiones en las redes para hacer más eficiente el suministro.
- expoDITECO2009. Feria organizada por nuestro cliente Diteco, S.A. Permitiendo contactar con los profesionales e instaladores valencianos del sector.
- BIGMAT DAY. Cataluña acogió el primer encuentro de profesionales del sector de la construcción, denominado BigMat Day y organizado por el grupo BigMat España. Participado las marcas comerciales de Uralita Iberia – Adequa, Cobert, Ceramica Collado y Algíss.

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.

COLABORACIÓN CON INTERMÓN OXFAM. Como ya se hizo en la campaña navideña precedente, en el año 2009 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 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.

EL COMPROMISO DEL GRUPO URALITA CON LA DISCAPACIDAD. Uralita, sensible con la integración social y laboral de las personas con discapacidad, es estricta con el cumplimiento de la Ley de Integración Social de minusválidos. Como consecuencia de ello, en 2009 ha realizado donaciones a la Fundación Adecco y a la Fundación Randstad, destinadas a financiar diversos proyectos ideados para facilitar la integración laboral de personas con discapacidad.

COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN ADECCO – FORMACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En el año 2009 se han sentado las bases del proyecto que se desarrollará en 2010 y que tiene como objeto la implantación de un programa de becas de estudio destinadas a la formación profesional de jóvenes con discapacidad. Este programa se llevará a cabo a través de distintos Centros de Formación Profesional en varias provincias de España. Gracias a él, jóvenes con discapacidad podrán acceder a una formación profesional que les posibilita mejorar su empleabilidad y así poder enfrentarse al mercado laboral con mejores garantías de futuro.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL. Uralita y la Fundación Randstad están desarrollando conjuntamente un programa de orientación a personas discapacitadas en situación de desempleo. Este programa que tiene como objetivo principal potenciar las habilidades y recursos personales y sociales necesarios para desenvolverse en el entorno laboral, al mismo tiempo que facilita la adquisición del conocimiento de los programas informáticos básicos para su desarrollo profesional.

BECAS PARA EL DESARROLLO DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEPORTIVA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Uralita ha concedido, través de la Fundación Randstad, dos becas profesionales a deportistas paralímpicos destinadas a potenciar su trayectoria profesional dentro del mundo de la alta competición.

CONTRATACIÓN CON CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. En el año 2009 se ha decidido dar prioridad a la compra de bienes comunes necesarios en centros especiales de empleo, cuyos empleados mayoritariamente son personas discapacitadas.

REFORESTACIÓN DE CANTERAS. En el año 2009 Uralita ha participado en la reforestación de una superficie de 2,5 hectáreas en las Canteras Soledad II y Soledad III, de los términos municipales de Ciempozuelos (Madrid) y Seseña (Toledo). Para ello, las variedades utilizadas han sido 40% encina, 10% acebuche, 30% pino halepensis, 10% retama y 10% atríplex, con una cantidad global de 2.500 plantas.