

INNOVAR ES AVANZAR

RESPONSABILIDAD  
SOCIAL CORPORATIVA  
2011



# ÍNDICE

## CARTA DEL PRESIDENTE..... 4

## 1. NUESTRO PERFIL..... 6

- 1.1 Presentación..... 7
- 1.2 Grupo Foster Wheeler ..... 8
- 1.3 Foster Wheeler Iberia ..... 9
- 1.4 Momentos históricos ..... 10
- 1.5 Reconocimiento ..... 10
- 1.6 Misión, Visión y Estrategia ..... 11
- 1.7 Valores ..... 12
- 1.8 Gobierno Corporativo ..... 14
- 1.9 Alcance y Estructura..... 14
- 1.10 Experiencia y Tecnologías ..... 19

## 2. NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN..... 26

- 2.1 Código de Conducta y Ética Empresarial ..... 27
- 2.2 ¿Cómo aseguramos el cumplimiento de nuestro código?..... 31
- 2.3 Plan de Igualdad..... 33

## 3. NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA..... 36

- 3.1 Desempeño económico..... 37
- 3.2 Exigencia en resultados ..... 38
- 3.3 Nuestros proveedores ..... 39

## 4. NUESTRA RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL..... 42

- 4.1 Comprometidos con el Medio Ambiente ..... 43
- 4.2 Política Medioambiental ..... 44
- 4.3 Marcando la diferencia ..... 45
- 4.4 Sistema de Gestión Ambiental ..... 46
- 4.5 Formación y Sensibilización ..... 46
- 4.6 Acciones Preventivas, Correctivas y Certificaciones ..... 47
- 4.7 Materiales ..... 48
- 4.8 Residuos, Emisiones o Vertidos ..... 51
- 4.9 Gestión medioambiental por proyectos ..... 53

## 5. NUESTRO IMPACTO EN LA SOCIEDAD ..... 56

- 5.1 Gestión del Talento..... 57
- 5.2 Reclutamiento, Selección y Acogida ..... 68
- 5.3 Comunicación interna ..... 72
- 5.4 Acción Social..... 83
- 5.5 Seguridad en el trabajo ..... 87
- 5.6 Trabajamos para mejorar ..... 89

## 6. DATOS DE CONTACTO ..... 91



# CARTA DEL PRESIDENTE



Nuestra Sociedad, con casi 50 años de actividad creciente en nuestro país, está basada en un importante grupo humano, cercano a 400 profesionales, en su mayoría con una alta cualificación técnica, que les permite llevar a cabo proyectos de instalaciones industriales de cualquier tamaño, complejidad y ubicación.

**Foster Wheeler Iberia** pertenece al **Grupo Foster Wheeler**, fundado en 1927 en los Estados Unidos de América y líder mundial en la ejecución de proyectos y suministros para las industrias del petróleo, gas, química, petroquímica, energética, minería y metales. Hoy en día, el **Grupo Foster Wheeler** tiene oficinas operativas en más de 20 países e instalaciones industriales realizadas por nuestro Grupo en todo el mundo.

Tanto el tipo de actividad que desarrolla nuestra Empresa, basada en la aportación de conocimientos y experiencia de su personal, como el ámbito empresarial en que se desenvuelve dicha aportación humana, y la gran diversidad geográfica en la que se desarrolla, implican un importante impacto en las acciones sociales inherentes a tales actividades.

Por otra parte, nuestra actividad se lleva a cabo en estrecho contacto con profesionales y personal de otros importantes grupos de interés, como son nuestros clientes, suministradores, fabricantes de bienes de equipo, empresas de construcción y montaje y otras empresas de ingeniería.

Por todo ello, **Foster Wheeler Iberia** concede la máxima importancia a la Responsabilidad Social Corporativa, concepto que entendemos como principio básico para

la gestión de nuestra Empresa. Ello nos permite enriquecer nuestros resultados económicos con los beneficios sociales derivados de la aplicación de las normas de la Responsabilidad Social Corporativa, logros ambos que vienen a contribuir al desarrollo económico y social de nuestro país.

A fin de incidir en la transparencia de actuación y en el diálogo con el resto de grupos sociales implicados en el mismo empeño de desarrollo de Responsabilidad Social y servir de ejemplo a otros grupos que aún no han adoptado esta línea de acción, hemos decidido realizar esta primera **Memoria de Responsabilidad Social Corporativa**.

Esta transparencia y diálogo por los que apostamos no son más que el principio en nuestro compromiso de Responsabilidad Empresarial. En futuras ediciones de esta **Memoria** iremos dando a conocer, por medio de indicadores, los logros alcanzados tanto internamente como en colaboración con nuestros grupos de interés y cómo nuestra Empresa va respondiendo a los compromisos adquiridos y expresados en nuestra política de **RSC**.

Quiero, finalmente, agradecer a todos los profesionales que integran nuestra Organización el esfuerzo realizado por mejorar nuestras acciones de Responsabilidad Social lo que sin duda nos llevará a crecer y mejorar como empresa. Asimismo, aprovecho para animarlos a continuar con este esfuerzo, con la seguridad de que el mismo nos conducirá a un desarrollo responsable.

**Javier Palencia**  
CEO, FOSTER WHEELER IBERIA

# NUESTRO PERFIL

*“Llevo 26 años en Foster Wheeler Iberia, prácticamente la he visto crecer y siempre me ha admirado que ha habido un continuo avance. A lo largo de estos años he visto cómo Foster Wheeler ha buscado nuevas actividades o mejorar las que ha desarrollado desde siempre. Foster no espera a ver qué le depara el futuro, sino que trata de definirlo.*

*En las reuniones con familiares y amigos, me produce orgullo hablar de mi Compañía, contar que mi Empresa es importante, que tiene proyectos y sedes por todo el mundo.”*

Angélica Corroto Sánchez  
Secretaria del Área de Ingeniería

## 1.1. Presentación

Desde nuestra fundación, en Foster Wheeler Iberia hemos desempeñado un papel prominente en el desarrollo de la industria del refino en España, habiendo participado activamente en la mayoría de los más grandes proyectos ejecutados en este sector.

Contamos con una amplia experiencia en los mercados internacionales avalada por los numerosos proyectos ejecutados en más de 30 países.

Tenemos plena capacidad para ejecutar cualquier fase de cualquier proyecto, desde unas sencillas modificaciones en plantas existentes hasta la construcción de complejos de nueva implantación.

Somos uno de los principales suministradores de hornos de proceso, unidades de recuperación de calor y equipos auxiliares para las industrias del petróleo, petroquímica, química y otras plantas industriales de proceso.

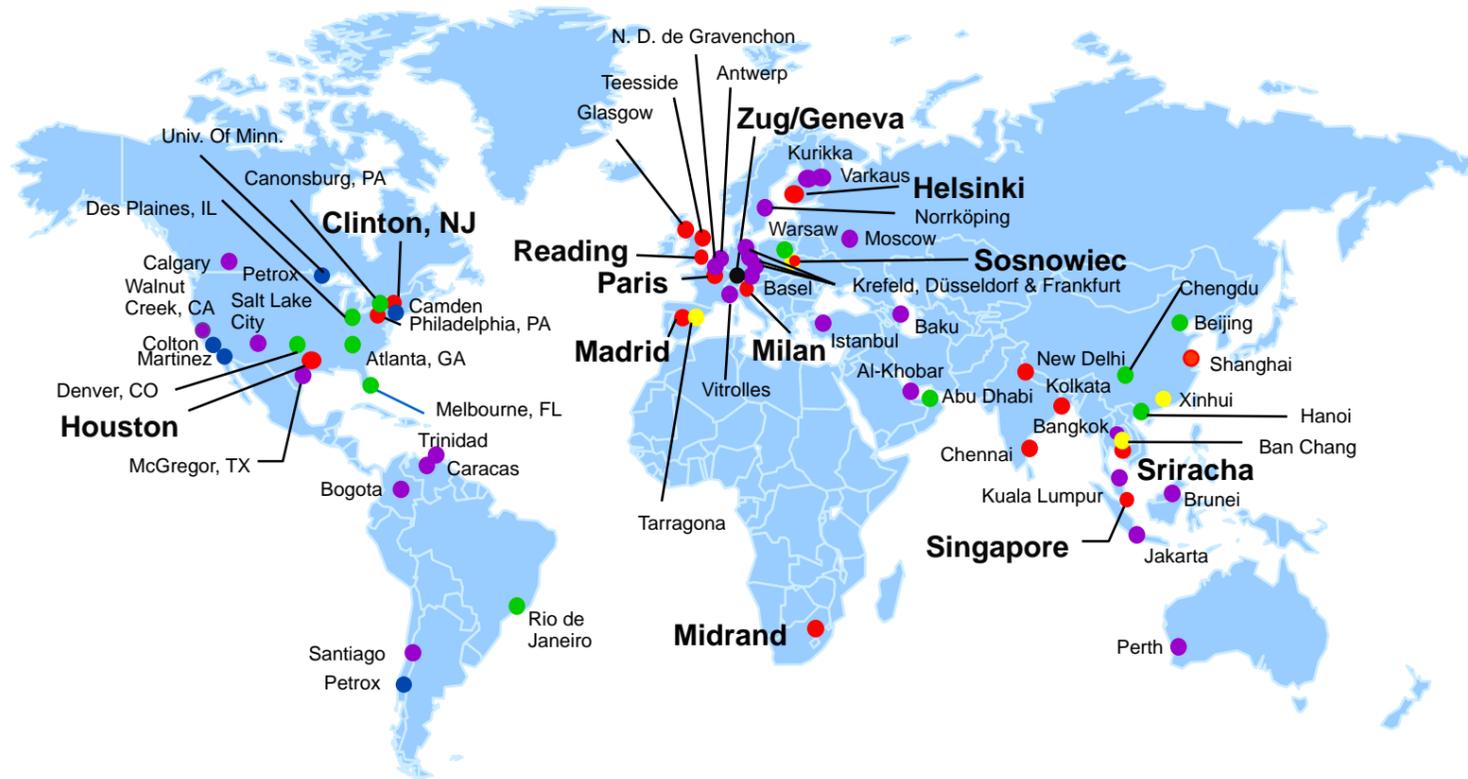
Nuestros servicios abarcan consultoría, ingeniería y diseño, gestión de compras y activación, construcción y puesta en marcha, con las técnicas de dirección de proyectos más apropiadas para llevar a cabo cualquier proyecto sea cual sea su tamaño, dentro de los plazos y costes previamente establecidos.

## 1.2 Grupo Foster Wheeler

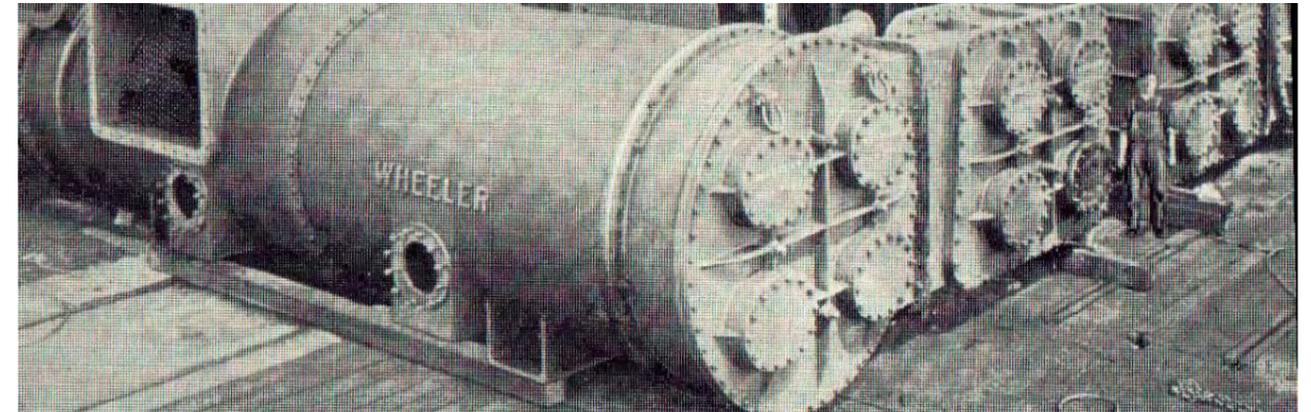
El Grupo Foster Wheeler opera a escala mundial a través de dos grandes áreas de negocio:

- Grupo Global de Ingeniería y Construcción (E&C)
- Grupo Global de Energía (GPG)

El número aproximado de empleados es de 12.000, repartidos por las oficinas permanentes establecidas en 21 países, distribuidas en cuatro continentes:



- Registered Office & Corporate Centre
- Operating Unit HQ and/or main engineering centre
- Regional/local engineering centre
- Sales offices
- Manufacturing facilities (GPG)
- Power plant operation



Condenser – Waterside Station nº.1 – New York Edison.

La actuación del **Grupo Global de Ingeniería y Construcción** se aplica principalmente a los siguientes sectores industriales:

- Petróleo y gas
- Refino
- Química
- Industria farmacéutica
- Energía
- Metalurgia y minería
- Medio ambiente

En todos ellos, el **Grupo Foster Wheeler** ha ganado reputación mundial por la calidad de la ejecución de sus proyectos, así como por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en los plazos de ejecución y ajuste a los presupuestos establecidos.

En cuanto al **Grupo Global de Energía**, logró sus primeros éxitos durante la I Guerra Mundial, con el suministro de calderas marinas de vapor a la Armada estadounidense, en forma prácticamente exclusiva. Este éxito continuó en los años sucesivos ya que, sólo entre 1935 y 1945, el **Grupo Foster Wheeler** suministró a la Armada estadounidense 911 calderas principales y más de 4.000 equipos auxiliares (recalentadores, economizadores, condensadores, etc.). Desde entonces, el **Grupo Foster Wheeler** ha mantenido un alto

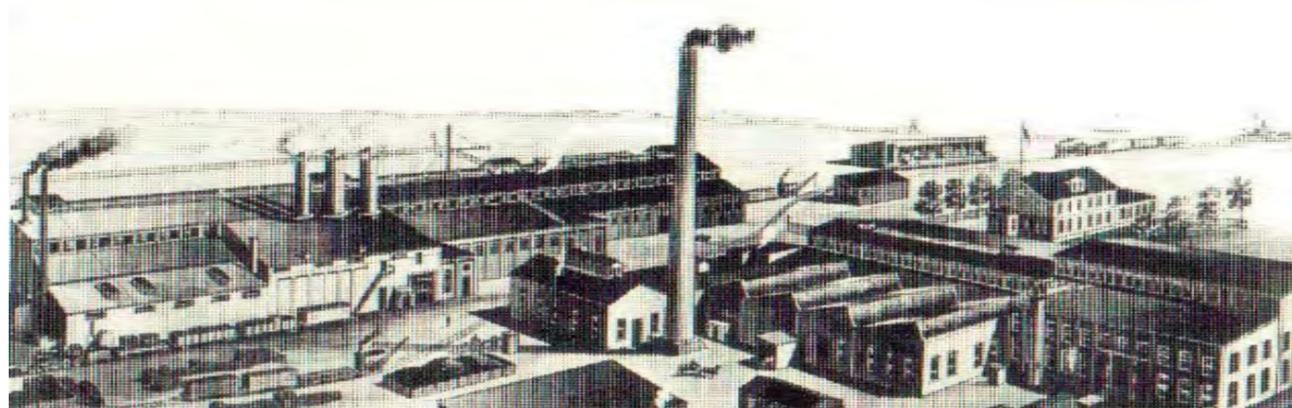
prestigio a nivel mundial en el suministro de calderas y otros equipos relacionados con la generación de energía a industrias de todo tipo, llegando a ser la empresa líder en la tecnología de calderas de lecho fluido.

**E**l Grupo Foster Wheeler goza de reputación mundial por la calidad en la ejecución de sus proyectos así como por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en los plazos de ejecución y ajuste a los presupuestos establecidos.

## 1.3 Foster Wheeler Iberia

El Grupo Foster Wheeler mantiene actualmente en España las dos grandes líneas de negocio de la Compañía:

- **FOSTER WHEELER IBERIA**, perteneciente al Grupo Global de Ingeniería y Construcción (E&C), con sede en el municipio de Las Rozas, Comunidad de Madrid. Asimismo, se integra la oficina de Santiago de Chile en el grupo Foster Wheeler Iberia.



Founder Company Wheeler Condenser and Engineering Co, Carteret, N.J., 1891.

Diseñamos y construimos proyectos para el procesamiento de petróleo y gas, refino de petróleo, química y petroquímica, farmacia y alimentación, cogeneración y plantas térmicas, minería y otras instalaciones industriales. Además, somos uno de los principales suministradores de hornos de proceso, unidades de recuperación de calor, y equipos auxiliares para las industrias del petróleo, petroquímica, química y otras plantas industriales de proceso.

• **FOSTER WHEELER ENERGÍA**, perteneciente al Grupo Global de Energía (GPG), con sede en el mismo edificio social que Foster Wheeler Iberia. Se dedica al suministro de equipos para el sector de energía, principalmente calderas de vapor y equipos asociados.

## 1.4 Momentos históricos

A lo largo de su trayectoria, resulta imprescindible reseñar algunos hitos del Grupo.

- 1884** La familia Foster funda la empresa Power Speciality Company.
- 1891** Se crea la Wheeler Condenser & Engineering Company.

**1927** Se funda en New York City la empresa Foster Wheeler USA, como resultado de la fusión de las dos Compañías de las familias Foster y Wheeler.

**1935** Se crea en Londres Foster Wheeler Energy Limited, primera empresa del Grupo fuera de los Estados Unidos.

**1949** Creación de Foster Wheeler France en París.

**1957** Creación de Foster Wheeler Italiana en Milán.

**1965 Creación de Foster Wheeler Iberia en Madrid.**

**1970** El Grupo Foster Wheeler se establece en el continente africano, concretamente en Sudáfrica.

**1989** El Grupo Foster Wheeler accede a los mercados emergentes de Asia con el establecimiento de oficinas en Singapur y posteriormente, en 1992, en Tailandia.

**1990** Apertura de la oficina en Santiago de Chile.

## 1.5 Reconocimientos

Tanto Foster Wheeler Iberia como el grupo global del que forma parte han visto reconocida su actividad con la obtención de prestigiosos galardones.



Foto del Equipo de Proyecto, Repsol Cartagena.

### Premios Nacionales

- Premio Nacional de Ingeniería 2010, por el proyecto de ampliación de la refinería de Repsol en Cartagena (Murcia).
- Premio CADEMO 2011 a la Iniciativa Empresarial.



Javier Palencia, CEO Foster Wheeler Iberia, recogiendo el Premio Cademo acompañado de José Ignacio Fdez. Rubio, Alcalde de Las Rozas.

### Premios Internacionales

- El Five Star Health and Safety Management System Award otorgado por el British Safety Council.
- El Work Place Safety and Health otorgado por WSH Council en colaboración con el Ministerio de Trabajo

de Singapur.

- Premio de Oro por 18 veces consecutivas y cuarto puesto sucesivo en la concesión del Distinction Award for Occupational Health and Safety por la ejecución en proyectos del Reino Unido e internacionales otorgados por la Royal Society for the Prevention of Accidents.



S.A.R. el Príncipe de Asturias entregando el Premio de Ingeniería a Javier Palencia, CEO Foster Wheeler Iberia.

## 1.6 Misión, visión y estrategia

En Foster Wheeler nos definimos como un *“contratista global de ingeniería y construcción y suministrador de equipos para la industria de la energía, orientado hacia un suministro seguro y ajustado a presupuesto, y ofreciendo servicios, instalaciones y equipos con los mayores avances técnicos y cumpliendo o excediendo las expectativas de nuestros clientes”*



Nuestra política de actuación se basa en la innovación y en el trabajo en equipo. Todas nuestras acciones están orientadas a las personas, fomentando la formación y el desarrollo. Nuestro objetivo es la **excelencia** en ejecución de proyectos, calidad y seguridad, además del compromiso con el medio ambiente. Con este objetivo hemos implementado un modelo de gestión estratégica que estructura la gestión de nuestro capital humano, planificando y creando hojas de ruta de carrera específicas para cada puesto de trabajo. Como complemento al modelo de gestión estratégica se han generado planes de desarrollo individual, incentivando la creatividad de nuestro equipo humano.

Asumimos también un compromiso total en el desempeño de nuestra actividad con los estándares de integridad más exigentes, incluyendo en este principio de actuación a todos nuestros profesionales, y mantenemos un compromiso permanente con la protección medioambiental y las normas de seguridad en el trabajo.

En beneficio de todo nuestro personal, mantenemos una política de máxima transparencia en la información interna de la Compañía, lo que redundará en un mejor entorno de trabajo y, en consecuencia, en una optimización del rendimiento.

Cada una de las personas que componemos el equipo humano de Foster Wheeler Iberia trabajamos en todo momento por mantener los mayores niveles de satisfacción en nuestros clientes, suministradores, socios y empresas colaboradoras.

## VALUING PEOPLE

TRATAR A LAS PERSONAS CON RESPETO Y DIGNIDAD.  
COMUNICAR CON HONESTIDAD Y CLARIDAD.  
PROPORCIONAR OPORTUNIDADES A LAS PERSONAS PARA QUE ALCANCEN SU POTENCIAL.

## INTEGRITY

COMPORTARSE DE FORMA ÉTICA, HONESTA, RESPETANDO LAS NORMAS Y COMPROMETIDOS CON LA SEGURIDAD.

## HIGH PERFORMANCE

CUMPLIR O EXCEDER CONSTANTEMENTE CON LAS EXPECTATIVAS.  
ORIENTARSE A LA MEJORA CONTINUA.

## ACCOUNTABILITY

TRABAJAR CON RESPONSABILIDADES ENTENDIDAS Y MUTUAMENTE ACEPTADAS.  
LIDERAR IMPLICÁNDOSE Y TOMANDO DECISIONES.  
ACEPTAR LAS RECOMPENSAS Y CONSECUENCIAS SEGÚN CORRESPONDAN.

## TEAMWORK

TRABAJAR CONJUNTAMENTE HACIA OBJETIVOS COMUNES.

### 1.7 Valores

Nuestros valores esenciales definen el modelo de comportamiento para cada profesional de Foster Wheeler.

La cultura de trabajo de Foster Wheeler Iberia se basa en el trabajo en equipo y en la innovación, actuando con decisión y consiguiendo resultados con rapidez y eficacia. Gracias a nuestros valores corporativos a nivel mundial compartimos una misma ideología y un mismo patrón de conducta que nos permite compartir recursos y poner en común ideas para solucionar desafíos de empresa y alcanzar objetivos personales y profesionales.

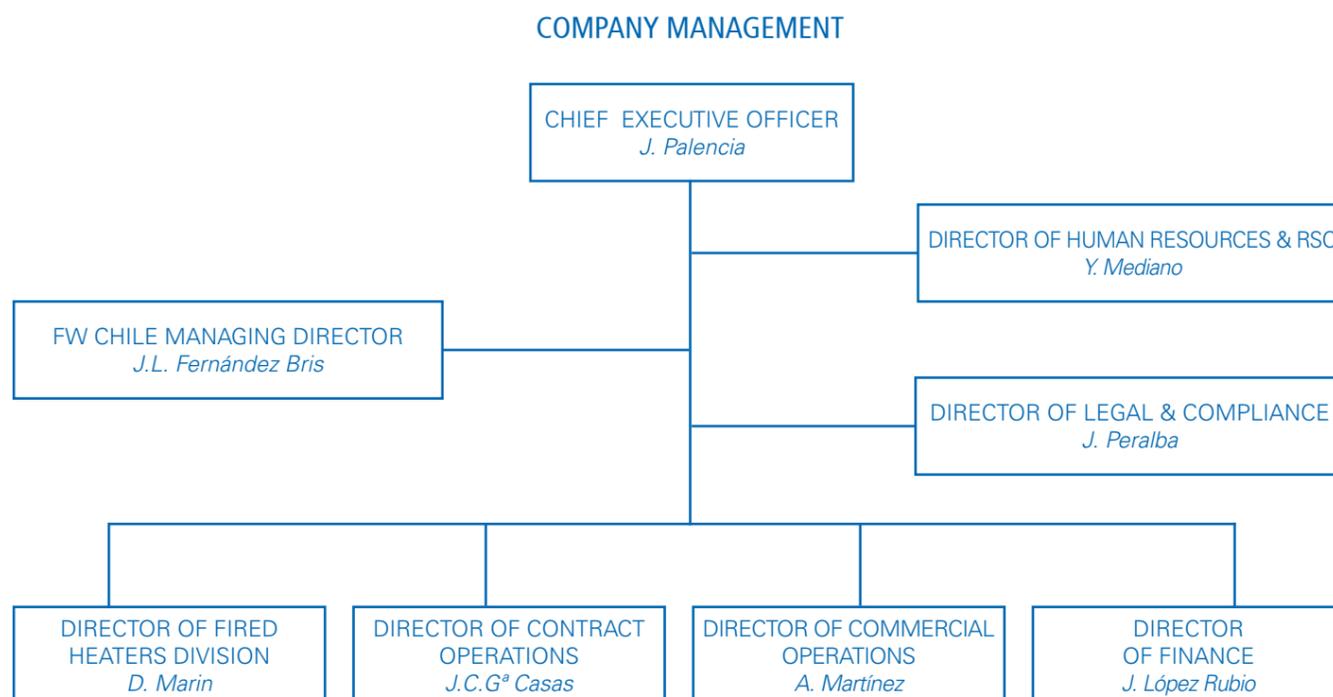


Empleados de Foster Wheeler en la Planta de Ence, Huelva.

El Grupo Foster Wheeler mantiene, además, un Código de Conducta y Ética Empresarial que contiene las pautas generales para la puesta en práctica de las operaciones comerciales de la Organización y de todas sus filiales. Es el deber de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía hacer extensible a todos los profesionales esta política corporativa y el de éstos el conocerla y cumplir con las normas establecidas.

El cumplimiento por parte de nuestro personal directivo, así como de todos los profesionales de Foster Wheeler Iberia, tanto de nuestros Valores fundamentales como del Código de Conducta y Ética Empresarial nos permite mejorar la capacidad y flexibilidad de nuestro trabajo, de manera que nuestros equipos puedan lograr un alto grado de realización personal y profesional, ofreciendo al mismo tiempo a nuestros clientes un nivel de satisfacción cada vez mayor.

## 1.8. Gobierno Corporativo



## 1.9 Alcance y estructura

Foster Wheeler Iberia pertenece a la Compañía multinacional Foster Wheeler AG que tiene su sede central en Suiza. La familia de empresas Foster Wheeler posee una experiencia global de más de 115 años a nivel mundial. Nuestro Grupo goza de una sólida posición financiera con una capitalización de mercado próxima a los dos mil millones de euros (octubre 2011).

En Foster Wheeler nos definimos como un *“contratista global de ingeniería y construcción y suministrador de equipos para la industria de la energía, orientado hacia un suministro seguro y ajustado a presupuesto, y ofreciendo servicios, instalaciones y equipos con los mayores avances*

*técnicos y cumpliendo o excediendo las expectativas de nuestros clientes”*.

Somos, actualmente, además de una empresa líder en el diseño, fabricación y suministro de hornos para plantas de proceso, una de las principales compañías españolas de ingeniería y construcción, especializada en diseño, ingeniería de detalle, gestión de compras, construcción y dirección de proyectos para plantas de proceso e industriales.

Las actividades de Foster Wheeler Iberia se han llevado a cabo, desde nuestra creación, en más de 30 países y en los principales ámbitos industriales. Es de reseñar, en particular, el importante papel que nuestra Empre-

sa ha desempeñado en el desarrollo de la industria del refino en España, participando de forma activa en la mayoría de los grandes proyectos realizados en este sector. En 2011 ejecutamos más de 15 proyectos, que representan una inversión directa e indirecta de más de 9.000 millones de euros. En el mismo ejercicio, facturamos 67,5 millones de euros y obtuvimos un EBITDA de 12,2 millones de euros, logrando un margen del 23%.

Nuestra Compañía puede llevar a cabo proyectos de cualquier alcance, desde el suministro de la ingeniería básica, que puede ser aportada por Foster Wheeler o por un licenciante externo, hasta la entrega de una planta “llave en mano” en cualquier parte del mundo, en cuyo caso se ocupa desde la fase conceptual del proyecto hasta la puesta en marcha de la instalación, incluyendo el suministro de todos los equipos y materiales y todas las tareas de construcción y montaje, por un precio cerrado para el cliente.

A esta globalidad, incorporamos un liderazgo tecnológico que nos permite el estricto cumplimiento de los plazos, los costes, las condiciones de seguridad y el resto de elementos esenciales en los proyectos de ingeniería o construcción. En consecuencia, más que la simple ejecución de éstos, ofrecemos a nuestros clientes soluciones de negocio para que obtengan el máximo rendimiento de sus instalaciones petrolíferas, gasísticas, de generación de electricidad, etc.

Para realizar un proyecto, comenzamos con estudios y análisis de mercado para determinar la viabilidad económica de las instalaciones propuestas. Una vez determinado, buscamos fuentes de financiación. Tenemos una gran experiencia en la obtención de financiación de proyectos y créditos por entidades gubernamentales, instituciones de crédito y mercados financieros en todo el mundo, apoyándonos, si es necesario, en el Grupo Foster Wheeler.

A nivel mundial, nuestros más de 12.000 empleados se reparten en más de 25 sedes situadas en otros tantos países, si bien el Grupo puede desarrollar sus proyectos en cualquier mercado de los cinco continentes. La plantilla de Foster Wheeler Iberia se complementa por técnicos especializados procedentes de otras empresas del Grupo, cuando la índole o el tamaño de los proyectos lo aconsejan o el cliente así lo requiere.



Refinería de Repsol, Cartagena. España.

Cuando se nos adjudica un proyecto, la Dirección de Foster Wheeler Iberia, de acuerdo con la del cliente, define la estructura y composición del “Equipo de Proyecto”, asignando los profesionales más idóneos,



Refinería de Petronor, Bilbao. España.

en función de las características y alcance del proyecto. Es frecuente que la estructura del equipo de proyecto se constituya según el concepto de "task-force", liderado por un Director de Proyecto de experiencia y cualificaciones adecuadas a las peculiaridades del contrato.

El Director de Proyecto, además de responsabilizarse personalmente de todas las facetas del mismo durante su ejecución, mantendrá en todo momento el equipo necesario para una correcta ejecución de los trabajos. Él será, además, el interlocutor permanente con el cliente. Gracias a esta estructura de ejecución de proyectos se logra una constante colaboración y coordinación entre el Grupo Foster Wheeler y el cliente, lo que redundará en un seguimiento continuo de programaciones y presupuestos, monitorizando las posibles desviaciones de los mismos, detectando cualquier problema que pueda surgir durante la ejecución de los trabajos y permitiendo la adopción inmediata de las medidas correctoras oportunas.

**F**oster Wheeler Iberia tiene una amplia experiencia en los mercados internacionales avalada por numerosos proyectos ejecutados en más de 30 países.

Entre los proyectos desarrollados en 2011 cabe destacar los siguientes:

- Refinería Batalla Santa Inés (PDVSA, El Palito/Venezuela)
- Unidad de coquización retardada (Repsol Petronor, Bilbao/España) y Horno de Coque.
- Unidad de coquización retardada (Repsol, Cartagena/España) y Horno de Coque y Vacío.
- Unidad de coquización retardada (YPF Argentina, La Plata/Argentina) y Horno de Coque.
- Planta de gas natural licuado (ENAGAS, Huelva/España).
- Unidad de Coquización Retardada (JSC NAFTAN, Bielorrusia) y Horno de Coque.
- Horno de Coque (JSC Rosneft, Rusia)

Con el fin de poder ejecutar de forma eficiente los contratos encomendados, dentro de la máxima calidad y de acuerdo con los deseos del cliente, disponemos de una completa organización estructurada en departamentos técnicos, integrados por ingenieros y especialistas cualificados en las distintas disciplinas, así como servicios de apoyo a los anteriores.

Gracias a esta estructura funcional, podemos garantizar nuestra plena capacidad para poder ofrecer a nuestros clientes, entre otros, los siguientes servicios y asistencias:

#### SERVICIOS DE INGENIERÍA

- Dirección de proyectos
- Ingeniería de proyectos
- Tecnología de procesos
- Equipos rotativos
- Instrumentación y control
- Tecnología
- Hornos de procesos
- Ingeniería civil
- Estructuras Metálicas
- Ingeniería eléctrica
- Transferencia de calor
- Tuberías

#### SERVICIOS A PIE DE OBRA

- Dirección y supervisión de obra
- Ingeniería de campo
- Compras en obra y almacén
- Planificación a pie de obra
- Control de costes de obra
- Seguridad
- Recepción provisional y final de la obra
- Puesta en marcha
- Pruebas de garantía
- Entrenamiento de personal

#### SERVICIOS DE GESTIÓN DE COMPRAS

- Compras
- Inspección
- Activación
- Logística
- Gestiones aduaneras
- Subcontratos de construcción y montaje

#### SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

- Financiación de proyectos
- Estudios de mercado
- Análisis de viabilidad y factibilidad
- Estudios de impacto ambiental
- Asesoría legal
- Obtención de permisos
- Coordinación con licenciantes de proceso

#### ASISTENCIA A LA INGENIERÍA Y A LA CONSTRUCCIÓN

- Aseguramiento y control de la calidad
- Planificación
- Estimaciones de costes
- Control de costes
- Coordinación entre oficina central y obra
- Servicios informáticos



Enagas, Barcelona.





Personal de Foster Wheeler Iberia en la planta de Repsol, Cartagena.

### “SYDEC<sup>SM</sup> la Tecnología de Delayed Coking de Foster Wheeler es la mejor en su clase.”

Foster Wheeler ha diseñado y construido más unidades de coquización retardada en todo el mundo que cualquier otro proveedor de esta tecnología.

- Más de 2,4 millones BPSD instalados, utilizando nuestra tecnología
- Más de 70 revamping diseñados en los últimos 10 años
- 40 nuevas unidades diseñadas en los últimos 5 años
- Nuestra experiencia en diseño mecánico y en EPC hace que la transferencia de tecnología sea exitosa
- Diseño y suministro exclusivo de equipos y en particular de los hornos de tipo single o doble fuego
- Especificación propia de otros equipos críticos
- Máximo rendimiento en productos ligeros con óptima eficiencia operativa.

### Regasificación de gas natural licuado

El diseño y la construcción de sistemas de tratamiento de purificación y limpieza de petróleo y gas, recuperación de condensados y GLP, plantas de licuefacción y regasificación de gas natural (LNG), están entre los servicios que Foster Wheeler Iberia puede ofrecer a sus Clientes.

Algunos de nuestros principales Clientes son: ANCAP, Enagas, KPC, PGN, PLNG, PROMIGAS, REGANOSA, Unión Fenosa Gas, etc.

En las oficinas de Foster Wheeler en Madrid contamos con un equipo extenso de profesionales con gran experiencia en el Sector de GNL. No en vano, esta oficina de Foster Wheeler Iberia es el **Centro de Excelencia** de proyectos de terminales de regasificación de GNL en toda la familia de oficinas que conforman Foster Wheeler Corporation.

El primer proyecto de gas se ejecutó en el año 1994. Desde entonces hemos participado en la ejecución de más de treinta proyectos de gas por todo el mundo.

En esta experiencia se incluyen terminales de regasificación off-shore (FSRU: Floating Storage and Regasification Unit), muy demandadas recientemente por su flexibilidad, y planta ideal para satisfacer demandas temporales o estacionales de gas.

### Energía eléctrica y cogeneración

Foster Wheeler es el líder mundial en la tecnología de Ciclo Combinado de Gasificación Integrada (IGCC), que es una opción muy interesante para tratar de un modo eficaz el problema de los combustibles con alto contenido en azufre, un reto al cual se enfrenta cada día un número más grande de refinerías en el mundo.



BP Castellón

Hornos de Crudo y Vacío CEPSA La Rábida, Huelva, España.

Algunos de nuestros principales Clientes son: BP Oil, CEPSA, GAS NATURAL, Iberdrola, PETRONOR, Petropower, Repsol YPF, RPC, etc.

### Hornos de proceso

Numerosos procesos industriales requieren calor aplicado bajo condiciones controladas. La Compañía ha demostrado que no existe ningún reto que no pueda desafiar, ya sean nuevas instalaciones, repuestos, modificaciones, o reformas, cualquiera que sea la ubicación del proyecto en España o en el extranjero.

Los servicios ofrecidos por Foster Wheeler Iberia incluyen el diseño de hornos de proceso, calderas de recuperación de calor, gestión de compras de materiales, construcción, puesta en marcha, operación y formación de personal, así como mantenimiento, todos ellos “llave en mano”, cumpliendo con las normas nacionales y los estándares internacionales.

Además de la fabricación de hornos de proceso y generadores de vapor, diseñamos y construimos centrales térmicas completas “llave en mano”

(EPC). Foster Wheeler Iberia puede encargarse de cada fase de la construcción y puesta en marcha de centrales térmicas de última generación. Cuando se dispone de un producto residual de un proceso utilizable como combustible, Foster Wheeler Iberia puede construir plantas de cogeneración para la producción de vapor y electricidad, aplicando las normas medioambientales vigentes.

Algunos datos sobre nuestro equipo de hornos:

- Operando desde 1965
- Más de 200 hornos de proceso en España, Europa, América Latina y Oriente Medio.
- Más de 60 hornos revampados
- Más de 250 estudios de viabilidad
- Más de 50 clientes en todo el mundo

**H**asta la fecha, Foster Wheeler Iberia ha construido o modernizado más de 200 hornos de proceso en España, Europa, América Latina y Oriente Medio.

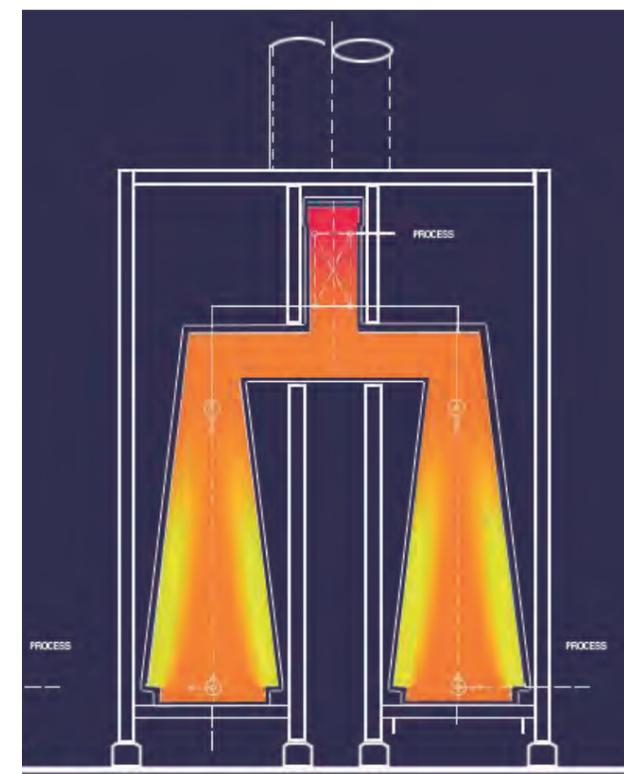
- Somos el mayor suministrador de hornos en España
- Somos el mayor suministrador de hornos en Chile

Algunos de nuestros principales Clientes son: Air Liquide, AMOC, BEB, BP OIL, CEPSA, Eastman,

ENAP, GE Plastics, JOPETROL, LUKOIL; MAZEIKIU NAFTA, MOL, NIOC, OMV, PETRONOR, Petropower, PETROX, REPSOL; YPF, RPC, SAICA, etc.

#### Química, petroquímica y polímeros

Poseemos una experiencia acreditada en la construcción de plantas para la producción de materias primas, productos intermedios y acabados, tales como fertilizantes, policarbonatos, poliésteres, etc.



Horno Terrasse Wall de Foster Wheeler.



Mina El Teniente, Chile.



Mina Codelco Andina, Chile.

**F**oster Wheeler Iberia está totalmente capacitada para desarrollar las diferentes tecnologías de sus clientes.

Nuestros ingenieros comienzan con paquetes de diseño básico pudiendo realizar la ingeniería de las plantas más complejas.

Foster Wheeler Iberia ha realizado algunos de los proyectos más importantes en los últimos años en España: las plantas de LEXAN para GE Plastics en Cartagena y la Planta de PET para Eastman en San Roque.

Algunos de nuestros principales Clientes son: BASF, Eastman, EIA, Fertiliberia, GE Plastics, Repsol YPF, Shell, etc.

### Farmacía y química fina

Foster Wheeler Iberia tiene una gran experiencia en la realización de plantas farmacéuticas y de química fina. Los servicios que ofrecemos incluyen asistencia técnica y dirección de proyecto, estudios de viabilidad y conceptuales, autorizaciones y permisos, diseño básico e ingeniería de detalle, gestión de compras de materiales y equipos, control de costos y planificación, construcción y dirección de construcción.

Actualmente, dentro del Grupo Foster Wheeler Italiana contamos con la experiencia a nivel mundial de la División de Farmacia de nuestra oficina de Milán.

**D**esde hace 20 años, hemos diseñado y construido plantas e instalaciones farmacéuticas, biotecnológicas, alimentarias, centros de I+D, laboratorios, etc.

Algunos de nuestros principales Clientes son: ANF, Bioferma, Cyanamid, MSD, Procter & Gamble, UNIDO, Zeneca, etc.

### Plantas industriales, minería y metales

En Foster Wheeler Iberia tenemos la capacidad de diseñar complejos industriales y edificios de oficinas para cualquier tipo de industria (automóvil, electrónica, alimentación, etc.). Para ello, establecemos una estrecha colaboración con el Cliente para satisfacer sus necesidades, y alcanzar el equilibrio entre el diseño económico de la planta y el concepto del confort y estética que tie-

ne que poseer. Para desarrollar este tipo de proyecto industrial, Foster Wheeler Iberia selecciona arquitectos muy experimentados que colaboran con ingenieros de los departamentos técnicos de la Compañía.

Algunos de nuestros principales Clientes son: ANT, AT&T, BASF, Cable & Wireless, Fujitsu, General Motors y Microser, etc.

La División de Mining & Metals de Foster Wheeler está constituida por un equipo de profesionales experimentados en las diferentes disciplinas que requiere el desarrollo de proyectos mineros en cualquiera de sus fases.

En Foster Wheeler trabajamos en áreas claves de la minería como diseño de pruebas metalúrgicas y plantas piloto, selección y optimización de procesos de molienda, flotación y lixiviación, diseño de estructuras y obras civiles, dimensionamiento y selección de equipos mecánicos y eléctricos, tuberías especiales, manejo de pulpas, lixiviación en pilas e

ingeniería de detalle con modelación 3D para construcción y montaje. Nuestros servicios incluyen la preparación de las etapas de Comisionamiento y Puesta en Marcha y se aplican a las plantas de procesamiento de minerales tanto para Concentradoras como para Lixiviación SX/EW, infraestructura y servicios generales, generación eléctrica, transporte de materiales y otras unidades de procesos, así como de fundición de metales.

Foster Wheeler Mining & Metals ha trabajado en el desarrollo de ingenierías para CODELCO-Chile, el mayor productor de cobre en el mundo y para VALE-Brasil uno de los principales productores internacionales de hierro y níquel.

Foster Wheeler Mining & Metals viene a aportar al mercado minero con sus recursos, experiencia y alto compromiso con el cumplimiento de las expectativas de los productores de metales, tanto en calidad como en el costo y plazo de los proyectos.

# NUESTRO ENFOQUE DE GESTIÓN

*“Nuestro Código Ético representa una protección, no sólo para los empleados, sino también para nuestros clientes, colaboradores, accionistas y suministradores, ya que es un marco de actuación basado en la fiabilidad, el respeto, la confidencialidad, la ausencia de intereses o favoritismos y, en definitiva, la transparencia de nuestros procesos. Este código, esta ética, está presente en cada actitud, en cada actividad y en cada decisión que se toma en la Empresa.*

*Trabajar en esta cultura de honestidad profesional es una gran ventaja personal y social.”*

Sara Fernández Hernández  
Departamento de Calidad

## 2.1 Código de Conducta y Ética Empresarial

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial contiene pautas generales para la puesta en práctica de las operaciones comerciales de Foster Wheeler A.G. y todas sus filiales directas e indirectas según los más elevados estándares de ética empresarial. En la medida en que nuestro Código refleja un estándar más elevado que el exigido por la práctica comercial o por las leyes, normas o reglamentos aplicables, nos adherimos a estos estándares más elevados.

Este Código afecta a toda nuestra plantilla y a cualquier otro sujeto que actúe con capacidades similares.

La primera recomendación del Código es cómo actuar ante una situación incómoda dentro de la Compañía: antes de tomar cualquier decisión que pudiera tener implicaciones legales o éticas significativas se sugiere buscar la ayuda necesaria, contactando con el supervisor directo o con los directores asignados en el Código. Cualquier incidencia notificada es tratada de modo confidencial.

Todos nuestros profesionales tienen el deber de notificar de buena fe cualquier violación del Código sabida o presunta. Cualquier incumplimiento debe ser informado a través de la “Línea de Notificación de Cumplimiento de Foster Wheeler” (Foster



# 2



*Wheeler Compliance Report Line*), que se encuentra disponible 24 horas al día, 7 días a la semana. La Compañía, una vez más, garantiza total confidencialidad y amparo a la persona que haya notificado dicha violación. En el caso de acusaciones falsas sobre otros empleados o abuso de la Línea, se llevarán a cabo medidas disciplinarias.

Foster Wheeler prohíbe los comportamientos o actividades fraudulentos, de cualquier tipo, independientemente de su naturaleza o importancia, o de si constituyen fraudes financieros o no.

En relación al éxito empresarial, Foster Wheeler se compromete a relacionarse con los clientes de forma transparente, honesta e íntegra. En concreto, a la hora de tratar con clientes, cada uno de nuestros profesionales debe tener en cuenta pautas como:

- Que la información proporcionada debe ser precisa y completa.
- Que los empleados no deben ofrecer una interpretación errónea deliberadamente.
- Que las actividades de ocio con los clientes no deberían superar la práctica empresarial razonable.
- Que los empleados no deben proporcionar actividades de ocio u otros beneficios que pudieran ser considerados como incentivos o recompensas en las decisiones de compra del cliente.

En cuanto a nuestra relación con proveedores, Foster Wheeler expresa que el trato con proveedores debe ser transparente y honesto. Esto significa que las relaciones con los proveedores deben estar basadas en el precio, la calidad, el servicio y la reputación, entre otros factores. Los profesionales que traten con proveedores deben aplicar esta objetividad. En concreto, ningún miembro de nuestro equipo aceptará o solicitará beneficio personal por parte de un proveedor o proveedor potencial que pueda comprometer, o parezca comprometer, la evaluación objetiva de los productos y precios del proveedor.

Nuestro Código expresa que dar y recibir obsequios constituye una práctica empresarial habitual. Los obsequios y las actividades de ocio adecuados son gratas gentilezas concebidas para construir relacio-

**N**uestro Código de Conducta y Ética hace referencia expresa a relaciones con clientes, proveedores, cumplimiento de leyes y normativas, medio ambiente, seguridad laboral e igualdad y respeto en el puesto de trabajo.



nes y entendimiento entre socios comerciales. En todo caso, estos obsequios y actividades no deberán comprometer, o así parecerlo, nuestra capacidad de tomar decisiones comerciales objetivas y justas. Todos los empleados debemos cumplir con la política local establecida por cada unidad de negocio con respecto a los gastos de representación y en obsequios. Es nuestra responsabilidad aplicar el buen juicio en este asunto.

El cumplimiento de las leyes también viene mencionado en el Código. Cada uno de nuestros profesionales tiene la obligación de cumplir las leyes, normas y reglamentos aplicables a las operaciones de Foster Wheeler.

En Foster Wheeler expresamos nuestro firme compromiso de ofrecer a nuestro personal un entorno de trabajo seguro y saludable y evitar el impacto negativo y los daños al medio ambiente y a las comunidades en las que operamos. Las personas de Foster Wheeler debemos cumplir todas las normativas medioambientales, de sanidad y seguridad aplicables, así como los estándares de nuestra Empresa.

Es el deber de todos y cada uno de nosotros conocer y cumplir las normativas, leyes y políticas relacionadas con nuestro trabajo.

La preocupación por el medio ambiente también es prioritaria para nosotros. Todos debemos esforzarnos al máximo para ahorrar recursos y reducir los residuos y emisiones mediante el reciclado y otras medidas de ahorro de energía. Es responsabilidad de todos nosotros informar con inmediatez de cualquier infracción conocida o sospechada de las leyes medioambientales o de cualquier suceso que pueda dar lugar a una descarga o emisión de materiales peligrosos. Los profesionales cuyos trabajos estén relacionados con la fabricación, construcción, operación de la planta y otra actividad industrial son especialmente responsables de salvaguardar el medio ambiente. Éstos deben estar especialmente alerta en el almacenamiento, eliminación y transporte de residuos, así como de la manipulación de materiales tóxicos y de las emisiones al aire, el agua y la tierra.

En Foster Wheeler no sólo hacemos hincapié en nuestro compromiso de cumplir con todas las leyes relativas a la sanidad y la seguridad, sino también en desarrollar nuestro negocio de forma que se proteja la seguridad de nuestros equipos. La Compañía tiene el firme compromiso de implantar prácticas laborales justas en todas las áreas de actividad.

Reiteramos nuestro compromiso de ofrecer iguales oportunidades y trato justo a todas las personas, basándonos en sus méritos, sin discriminación por raza, color, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley y coherente con nuestros principios éticos.

Está expresamente prohibido el acoso en todas sus formas, ya sea físico o verbal.

En Foster Wheeler hacemos patente nuestro compromiso de mantener un entorno de trabajo libre de drogas.

La seguridad de nuestros equipos es de vital importancia.

En Foster Wheeler no toleramos la violencia ni los tratos violentos en el entorno de trabajo o en relación con éste.

Para garantizar el correcto cumplimiento del Código, el "Chief Compliance Officer" de cada unidad operativa es el responsable de comprobar que todos los profesionales de su unidad están familiarizados con el Código, de tomar las medidas oportunas para lograr su conformidad y de implantar las acciones formativas necesarias para que todos consideren el Código Ético como parte necesaria e indispensable de su día a día.



Joaquín Peralba, Chief Compliance Officer (CCO) de Foster Wheeler Iberia.

**E**l "Chief Compliance Officer" de cada unidad operativa es el responsable de comprobar que todos los profesionales de su unidad están familiarizados con el Código, de tomar las medidas oportunas para lograr su conformidad y de implantar las acciones formativas necesarias para que todos consideren el Código Ético como parte indispensable en su día a día.



## 2.2 ¿Cómo aseguramos el cumplimiento de nuestro código?

Valoramos mucho nuestro capital humano, lo que se refleja directamente en nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial. Pero no sólo valoramos a nuestros profesionales sino también a nuestros inversores, clientes, proveedores y demás grupos de interés. Para el debido cumplimiento de las leyes a las que está sometida nuestra Compañía, un equipo de "Compliance" realiza un correcto seguimiento del Código de Ética y garantiza que se cumpla la norma "Sarbanes-Oxley", una ley que nace en Estados Unidos con el fin de monitorizar a las empresas que cotizan en la bolsa de valores, evitando que las acciones de las mismas sean alteradas de manera dudosa.

Foster Wheeler cotiza en la bolsa NYSE (New York Stock Exchange) y por tanto debe cumplir con exigentes criterios de Responsabilidad Social Corporativa, transparencia financiera y ética. Foster Wheeler Iberia se rige por unas políticas a nivel corporativo, cuyo cumplimiento se articula a través de controles internos. En todas las unidades operativas hay un Responsable de Compliance y un Equipo de Compliance, que reportan al más alto nivel directivo de la Compañía.

La comprobación del cumplimiento de las normas realizado por el equipo de Compliance se hace a

través de un riguroso proceso de testeo interno y todos los tests son auditados posteriormente por una empresa de auditoría externa. Foster Wheeler Iberia invierte anualmente los recursos necesarios para la realización de los tests y la ejecución de las acciones correctivas que puedan ser requeridas.

Todos los derechos de los empleados están reflejados en el Código de Conducta y Ética Empresarial y se recuerda su utilidad mediante formaciones audiovisuales y ejemplos prácticos. A través de una línea directa (*Report Line*), cualquier profesional vinculado a Foster Wheeler Iberia puede denunciar violaciones al Código Ético. Este proceso evita detectar incumplimientos de dicho Código. La Compañía se somete a una auditoría externa anual y en dichas auditorías no se han identificado hasta la fecha deficiencias en los procesos de control de Foster Wheeler Iberia.

**L**a comprobación del cumplimiento de las normas se hace a través de un riguroso proceso de testeo interno y todos los tests son auditados posteriormente por una empresa de auditoría externa.

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial está basado en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, con lo que se garantiza el cumplimiento de los derechos básicos a todos los profesionales vinculados a Foster Wheeler, de manera directa o indirecta. Están reflejados también los principios constitucionales españoles y norteamericanos.

Nuestra relación con el resto de nuestros grupos de interés también está reflejada en nuestro Código Ético. La Compañía, a través del equipo de *Compliance*, vela por la competencia leal, ausencia de corrupción, ética personal y transparencia a la hora de tratar con proveedores o clientes. En este mismo rol, se destaca la ética y transparencia financiera, minimizando riesgos con accionistas e inversores, ofreciendo un valor social añadido y procedimientos anti-corrupción.

Las prácticas anti-corrupción son inflexibles, garantizando una reputación óptima con todos nuestros públicos de interés.

Todos nuestros contratos incluyen cláusulas obligatorias (que muchas veces ya vienen impuestas por nuestros clientes), garantizando la seguridad en el trabajo y la salud laboral. Todos nuestros proveedores y contratistas relevantes para el negocio son objeto de análisis en detalle antes de su contratación.

En cuanto al proceso de contrataciones, todos los contratos pasan por una revisión legal estructurada de conformidad con las políticas de la Compañía. Íntimamente ligado al Código de Ética están los valores corporativos de nuestra Compañía, de los cuales, el más destacado en este ámbito es **"INTEGRITY"**. De este valor también se deriva todo lo que se refiere a seguridad en el trabajo.

Valoramos a nuestros equipos de modo individual, tal y como se refleja a través del valor corporativo **"VALUING PEOPLE"**. Tratamos a cada persona con respeto y valorando su calidad humana además de su valía profesional. Fomentamos la igualdad de oportunidades, no sólo para contratar sino también dentro de la Compañía. Las estructuras marcadas imponen un sistema en el cual la arbitrariedad del superior tiene un límite, que no sobrepasa la capacidad de decisión en el momento de evaluar la evolución de cada miembro de su equipo.



Sala de trabajo, Foster Wheeler Iberia.

## 2.3 Plan de Igualdad

En el año 2009, Foster Wheeler Iberia elaboró su primer Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Foster Wheeler Iberia. Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en Foster Wheeler Iberia mediante redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo

### Plan de Igualdad

FOSTER WHEELER IBERIA



étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros empleados en Foster Wheeler Iberia y lengua dentro del estado español.

- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de Foster Wheeler Iberia en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contri-



buyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de Foster Wheeler Iberia.

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de Foster Wheeler Iberia, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Proporcionar información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de Foster Wheeler Iberia.
- Ampliar el Protocolo contra el acoso y la discriminación, incluido el Código de Conducta y Ética empresarial de Foster Wheeler Iberia.
- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los empleados de Foster Wheeler Iberia.

El Plan de Igualdad se complementa con dos anexos:

- Política de elaboración de ofertas de empleo y realización de procesos de selección.
- Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo.



### Igualdad en la fase previa al empleo

- Nuestra Compañía tiene establecidos sistemas y objetivos para garantizar la NO discriminación en la contratación de empleados y potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En todas las ofertas de trabajo, tanto internas como externas, se incluye la siguiente frase: *"Foster Wheeler Iberia pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los puestos."*
- Foster Wheeler Iberia garantiza el principio de No discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos contemplados se aplican de igual forma al personal fijo, temporal, a tiempo parcial y a tiempo completo.
- En Foster Wheeler Iberia está establecido como norma que: en igualdad de méritos y condiciones se da preferencia al sector menos representado.



### Durante el empleo

- Foster Wheeler Iberia como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, promueve un ambiente o clima laboral sano, adoptando medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.
- En Foster Wheeler Iberia promovemos la concienciación, la información y la prevención, en la medida de lo posible, del acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y adopta medidas apropiadas para proteger a los empleados de tales conductas.
- Foster Wheeler Iberia ha implantado medidas para sensibilizar al personal con mando intermedio y la Dirección, en la importancia y necesidad de perseguir y promover la igualdad de oportunidades y los objetivos perseguidos en nuestro Plan de Igualdad.
- Nuestra Compañía limita en la medida de lo posible que las reuniones se prolonguen más allá de la jornada laboral, este principio se aplica a todos los empleados y especialmente, a aquellos con responsabilidades familiares
- La celebración de reuniones por videoconferencia cada día son más habituales en nuestra Compañía con el fin de reducir viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

# NUESTRA GESTIÓN ECONÓMICA

“Nuestra cultura, nuestra historia, nuestros valores y, en resumen, nuestra genética nos exigen unos estándares de ejecución que están por encima de lo que en un momento determinado pueden solicitar nuestros clientes o el mercado en general.”

Juan Carlos Hernández Arguijo  
*Jefe de Ingeniería*

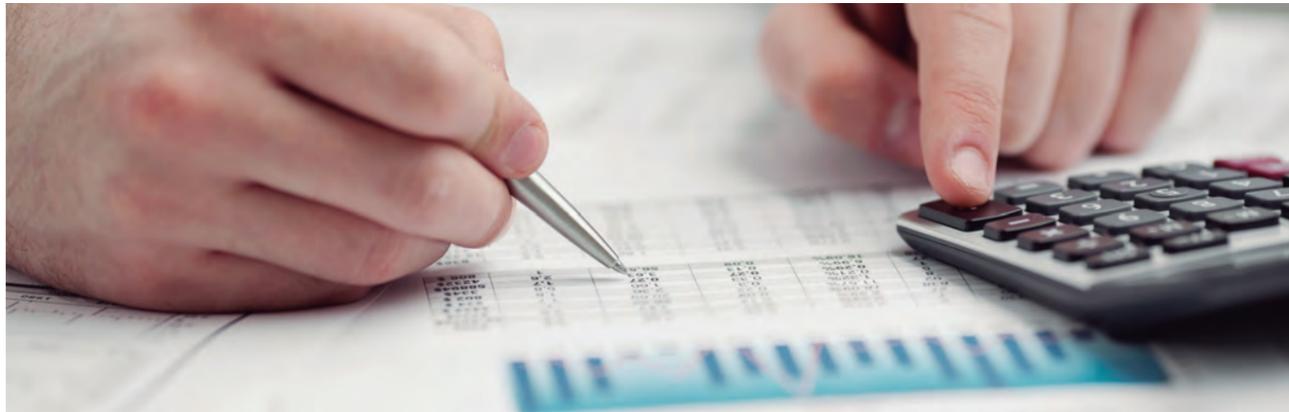
## 3.1. Desempeño Económico

Garantizamos una gestión económica sostenible de nuestro capital a través de estrictos procesos de contratación y un control minucioso de nuestros gastos. Nuestra política financiera emana de nuestros valores: compromiso ético, austeridad y transparencia en la gestión de nuestros ingresos y gastos.

Nuestras finanzas son auditadas anualmente y nuestras inversiones son realizadas prioritariamente en los países de origen de los proyectos, excepto por cuestiones logísticas, cuando se contratan proveedores locales.

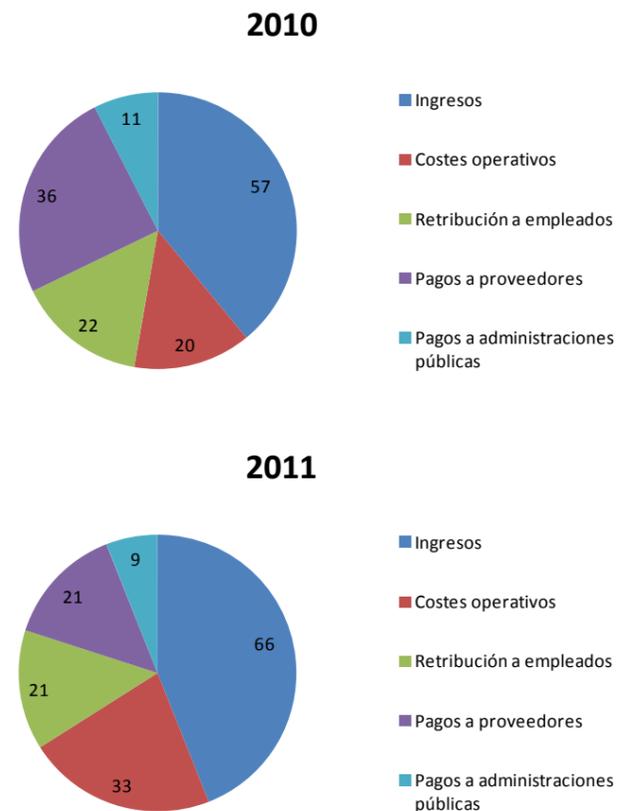
**N**uestra política financiera se corresponde con nuestros valores: **compromiso ético, austeridad y transparencia.**



## Valor económico generado, distribuido y retenido

(Millones de euros)



Aunque en Foster Wheeler Iberia aplicamos la política de invertir prioritariamente en el mercado nacional, el escenario económico que atravesó España en el año 2011, influyó directamente en nuestras cifras. Si en el año 2010 la Compañía vendió un 47% de sus proyectos al mercado internacional, en 2011 dicha cifra llegó al 75%. Esta decisión hizo posible que nuestra Empresa consolidase su estabilidad económica en este año.

## 3.2 Exigencia en Resultados

Consideramos que el compromiso con la calidad es un requisito fundamental para dar valor a los servicios que ofrecemos, para optimizar permanentemente nuestros procesos y para gestionar eficientemente nuestros recursos.

Por este motivo cada uno de los integrantes de nuestro equipo humano, enfoca sus actividades sobre la base de unos pilares fundamentales de ejecución, orientados hacia la calidad de nuestro desempeño empresarial.

El primero de estos fundamentos es una **“Gestión por Procesos”** que entiende que las actividades de la Compañía están relacionadas entre sí, formando una red de procesos, cuyo rediseño y perfeccionamiento redundan en la eficacia y eficiencia de los resultados.

El segundo pilar es el enfoque hacia la **“Satisfacción del Cliente”**, el cumplimiento de sus requisitos y el esfuerzo por superar sus expectativas.

El tercer punto clave de nuestro sistema de gestión de calidad es el de la **“Mejora Continua”**, ya que

**C**ada uno de los integrantes del equipo humano de foster wheeler orientamos nuestras actividades hacia la excelencia de nuestro desempeño empresarial.

para Foster Wheeler Iberia la calidad no consiste sólo en hacer las cosas bien, sino intentar hacer las cosas mejor de forma permanente.

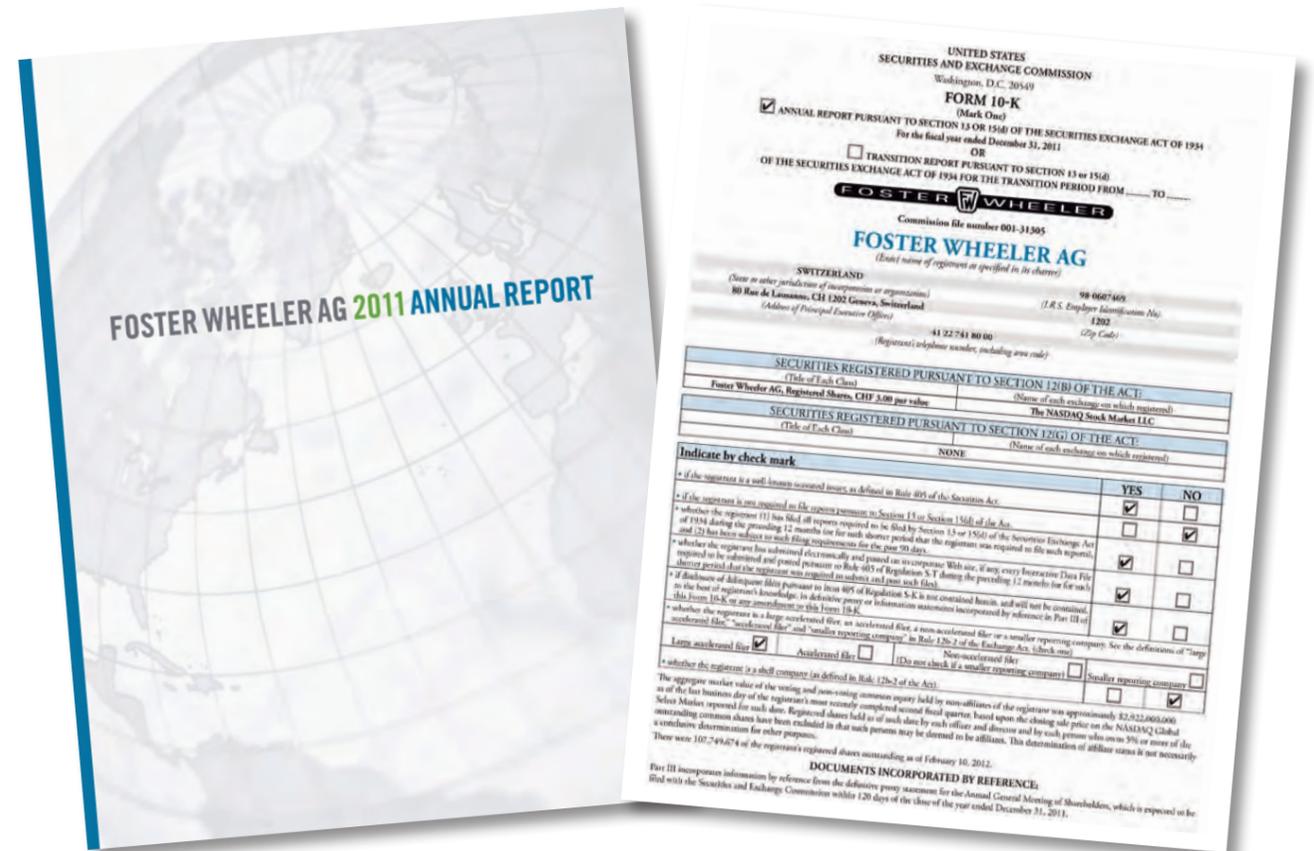
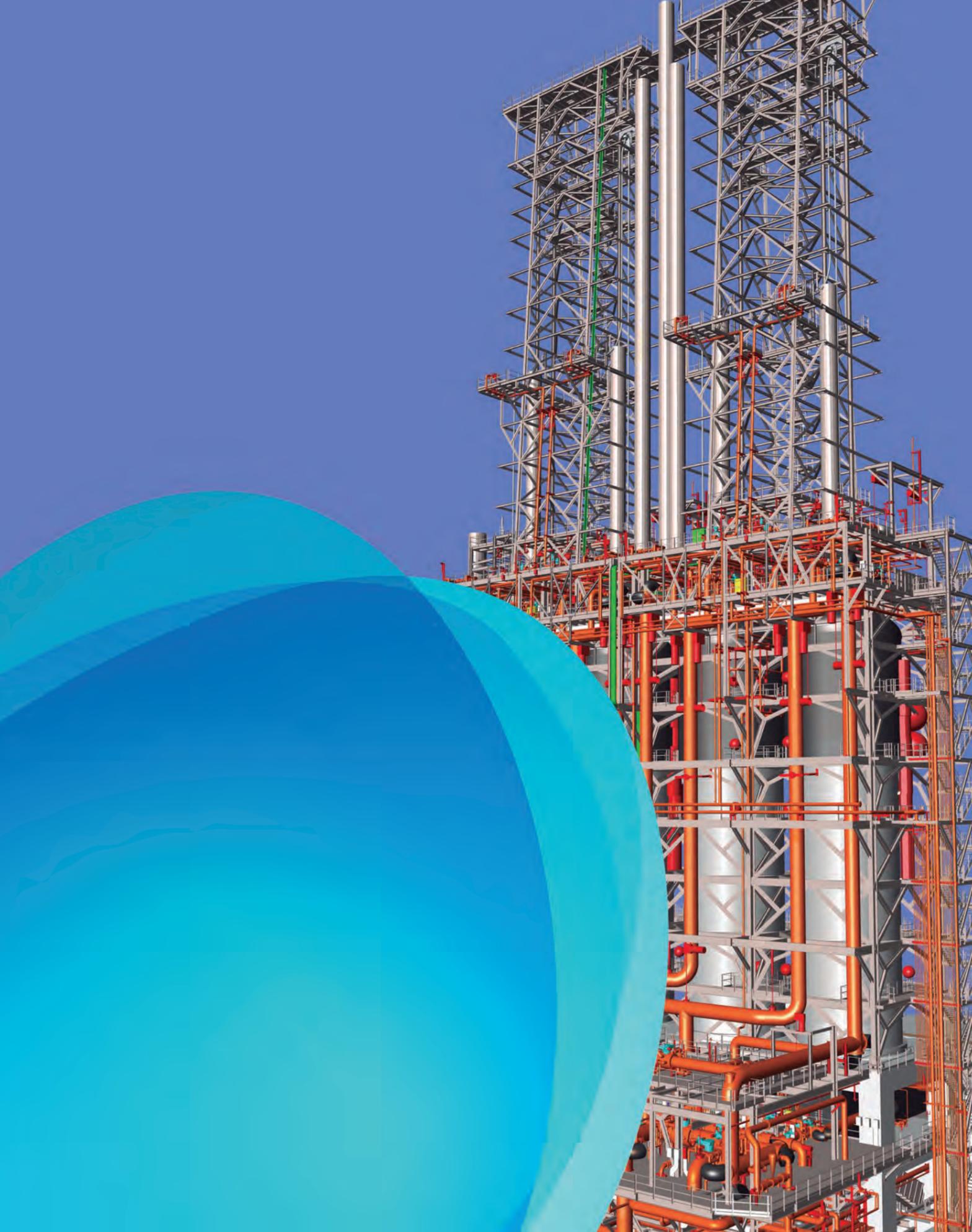
En resumen, este compromiso con la calidad es una filosofía que se traduce día a día en cada trabajo y ofrece un valor añadido, creciendo empresarialmente en el camino hacia la excelencia.

## 3.3 Nuestros Proveedores

La Norma ISO 9001 garantiza que Foster Wheeler Iberia cumple estrictamente con una serie de aspectos y requisitos relacionados con la calidad. Uno de los requisitos de esta Norma es la homologación de los proveedores participantes en los proyectos.

A fin de cumplir con este requisito, llevamos a cabo con los suministradores un riguroso proceso de homologación, antes de incluirlos en la lista de proveedores.

El criterio de homologación obligatorio garantiza el cumplimiento con los estándares de calidad del proyecto. El proveedor evaluado tiene que demostrar su solvencia y cualificación respondiendo un complejo cuestionario, que analiza cuestiones técnicas, financieras y de calidad. Aspectos como materiales a utilizar, solvencia financiera, utilización de un código ético, programa de prevención de riesgos laborales, son algunos de los temas tratados en el cuestionario. Además, el proveedor evaluado está obligado a presentar certificados que confirmen su aptitud en todo lo referente a calidad. Uno de los criterios de homologación más importantes es la situación financiera del suministrador. Una situación de suficiente solvencia económica así como un estado saneado en cuanto a deudas con sus proveedores y con Hacienda son indispensables para una evaluación positiva.



Para contrataciones de hasta un determinado valor, establecido en los procedimientos, el proveedor es evaluado mediante el cuestionario citado. Para contrataciones de importes más elevados, además de responder al cuestionario, el proveedor es sometido a una auditoría de sus instalaciones que garantice la veracidad de la información.

Para cada proyecto se establece una lista de proveedores y contratistas homologados. Según el tipo de contrato específico, se establece un procedimiento distinto para la preparación de esta lista.

En general, las listas de suministradores homologados de cada proyecto suelen prepararse de común acuerdo entre el cliente y Foster Wheeler, si bien en el caso de proyectos reembolsables,

el cliente en ocasiones impone su propia lista. Asimismo, en proyectos del tipo llave en mano, Foster Wheeler suele utilizar su propia lista de suministradores, si bien es normal que la misma haya de ser también aprobada por el cliente. De la misma forma, las tabulaciones de ofertas y elección de proveedores y contratistas han de ser sometidas a la aprobación del cliente, excepto en el caso de contratos llave en mano.

En la preparación de la lista de suministradores del proyecto, la homologación es el criterio cualitativo principal, aunque a menudo se tienen en cuenta también otros criterios tales como los procedentes de los acuerdos de financiación, restricciones impuestas por los gobiernos, preferencias del cliente y la ubicación geográfica del proyecto.

# NUESTRA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

*“La política medioambiental de Foster Wheeler es mejorar más allá de lo que nos exigen las normas. Nuestro objetivo es estar en la vanguardia de las empresas que promueven una actividad sostenible. En este sentido, nuestro compromiso es evolucionar en la reducción de los efectos nocivos que las plantas que desarrollamos puedan tener sobre el medio ambiente, ofreciendo a nuestros clientes alternativas viables que se ajusten a las necesidades de sus proyectos.”*

Pilar del Manzano Navajas  
Departamento de Tecnología

## 4.1 Comprometidos con el Medio Ambiente

Conocer, respetar y defender el medio ambiente es una norma que mantenemos desde nuestra creación. A través de políticas socio-ambientales desarrolladas por profesionales expertos, realizamos una labor exhaustiva en todo lo referente al cuidado del medio ambiente.

Nuestro compromiso con el cumplimiento de las leyes ambientales va más allá de lo que exigen las normas. Nuestras políticas establecen programas de control ambiental de cada proyecto y también de nuestro edificio central. La existencia de un departamento de medio ambiente garantiza que to-

dos los aspectos ambientales están controlados y los potenciales impactos asociados, minimizados o eliminados. El respeto hacia el medio ambiente es una variable clave en nuestras decisiones empresariales.

La sede de Foster Wheeler Iberia está localizada en Madrid, en el Parque Empresarial de Las Rozas. La construcción del edificio se enmarca dentro de las normas urbanísticas vigentes.

El hecho de administrar un edificio nos permite cuidar nuestro entorno y mantener unos niveles mínimos de impacto medioambiental.



# 4



## 4.2 Política Medioambiental

Todas las responsabilidades de la Dirección se ponen de manifiesto en la **"Política de Gestión Ambiental"** de Foster Wheeler Iberia, disponible para todos los empleados y terceras partes interesadas a través de publicaciones en intranet, en tabloneros de anuncios en el edificio, así como en formato audiovisual en la pantalla de nuestro hall. Como complemento a una gestión eficaz, el Director General cuenta con dos representantes de la Dirección en materia de medio ambiente que garantizan la implantación y mejora de un "Sistema de Gestión Ambiental" según la Norma ISO 14001.

Las funciones del representante de la Dirección en materia de medio ambiente, englobando aspectos genéricos y específicos del tema son:

- La administración y dirección técnica del departamento.
- La competencia técnica de su personal y del mantenimiento del número de personas adecuado.
- La formación del personal del departamento.
- La ejecución del trabajo dentro del presupuesto y del programa de tiempo establecidos.

- La representación de la Compañía en materia de medio ambiente en organismos exteriores y en otras compañías del Grupo Foster Wheeler.
- Organizar la gestión de medio ambiente según los objetivos y política definidos en la Compañía.
- Asegurar el establecimiento, la implantación y el mantenimiento del "Sistema de Gestión de Medio Ambiente" de Foster Wheeler Iberia.
- La aplicación, cumplimiento y actualización del manual de gestión de medio ambiente y de los procedimientos en su área de responsabilidad y/o departamento.
- Liderar, junto al Director General, el comité de medio ambiente.

**E**l respeto y compromiso por el medio ambiente está integrado en nuestra estrategia corporativa, compatibilizando objetivos económicos y de gestión ambiental.



En Foster Wheeler Iberia manifestamos nuestro respeto y compromiso con el medio ambiente como una de las dimensiones de nuestra Responsabilidad Social, integrada en nuestra estrategia corporativa, compatibilizando los objetivos económicos y de gestión ambiental, e incorporando la variable ambiental en nuestras decisiones empresariales.

La **Política de Gestión Ambiental** se articula en torno a principios como:



GA-2011/0067

- Conocimiento de los factores de riesgo asociados con la actividad de la Empresa
- Sistema de gestión ambiental conforme la Norma ISO 14001
- Mejora continua de procesos en relación con el medio ambiente
- Conformidad con la legislación ambiental
- Prevención de impactos negativos sobre el medio ambiente
- Medidas de reducción de consumo
- Reutilización de productos
- Reciclaje de residuos
- Formación a los empleados

- Comunicación relativa a las pautas de actuación ambiental.

## 4.3 Marcando la Diferencia

De manera voluntaria y con bastante anticipación a nuestra Certificación ISO 14001, realizamos un diagnóstico ambiental inicial, así como una evaluación ambiental de nuestras actividades y centros de trabajo.

Paralelamente a la obtención del Certificado, hemos comenzado a trabajar en el concepto de la "huella de carbono", aún sin certificación. Hemos realizado una primera valoración en nuestra sede central y en el futuro esperamos contar con una metodología propia.

Aunque hasta la fecha no hemos editado informes de impacto medioambiental de Foster Wheeler Iberia, la Compañía participa y está incluida en la "Memoria Anual del Grupo Foster Wheeler" en el ámbito internacional.

**D**urante el año 2011 se realizaron 11 auditorías internas con el objetivo de verificar una correcta gestión medioambiental.



Visita de personal de oficina a la planta de Repsol Cartagena.

## 4.4 Sistema de Gestión Ambiental

El sistema de gestión ambiental cubre, tanto las actividades desarrolladas en las oficinas de Foster Wheeler Iberia, como los servicios de diseño de ingeniería y construcción.

Desde el punto de vista operativo, el Sistema se ha implantado durante el ejercicio 2011 en todas las actividades de oficina y en el diseño de los Proyectos de la Compañía en base a la siguiente metodología y mediante el uso de las siguientes herramientas:

**Identificación de aspectos:** ejecución de un análisis de los aspectos ambientales.

**Control operacional:** elaboración de un chequeo para garantizar que todos los aspectos significativos estuvieran bajo control.

**Objetivos:** determinación de objetivos que cubrieran áreas significativas dentro del desempeño ambiental.

**Grupos de mejora:** revisión de los procesos, mediante un equipo de trabajo interdisciplinar.

**Formación:** como herramienta de conocimiento y concienciación.

**Auditorías:** realización de 11 auditorías internas.

**Acciones correctivas/preventivas:** identificación de

situaciones de mejora y seguimiento de las actividades.

**Revisiones:** revisión continuada del sistema de gestión de medio ambiente.

## 4.5 Formación y Sensibilización

Contamos con un procedimiento específico de formación establecido en función de las necesidades de cada proyecto o de cada puesto de trabajo. El Departamento de Medio Ambiente trabaja de manera integral, desarrollando programas conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos.

Los procedimientos habituales cuentan con cursos formativos para personal interno o externo y hemos establecido mecanismos de formación ambiental desde el año 2009. A través de campañas de sensibilización periódicas, formamos a nuestros profesionales con videos, comunicaciones o presentaciones interactivas. De esta manera garantizamos que cada persona implicada en la estructura de la organización o en cada uno de sus proyectos sea conocedora de las políticas de gestión ambiental de la Compañía.

Los Comunicados Internos enseñan de manera sencilla y práctica cómo pueden colaborar los empleados en los objetivos de gestión ambiental de Foster Wheeler.

## 4.6 Acciones Preventivas, Correctivas y Certificaciones

A través de un estricto control de las acciones desarrolladas en todo lo referente a gestión ambiental, en Foster Wheeler Iberia contamos con una metodología propia para evaluar, prevenir y corregir acciones que interfieran directamente en nuestra gestión ambiental.

Tal como demuestran nuestras distintas certificaciones, Foster Wheeler Iberia manifiesta un elevado interés en la correcta gestión ambiental. El sistema de gestión ambiental de nuestra Compañía está certificado por AENOR (Asociación Española de Normaliza-

**E**l sistema de gestión ambiental de la Compañía está certificado por AENOR conforme a la norma UNE-EN ISO 14001

ción y Certificación), conforme la **Norma UNE-EN ISO 14001**.

Las actividades certificadas son: la prestación de servicios de dirección y la realización de proyectos, estudios de factibilidad, ingeniería básica y de detalle, formación de personal, aprovisionamiento y suministro "llave en mano" de plantas de proceso industriales, hornos de proceso y equipos generadores de vapor, en los campos de activi-

dad de refinado de petróleo, química, petroquímica y gas natural.

También están certificadas la gestión del aprovisionamiento, de la fabricación, de la construcción, de la puesta en marcha, del servicio de post venta y de las modificaciones de plantas de procesos industriales, hornos de proceso y equipos generadores de vapor, en los campos de actividad de refinado de petróleo, química, petroquímica y gas natural.

**FOSTER WHEELER**

**ENERGÍA SOSTENIBLE PARA TODOS**

El Objetivo de este lema es incidir sobre la importancia del USO ADECUADO de la Energía para que esta sea no contaminante, asequible y fiable.

Esta Energía Sostenible incrementa el desarrollo social y económico y tiene un profundo efecto en la productividad, la salud, la educación, el cambio climático, la seguridad alimentaria e hídrica y los servicios de comunicación.

Con la colaboración de todos, el consumo de **ELECTRICIDAD** durante 2011 se ha **reducido un 2.5%**

Es decir, se han dejado de emitir 18.484,7 Kg CO<sub>2</sub>

**think green**

**TÚ LO HACES POSIBLE...**

- ❖ Al salir de las **Salas de Reuniones** apaga la luz y desconecta los equipos
- ❖ En los Despachos aprovecha la luz del día antes de encender la luz y apaga la luz al finalizar la jornada
- ❖ En pausas de más de 30 min., apaga el **monitor**
- ❖ No utilices **estufas** eléctricas
- ❖ Desconecta tu **PC** al final del día
- ❖ Usa más el **transporte público** o comparte coche

Lo que equivale al CO<sub>2</sub>, que se emitiría si todos los empleados de FW Iberia fuésemos en coche Las Rozas-Madrid Centro (ida y vuelta) durante 1 semana laborable.

Comunicado VII Buenas Prácticas - Energía



## 4.7 Materiales

Mantenemos una política de ahorro en el uso de materiales de oficina. Este mismo criterio lo aplicamos en el uso de energía, donde básicamente consumimos energía eléctrica. En concreto, para reducir el consumo de energía eléctrica, hemos definido unos objetivos anuales basados en informes y evaluaciones de años anteriores.

En relación al consumo de agua, fomentamos el ahorro y la concienciación de los empleados a través de comunicados internos. En 2011 revisamos todo el sistema sanitario y todos los grifos del edificio. Durante 2012 está prevista una renovación del jardín con el objetivo de reducir el consumo de agua más del 60%.

### Descripción de materiales y consumo

#### Papel

En el año 2011, hemos consumido 75.000 Kg. de papel, 30.700 kg. menos (un 41%) que en 2010. Esto equivale a:

- Salvar 429,8 árboles de 25 metros y 20 cm. de diámetro.
- Ahorrar 3.070 m<sup>3</sup> de agua limpia (cantidad superior al consumo anual de agua de una piscina olímpica).
- Ahorrar 24.560 euros.
- Ahorrar 233.320 Kwh., energía con la que se abastecería el consumo medio de 67 hogares españoles.

- Evitar generar 46 toneladas de residuos que es lo que producirían al año 326 personas.

#### Energía

En 2011, nuestro consumo directo de energía se ha caracterizado por:

- Combustible (Gas): 221.925,75 Kwh., 309.547 Kwh. menos de gas respecto a 2010. Esto equivale a:
  - Abastecer el consumo medio anual de energía de 88,7 hogares españoles
  - Ahorrar 1.454 euros (en función del coste del gas del año 2011)
- Electricidad: 1.307.334,75 Kwh., 34.232 Kwh. menos respecto a 2010. Esto equivale a:
  - Ahorrar la electricidad necesaria para realizar 37,8 conciertos en un estadio
  - Ahorrar 15.925 euros (en función del coste de la electricidad del año 2011)

#### Agua

Utilizamos agua de red del Canal de Isabel II de Madrid. En el año 2011 hemos consumido 3.792,96 m<sup>3</sup>, 1.123,23 m<sup>3</sup> menos de agua respecto a 2010. Esto equivale a:

- Abastecer el consumo de agua de 238 españoles durante un mes
- Ahorrar 1.725,28 euros (en función del coste del agua del año 2011)

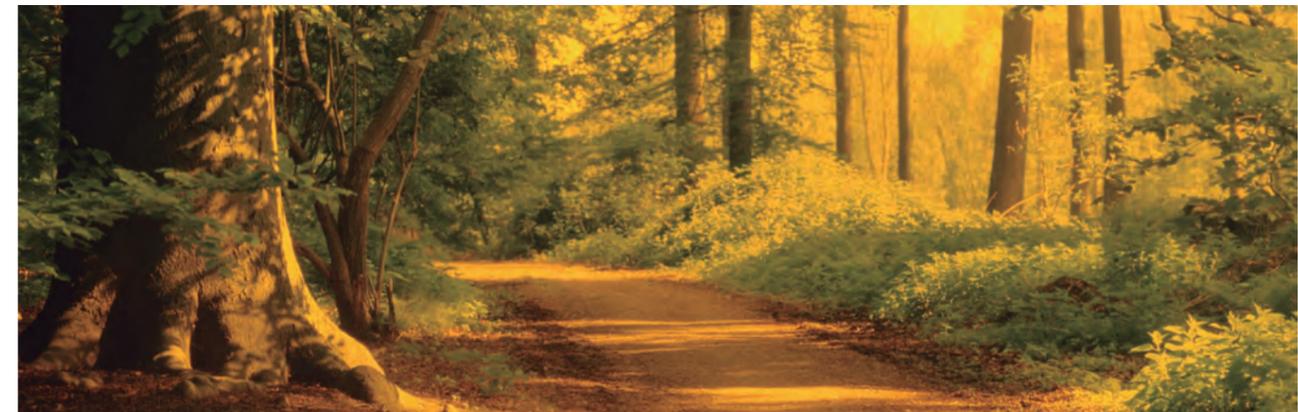
**R**evisamos de forma constante los consumos energéticos y de agua para establecer objetivos claros de reducción de consumo.



Elena Sánchez, Quality Manager de Foster Wheeler Iberia.

Identificación de Aspectos Ambientales

ACTIVIDAD / EQUIPO	Relativos a la Atmósfera					Relat. a vertidos	Relativos a residuos										Otros impactos								
	Emisiones gaseosas	Suspensión	Ruidos	Olores y humos	Vibraciones		Otros (especificar)	Aguas residuales	Otros (especificar)	Plástico	Vidrio	Madera	Papel y Cartón	Metal	Hormigón y cerámicos	Tierras no contaminadas	Residuos urbanos	Residuos peligrosos	Residuos sanitarios	Aceites usados	Otros (especificar)	Modificación del paisaje	Afecciones al tráfico	Consumos	Otros (especificar)
PAPEL											X														
FLUORESCENTES																	X								
TÓNNER, PLOTTER																	X								
SANITARIOS (Servicio Médico)																	X								
GRASAS VEGETALES																X									
ACEITES																	X								
PLÁSTICO																X									
PILAS / BATERÍAS																	X								
RESTOS DE VEGETACIÓN																X									
FITOSANITARIOS (Limpieza y Jardinería)																	X								
RESIDUOS INERTES (Obra y Mobiliario)																			X						
VIDRIO									X																
HIGIÉNICO SANITARIOS																		X							
RESIDUOS ELECTRÓNICOS																	X								
GASES DE COMBUSTIÓN	X																								
RUIDO DE EQUIPOS																									X
ENERGÍA																								X	
COMBUSTIBLE																								X	
PAPEL																								X	
AGUA																								X	



### 4.8 Residuos, Emisiones o Vertidos

Respetamos escrupulosamente la legislación relativa a gestión de residuos, emisiones o vertidos. En el caso de nuestro edificio central, sólo podemos hacer referencia a emisiones de las calderas. Como medida preventiva, realizamos revisiones mensuales, en lugar de las revisiones semestrales que exige la normativa. En cuanto a derrames, no consta ningún derrame significativo en el año 2011, tampoco tenemos constancia de multas o sanciones.

**C**omo medida preventiva, realizamos revisiones mensuales de las emisiones de calderas de nuestro edificio, en lugar de las semestrales exigidas por la ley

*Papel*

En 2011 entregamos para su reciclado 33.742 Kg. de papel que se convirtieron en 27 Toneladas de papel reciclado. Esto equivale a:

- Salvar 459 árboles

- Ahorrar 189 m<sup>3</sup> de agua limpia con la que se cubriría el consumo de un día de 1.200 personas.

*Aceite*

Entregamos a un gestor autorizado 675 litros de aceite de cocina. Una mala gestión del mismo, habría equivalido a:

- La contaminación de 67.500 litros de agua, cantidad que equivale al agua que cubriría el consumo de un día de 270 españoles.
- Dado su bajo índice de biodegradabilidad, la afectación grave de los tratamientos biológicos de las depuradoras de agua.

- La generación de una película de grasa de 135.000 m<sup>2</sup> sobre el agua donde se hubiera vertido, lo que impediría la adecuada oxigenación y la asfixia de los seres vivos que allí habitaran.

*Fluorescentes*

Entregamos a un gestor autorizado 309 fluorescentes. Una mala gestión de los mismos, habría equivalido a:

- Que el contenido en vapor de mercurio mezclado con argón de su interior habría contaminado 9 millones de litros de agua, lo que equivale a 3,6 piscinas olímpicas llenas.



- Que se hubiesen producido filtraciones al suelo de mercurio, zinc, níquel, cadmio, plomo y manganeso (sustancias tóxicas para la salud y el ambiente) cuyos efectos habrían tardado 50 años en desaparecer.

#### Tóner

Entregamos a un gestor autorizado 104 tóners.

Una mala gestión de los mismos, habría equivalido a:

- Que se tardasen 300 años en degradar estos residuos.
- Que se afectase a los seres humanos, dado que su contenido de polvo de carbón es cancerígeno.
- Que se gastasen 2.080 litros de petróleo puro para elaborar nuevas carcasas de tóner.

#### Pilas

Entregamos a un gestor autorizado 479 kg. de pilas.

Esto equivale a evitar que, por una mala gestión de las mismas:

- Se llegase a contaminar el 42,85% del embalse más pequeño de la Comunidad de Madrid (La Jarosa).
- Su residuo tardaría mil años en ser degradado por la naturaleza.
- Se produjesen filtraciones al suelo de zinc, cromo, cadmio, plomo y arsénico (sustancias tóxicas para

la salud y el ambiente) cuyos efectos tardarían 50 años en desaparecer.

#### Eléctricos y electrónicos

En 2011 implantamos un sistema de recogida selectiva de este tipo de residuos, del que tenemos prevista la 1ª entrega a un gestor autorizado en 2012 la cantidad aproximada de 491kg.

Esto equivale a:

- Evitar que cerca de 245 kilos de compuestos tales como plomo, cadmio, antimonio, berilio, arsénico, mercurio, etc. afecten al medio ambiente.

#### Plásticos y envases

Durante este año hemos implantado un sistema de recogida selectiva de este tipo de residuos.

**N**uestro desempeño ambiental en oficina se ha caracterizado por una reducción significativa de consumos en todos los aspectos y por la implantación definitiva de un "Plan Integral de Gestión de Residuos".



Equipo de Project Managers de Foster Wheeler Iberia.

## 4.9 Gestión Medioambiental por Proyectos

En Foster Wheeler Iberia no fabricamos productos como tal. Nuestra actividad es la prestación de servicios de ingeniería. Para cada proyecto realizamos

**E**n cada proyecto de ingeniería que desarrollamos, establecemos un plan de gestión ambiental específico.

una valoración de los aspectos ambientales y un plan de gestión ambiental específico. Identificamos los aspectos, impactos y medidas de revisión. En cada proyecto consideramos toda la legislación de aplicación en el país, tanto nacional, como provincial y/o municipal.

Dada la naturaleza de nuestra Empresa, no recuperamos productos al final de su vida útil. Los impactos significativos del transporte de productos están controlados en cada proyecto. Para cada proveedor incluimos cláusulas de cumplimiento medioambiental en los contratos de prestación de servicios: para los transportes, embalajes, etc.



Nuestro proceso habitual consiste en evaluar y trabajar individualmente cada proyecto. Cuando recibimos la documentación, analizamos el contrato y la legislación vigente, además de medir cuál será el impacto ambiental producido. Nombramos un técnico de medio ambiente y preparamos un plan de gestión ambiental que incluye:

- 1º) Requisitos legales – legislación, contrato y requisitos propios.
- 2º) Identificación de los aspectos ambientales del proyecto. A través de metodología propia de la Compañía definimos los aspectos que resultan significativos y no significativos. Para todos ellos establecemos medidas concretas, aunque los aspectos significativos determinan el procedimiento siguiente en lo que se refiere a la gestión medioambiental.

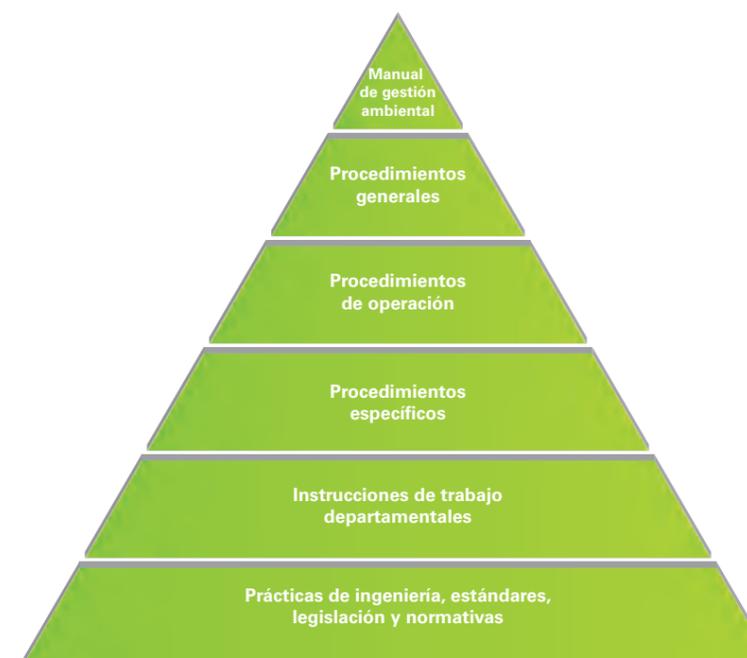
A partir de estos datos significativos determinamos las tareas a cumplir y obtenemos las previsio-

nes que nos permiten saber si estamos trabajando dentro de las normas o incluso si las superamos. Realizamos controles de operación y a través de ellos, llegamos a todos los aspectos medioambientales del proyecto. Este control operacional afecta a los especialistas designados que, con todos estos datos, realizan una revisión integral del plan de gestión.

El técnico de medio ambiente es el responsable de supervisar y garantizar que todos los aspectos enmarcados dentro del Plan de Gestión Ambiental del proyecto se cumplan, mediante control externo, realizado en este caso, por un servicio de auditoría contratado únicamente para este fin.

Foster Wheeler ha formalizado la gestión ambiental mediante el "Plan de Gestión Ambiental" y hemos integrado las acciones ambientales como parte necesaria para el desarrollo de los proyectos.

### POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE



### DOCUMENTACIÓN DE PROYECTO



# NUESTRO IMPACTO EN LA SOCIEDAD

“Foster Wheeler nos brinda la oportunidad de crecer no sólo profesionalmente, sino también como personas, ofreciéndonos una gran variedad de programas e iniciativas para mejorar nuestras vidas y las de otros. Así, todos aportamos nuestro granito de arena para lograr una sociedad mejor.”

Cristina Andrés Llorente  
*Responsable de Gestión del Talento*

## 5.1 Gestión del talento

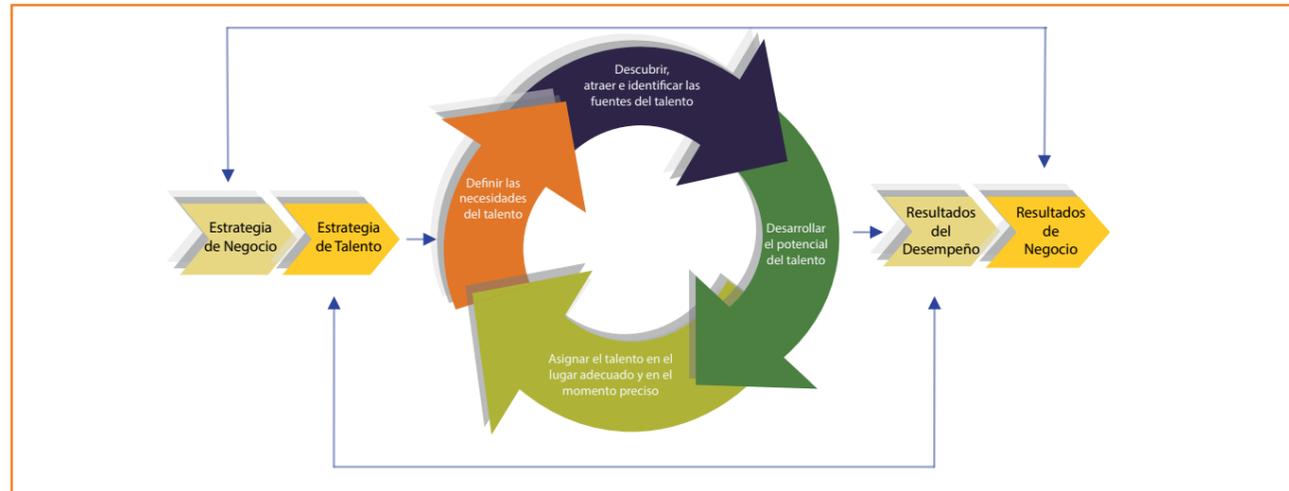
En Foster Wheeler Iberia, nuestro equipo humano es vital para la consecución de los objetivos del negocio. Desde la Dirección de Recursos Humanos potenciamos la integración de principios y valores éticos, sociales y medioambientales en nuestra estrategia corporativa, nuestra cultura y nuestros procesos de trabajo.

Para lograr que esta integración sea sostenible, fomentamos la gestión del desempeño, la formación y los programas de desarrollo de competencias y habilidades de dirección como una necesidad para el crecimiento de la Compañía, formando profesionales y líderes internacionales en consonancia con la realidad actual. Por eso, consideramos esencial dotarnos

de un sistema de gestión que dé soporte a la estrategia de talento de la Compañía.

**D**esde la Dirección de Recursos Humanos potenciamos la integración de principios y valores éticos, sociales y medioambientales en nuestra estrategia corporativa, nuestra cultura y nuestros procesos de trabajo.





Estrategia de Talento, Foster Wheeler Iberia.



**“People in Progress”:**



En 2011 nos focalizamos en consolidar el modelo de gestión de talento **“People in Progress”** cuya

implantación comenzamos hace tres años, apostando por sólidos valores de calidad, compromiso y transparencia que caracterizan nuestros procesos.

Nuestro propio modelo de gestión de talento, **“People In Progress”**, se articula sobre los tres pilares fundamentales que conforman cada “job position” de la Compañía:

- Los valores corporativos
- Los valores de área y de “job position”
- Las competencias técnicas

Además **“People In Progress”** (PIP) nos proporciona las herramientas necesarias para la gestión de las personas, integrando la definición de los **puestos de trabajo** con la gestión del **desarrollo profesional**, de la **formación** y del **desempeño**.



**Estructura organizativa y definición de puestos de trabajo**

Con la participación de todos los responsables de personas, la Dirección de Recursos Humanos inició en 2008 el proceso de revisión de la estructura organizativa de Foster Wheeler Iberia, actualizando las posiciones existentes para adecuarlas a las necesidades reales de la Compañía.

El resultado de esta revisión fue un “Manual de Puestos de Trabajo” que recoge la definición de

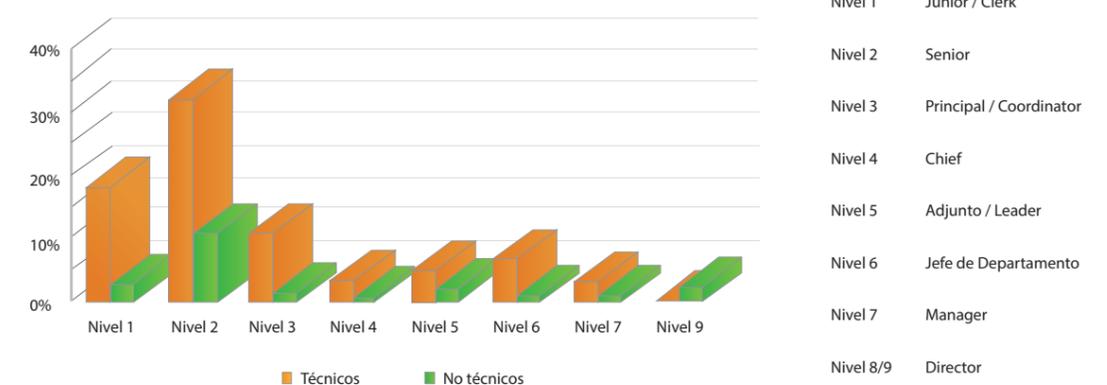
todas las posiciones en términos de funciones y responsabilidades, relaciones internas y externas, condiciones de trabajo, perfil educativo y profesional, valores de área y posición y competencias técnicas.

Para dar visibilidad y transparencia al modelo **PIP**, tanto el organigrama como las descripciones de puestos de trabajo están publicadas en la Intranet y son accesibles permanentemente para todas las personas de Foster Wheeler Iberia.

Esta información sobre las distintas posiciones es fundamental tanto para los procesos de selección de personas como para las acciones de gestión y retención de talento.

**Desarrollo Profesional**

El desarrollo profesional de nuestros equipos se apoya en la idea de iniciar y facilitar un proceso de mejora continua y crecimiento profesional de cada





persona, para así aumentar significativamente su potencial de recorrido y desempeño dentro de Foster Wheeler Iberia.

Un primer elemento es el “Plan de Desarrollo Profesional” (PDP), que establece las diversas rutas de desarrollo para cada una de las posiciones de la Compañía. En un trabajo conjunto con todos los managers, definimos los posibles recorridos desde una “job position” concreta a otra, teniendo en cuenta tanto su lugar en la estructura como la afinidad y coherencia entre sus respectivas descripciones de puesto. El **PDP** establece para cada posición:

- **Rutas de desarrollo vertical**
- **Rutas de desarrollo horizontal**
- **Rutas de desarrollo transversal**
- **Itinerario de desarrollo técnico:** contiene los conocimientos técnicos, itinerarios especiales y permanencia en el puesto requeridos para el buen desempeño.
- **Itinerario de desarrollo por valores:** contiene el mapa de valores de cada área y posición, junto con los niveles requeridos para cada uno de ellos.

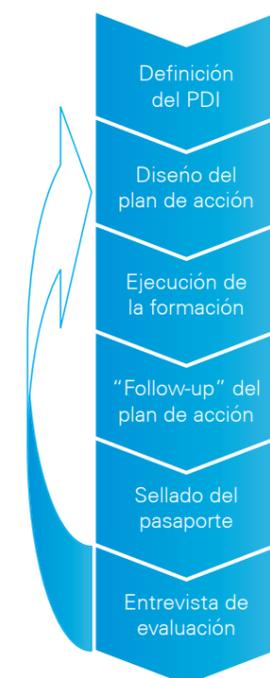


De esta manera, logramos un mapa de desarrollo profesional que permite ver las posibles alternativas de crecimiento profesional dentro del mismo área o hacia otras áreas o departamentos desde cada “job position”.

Un segundo elemento es el “Plan de Desarrollo Individual” (**PDI**), que se focaliza en definir las áreas de desarrollo potencial de cada persona de Foster Wheeler Iberia en función de su posición y de su curriculum individual. En el PDI, la persona y su responsable directo acuerdan la ruta de desarrollo a seguir y, a partir de los requisitos de la posición de destino, establecen cuáles son las acciones de aprendizaje que deben realizarse para completar la ruta. Por supuesto, el PDI también incluye la monitorización del proceso de aprendizaje, la cual se instrumentaliza en la certificación de los avances conseguidos en el pasaporte individual de cada empleado. El proceso y secuencia temporal de los elementos constitutivos del PDI es el siguiente:



Professional Development Book (PDB).





El “*Plan de Desarrollo Individual*” se integra perfectamente en el ciclo de gestión de la formación, identificando las acciones formativas que se van a realizar, y en el de gestión de la evaluación, poniendo en relación los conocimientos y competencias adquiridas con el desempeño individual en el puesto de trabajo.

### Gestión de la formación

En Foster Wheeler Iberia apostamos por el desarrollo del conocimiento y el aprendizaje como estrategia para generar valor, rentabilidad y ventaja competitiva.

Para una gestión eficaz de la formación, en la Dirección de Recursos Humanos contamos con un Responsable de Formación, que define y garantiza la ejecución del Plan de Formación, y hace el seguimiento necesario de las acciones que se realizan, tanto desde el punto de vista de satisfacción, como de transferencia al puesto de trabajo. Entre sus responsabilidades se encuentran:

- La detección de necesidades de formación de las distintas áreas que surgen como consecuencia de las entrevistas de evaluación del desempeño, a través de reuniones con dichas áreas, una vez finalizado el proceso de evaluación.
- La ejecución del plan de formación anual, sobre la base de las necesidades detectadas, así como

las ofertas planteadas desde la Dirección de Recursos Humanos.

- La evaluación de la formación a través de la encuesta de satisfacción interna y el seguimiento de la misma.
- El control de la inversión en formación basado en el presupuesto asignado anualmente por la Dirección de Recursos Humanos.

Esta gestión contempla los principios establecidos en las siguientes normas:

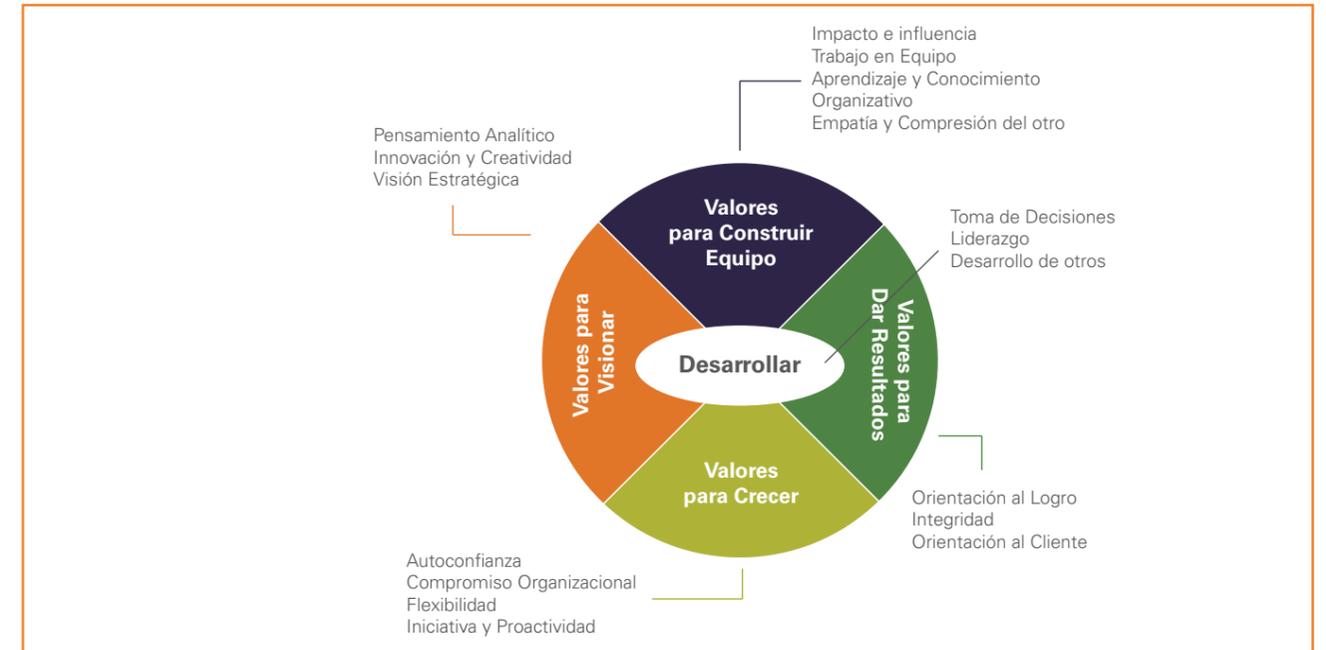
**ISO 9001:2008** Apartado 6.2.2. “Competencia, toma de conciencia y formación”

**ISO 14001:2004** Apartado 4.4.2. “Formación, sensibilización y competencia profesional”

**E**n Foster Wheeler Iberia apostamos por el desarrollo del conocimiento como estrategia para generar valor, rentabilidad y ventaja competitiva.

### Modelo Integral de Gestión de la Formación

Nuestro plan de formación está formado por 3 tipos de formación:



Áreas de Conocimiento del Centro de Desarrollo Profesional (CDP).

- **Formación técnica:** aquella que impacta directamente en un solo área debido a su especificidad y/o especialidad.

- **Formación competencial:** aquella que tiene un impacto directo en los valores de área y de posición que aparecen en diferentes áreas de la Compañía de forma simultánea.

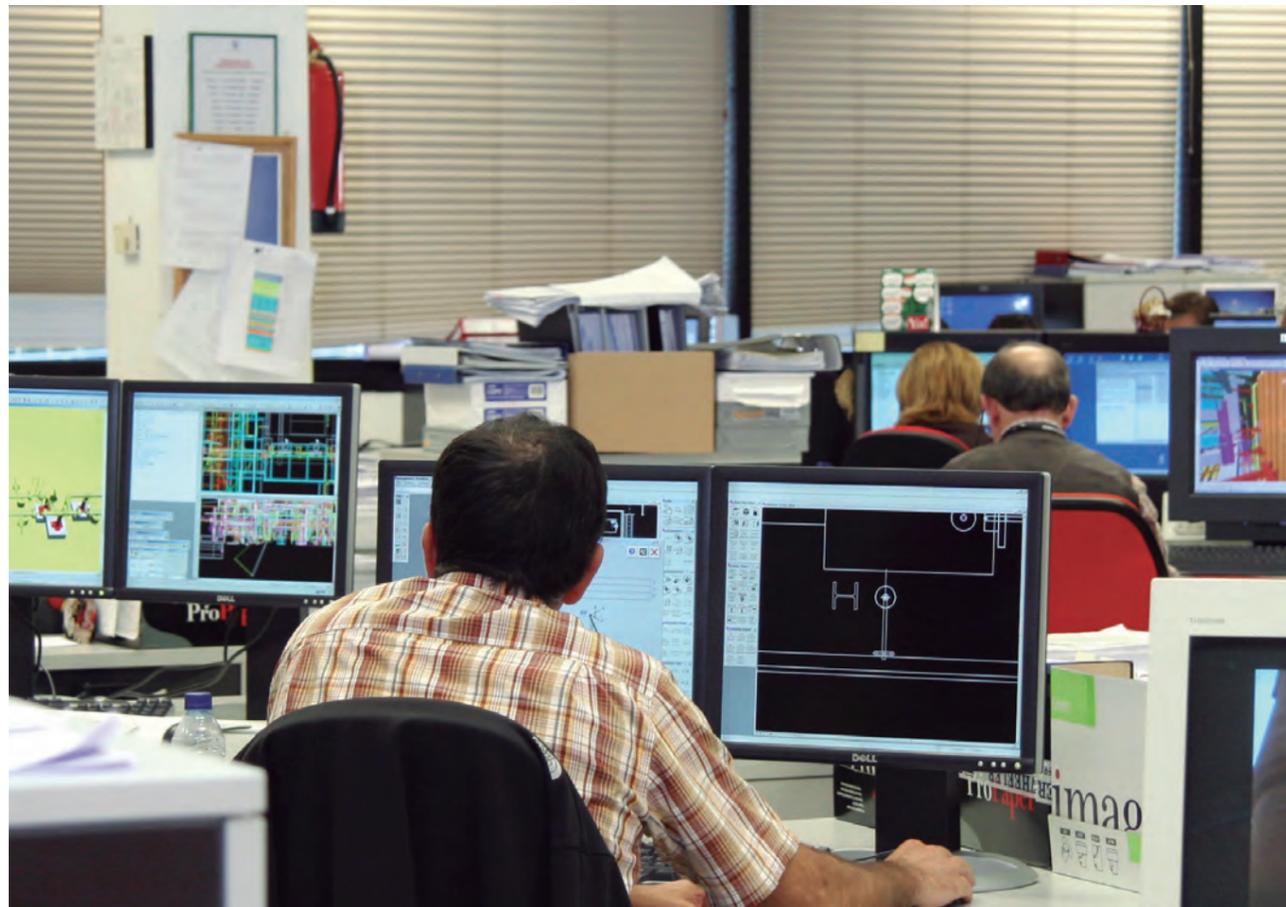
- **Formación humana:** aquella que desarrolla los valores corporativos de la Compañía.

Además valoramos cuáles son los trabajos que están relacionados con cualquier impacto significativo sobre el medio ambiente y que por lo tanto, previamente a su inicio, precisan de algún tipo de formación medioambiental. Por esta razón, el Responsable de Formación trabaja conjuntamente con el área de medio ambiente para el desarrollo de *Programas de Sensibilización Ambiental*, garantizando así el conocimiento, por parte de nuestros equipos de trabajo, de las Políticas de Gestión Ambiental de la Compañía.

Por tanto, junto al plan de formación podemos planificar, en función de las necesidades, otras jornadas y campañas informativas internas en materia de calidad y medio ambiente con la finalidad de:

- Difundir e implantar las políticas, objetivos, responsabilidades, procedimientos y prácticas acordadas en los correspondientes sistemas de gestión.
- Comunicar los beneficios derivados del cumplimiento de estos requisitos, así como de las consecuencias potenciales de desviaciones de los mismos.
- Asegurar que todo el personal es consciente de la importancia que sus actividades tienen en la correcta implantación de dichos sistemas.

Dentro de la formación competencial, hemos desarrollado desde la Dirección de Recursos Humanos de Foster Wheeler Iberia distintos programas o itinerarios formativos:



**Centro de Desarrollo Profesional (CDP)**

Catálogo de formación en valores que contiene cinco grandes áreas y se desarrolla a través de la metodología "Brain Gym", dirigida a los niveles junior de la Compañía:

- VALORES PARA VISIONAR
- VALORES PARA CONSTRUIR EQUIPO
- VALORES PARA DAR RESULTADOS



- VALORES PARA CRECER
- DESARROLLAR

Son sesiones formativas de un máximo de seis horas de duración para discutir, reflexionar y revisar conceptos adaptados al desarrollo de nuestros valores corporativos.

A través de estas sesiones, los participantes adquieren herramientas concretas para afrontar y mejorar su desempeño en aquella competencia y nivel en el que se haya detectado una posibilidad de desarrollo que le capacite para un rendimiento más alto en su puesto de trabajo.



Outdoor Training HPC.

**High Performance Center (HPC)**



El objetivo global del Proyecto HPC es vivir una experiencia única de desarrollo del "management" donde se gestione el avance competencial a través de la "expertise" y la vivencia del negocio.

Estos objetivos se definen en dos niveles de actuación:

1. **Amplificación del entorno estratégico** y medición de sus consecuencias y resultados.
2. **Aplicación funcional al puesto de trabajo** traspasando niveles de "know how" técnico y adecuándose a los nuevos parámetros corporativos.

En concreto:

- **Identificar** la visión y alinearse con los valores y objetivos de la Compañía.
- **Desarrollar** competencias adecuadas para asegurar y garantizar el nivel de liderazgo esperado por la Empresa.
- **Integrar** a las personas en torno a un modelo único de "management", responsabilizándose del logro de resultados.

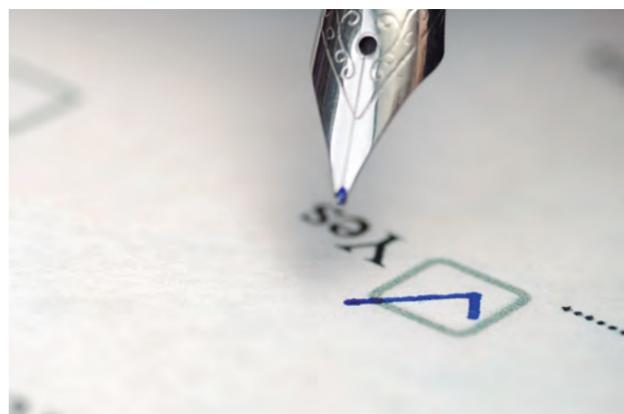
- **Obtener** un compromiso de mejora en la gestión los equipos humanos.

- **Descubrir** áreas de mejora y comenzar procesos de desarrollo.

A través de este programa, el equipo de "management" desarrolla sus competencias clave en un entorno de adaptación a los modelos corporativos de gestión de personas y como un elemento de mejora dentro de los proyectos desarrollados por la Compañía.



Leadership Competencies Model. (Desarrollado para Líderes)



### Evaluación de la Formación

Una vez finalizado cada programa de formación, desde la Dirección de Recursos Humanos, realizamos 2 tipos de evaluación:

- Evaluación de la satisfacción del participante
- Evaluación del aprendizaje de la formación

El proceso de la gestión integral de la formación en Foster Wheeler Iberia se puede resumir a través del siguiente esquema:



### Ayuda a Estudios

Una de nuestras políticas es la de promover el desarrollo intelectual de todo nuestro equipo humano. Por esta razón, como complemento al plan de formación, tenemos prevista la "ayuda a estudios" dentro del proceso de gestión del talento. Se trata de una ayuda económica para los casos en los que se realicen estudios en colegios, universidades o escuelas legalmente reconocidas o en centros privados, dependiendo del tipo de formación. Es requisito imprescindible, que la formación esté relacionada con el trabajo que el profesional desarrolla en la Empresa.

### Ciclo de Gestión del Desempeño

**D**atos del Plan de Formación referido al año 2011:

Horas totales de formación:

7.228 horas (jornada laboral)

Participantes:

286 (El nº de trabajadores fue de 316). Por tanto, el % de participación respecto al total de la plantilla es del 90,51%

Media horas por participante:

25,27 horas, que suponen un 1.88% de horas de formación respecto del total de horas de la jornada laboral

Como dato a tener en cuenta, la media de las valoraciones de las acciones formativas realizadas en 2011, ha sido de un 3,8 sobre 5 (se ha tomado como base, los cuestionarios entregados al área de formación).

Para conseguir que la estrategia de gestión del talento esté alineada con los objetivos estratégicos de negocio, "People in Progress" incorpora la gestión del desempeño como una herramienta de gestión para guiar a las personas y a la orga-



nización hacia la consecución de los objetivos de negocio. Y la base de esta estrategia se centra en cómo cada uno de los empleados de Foster Wheeler Iberia realiza su trabajo.

El "Ciclo de Desempeño" es un proceso constante durante todo el año, que comienza con la **fijación de expectativas y establecimiento de objetivos**. Esta primera etapa nos permite asegurar el acuerdo y el compromiso mutuo entre colaboradores y responsables respecto a lo que la Organización espera y necesita de cada uno de ellos en términos de desempeño y cómo conseguirlo.

La segunda etapa de este ciclo se centra en el **seguimiento y "feedback" constantes** sobre los progresos y las áreas de mejora en el desempeño. El elemento clave de esta fase es que se produzca **a lo largo de todo el año**. Se trata de un enfoque de evaluación y mejora continua que nos permite identificar qué estamos haciendo bien y qué no tan bien, y tomar las acciones que nos ayuden a lograr las mejoras que necesitamos.

El ciclo se cierra con la **Evaluación del Desempeño**. Además de para hacer una autorreflexión sobre el desempeño, la entrevista de evaluación es una excelente oportunidad para compartir y acordar con cada responsable los logros conseguidos, las áreas que necesitan mejorar, las acciones de formación a realizar, las expectativas de desarrollo y los objetivos para el siguiente año.



©DDI



Estudiante de último curso en el Foro de Empleo de ETSII.

En 2011 hemos incorporado en el proceso de evaluación un apartado de objetivos que nos permite fijar metas para el año siguiente. Pueden ser metas de aprendizaje, de logros individuales, de logros departamentales, de proyectos específicos a desarrollar en cada área, etc. La fijación de objetivos acordados entre colaborador y responsable nos sirven para focalizar el desempeño y reforzar el desarrollo en el puesto de trabajo.

En la Dirección de Recursos Humanos no nos olvidamos de asegurar un soporte tecnológico que facilite y dinamice todas las fases de este ciclo. Por eso, otra de las novedades incorporadas en 2011 ha sido una aplicación específica de gestión del talento desarrollada internamente junto con el Departamento de Sistemas de Información. Esta aplicación también se llama "People in Progress" y está accesible para todos los profesionales en la Intranet de Foster Wheeler Iberia.

## 5.2 Reclutamiento, selección y acogida

En Foster Wheeler Iberia tratamos de manera personalizada las necesidades de cada grupo identificado en la Compañía:

- 1) *Mandos*: Les gestionamos las necesidades de personal para su equipo, proponiendo las soluciones de reclutamiento y selección más adecuadas a cada situación particular.

**N**uestro proceso de selección es flexible, permitiendo así seleccionar al candidato más adecuado para cada vacante.

- 2) *Candidatos*: Les facilitamos el acceso a las oportunidades profesionales en Foster Wheeler a través de canales como la web corporativa, correo electrónico, portales de empleo, etc. Clasificamos los distintos niveles de validez curricular para adecuarlos a las necesidades de un puesto vacante.

En cuanto al proceso de selección de personal, contamos con un procedimiento establecido, pero flexible, en la atención de las necesidades de las distintas áreas. A la hora de cubrir un puesto vacante, nuestra Compañía prima la resolución eficiente, combinando la identificación del candidato más adecuado para el puesto con una gestión ágil y transparente del proceso y con la optimización de recursos tanto en costes como en plazos.

**E**n todos los procesos de reclutamiento y selección hemos incorporado la gestión del desarrollo profesional de nuestro personal mediante un proceso bien definido de Promoción Interna



Sesión de trabajo HPC.

En líneas generales el proceso se basa en identificar la necesidad, validar el perfil y las características específicas para la contratación, publicar la oferta, evaluar las candidaturas, pasar a las entrevistas y pruebas técnicas, negociar las condiciones y contratar al candidato que más se ajuste al perfil propuesto. Sin embargo, en todos los procesos de reclutamiento y selección hemos incorporado la gestión del desarrollo profesional de nuestro personal mediante un proceso bien definido de **promoción interna**. Una vez establecida la existencia de un puesto vacante, la Dirección de Recursos Humanos identifica internamente los candidatos potencialmente válidos y que, teniendo certificados todos los elementos del PDP de su puesto actual, hayan elegido junto con su responsable esa ruta de desarrollo profesional. A partir de esta información, la Dirección de Recursos Humanos elabora una lista preliminar de candidatos que se evalúa con el responsable del área correspondiente, quien toma la decisión final sobre las candidaturas internas. Una vez resuelta esta fase de valoración, se comunica a todos los candidatos el resultado del proceso de selección y se inician las gestiones para la realización efectiva del cambio de posición. Si esta fase de promoción interna no tiene un resultado positivo en la selección de candidatos, el proceso de reclutamiento y selección continúa con la publicación de la oferta para la atracción y captación de talento externo, completando posteriormente todos los pasos necesarios para lograr la incorporación del profesional más adecuado.

En cada caso concreto, el área de selección trabaja siempre en colaboración directa con el mando responsable para adaptar el proceso de selección a sus requerimientos específicos, monitorizando también las gestiones administrativas asociadas a cada fase del proceso de selección (solicitudes, correspondencia, seguimiento, aprobaciones, etc.), con el objetivo de dar fluidez al proceso y asegurar su conclusión óptima.

Desde el punto de vista de la acogida, en su primer día de trabajo facilitamos al nuevo colaborador toda la información correspondiente a su puesto y a la Compañía. El objetivo de la Dirección de Recursos Humanos es que la persona se sienta cómoda en su puesto y vaya adquiriendo toda la información necesaria para el desarrollo de sus actividades. Para ello, ponemos a su disposición, a través de la Intranet, varios elementos que facilitarán su integración y le serán de gran utilidad para conocer la Compañía:

- "Welcome to Foster Wheeler Iberia"
- Misión y Valores Corporativos
- Manual de Acogida
- Código de Conducta y Ética Empresarial
- Plan de Igualdad
- Calendario Laboral
- Gestión del Talento
- etc.



Foro de Empleo para estudiantes.

Por otra parte, implicamos directamente y desde el primer momento a los mandos en este proceso de acogida e integración, asumiendo su jefe directo la responsabilidad de presentarle al equipo de trabajo y a las personas con las que se va a relacionar, "hacerle entrega" de su puesto de trabajo y explicarle en detalle las funciones y responsabilidades de su nueva posición.

### Incorporación de nuevas generaciones: Programa de Becas

Uno de los aspectos más representativos de Foster Wheeler Iberia, reconocido tanto dentro como fuera de la Compañía, es nuestra gran capacidad de transmitir conocimiento y facilitar el aprendizaje internamente: se nos considera una escuela en el ámbito de la ingeniería. En línea con nuestra Política de Gestión de Talento, en Foster Wheeler Iberia no sólo valoramos la presencia de profesionales ya consolidados, también apostamos por la atracción de talento joven en proceso de formación. En este sentido, Foster Wheeler Iberia cuenta desde hace varios años con un programa de becas dirigido a estudiantes de últimos cursos o grados que les facilita la oportunidad de acercarse al ámbito de la Empresa y de adquirir conocimientos, competencias y experiencia relacionados con su área de formación. Tras este período de capacitación "on-the-job", valoramos la experiencia adquirida por los alumnos y su apor-

tación a la Compañía, ofreciéndoles la posibilidad de seguir en Foster Wheeler Iberia si hay un puesto vacante. Aproximadamente el 60%-70% de alumnos en prácticas han sido contratados y permanecen en nuestra Compañía.

**E**n Foster Wheeler Iberia mantenemos acuerdos de colaboración con diversos centros de formación:

- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad Carlos III de Madrid
- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad Nebrija
- Universidad Pontificia de Comillas de Madrid
- Universidad Politécnica de Madrid
- Universidad Rey Juan Carlos
- Escuela Europea de Negocios
- Escuela de Organización Industrial
- EDEN Escuela Superior de Negocios y Tecnologías
- CESMA Escuela de Negocios
- etc.



Sesión de trabajo HPC.

### Política de igualdad en la atracción de talento

En Foster Wheeler Iberia fomentamos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y aplicamos a todos los puestos directivos la responsabilidad de identificar constantemente mujeres promocionables dentro de la Compañía y garantizar su desarrollo profesional.

En 2011 contratamos un 64% de hombres y un 36% de mujeres, habiendo incrementado este último porcentaje con respecto a años anteriores. Cabe destacar que en el sector de la ingeniería tradicionalmente han sido mayoritariamente los hombres los que accedían a esta formación universitaria. Por tanto, la escasa presencia de mujeres en las empresas de ingeniería venía determinada por una limitación de origen en la universidad, siendo un hecho que, por ejemplo, hay muchos más hombres que mujeres con la titulación de Ingeniería Industrial. Esta tendencia ha cambiado en los últimos años, facilitándonos la posibilidad de implantar eficazmente políticas de igualdad e ir aumentando el número de mujeres que se han incorporado a Foster Wheeler Iberia.

**F**oster Wheeler es considerada por sus empleados como el lugar ideal para el aprendizaje.

### Una empresa atractiva para las personas

Foster Wheeler Iberia es una empresa considerada como el lugar ideal para el aprendizaje y, en definitiva, para trabajar. La posibilidad de aprender en una empresa de ámbito internacional, manejar nuevos y ambiciosos proyectos y estar en permanente formación, permite a nuestros equipos crecer personal y profesionalmente. Nuestra curva de aprendizaje es bastante larga y diferenciamos claramente entre formación y entrenamiento.

Nuestros profesionales disfrutan de un amplio abanico de beneficios sociales, como los siguientes:

- Jornada flexible y compensación de horas, lo que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Sistema de retribución flexible (seguro médico, tickets de guardería...).
- Servicio de lanzadera desde la estación de tren más cercana a la oficina, con horarios adaptables a la jornada laboral.
- Servicio de comedor propio dentro del edificio, subvencionado al 50% por la Empresa.
- Servicio de cafetería.
- Seguros de vida y accidentes y otros seguros complementarios según la necesidad de la persona.
- Servicio médico de Empresa.
- Agencia de viajes.
- Parking.
- Plan de pensiones.
- Más Vida Red: producto de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.



### 5.3 Comunicación Interna

En Foster Wheeler Iberia alineamos la comunicación interna con los objetivos del negocio, convirtiéndose en un instrumento de refuerzo o transformación del liderazgo de la línea ejecutiva.

Para ello, consideramos imprescindible:

- Que nuestros profesionales estén informados
- Que comprendan que tiene que ver con ellos
- Que perciban que tienen algo que ganar con ello
- Que sientan que son escuchados y que pueden participar
- Que perciban el apoyo de la Dirección.

Dentro del proceso de comunicación interna de Foster Wheeler Iberia existen varias etapas:

**L**a comunicación interna se alinea con los objetivos de negocio y se convierte en un instrumento de refuerzo del liderazgo de la línea ejecutiva

#### 1. INFORMAR: Canales unidireccionales

Informamos a nuestros profesionales sobre la estrategia y los resultados para lograr una mayor implicación. Para ello hemos puesto en marcha distintos tipos de canales informativos: revista FW noticias, Intranet, tabloneros de anuncios, etc.

## Editorial

Revista **FW** IBERIA Noticias

# 40



Con este número 40 de la revista de FW Noticias, comienza una nueva etapa en la que, desde la Dirección de RRHH, vamos a tomar las riendas de esta revista. Es un reto que asumimos con mucha ilusión y que a la vez nos genera una gran responsabilidad, porque es un canal de comunicación que busca acercarnos a todos y os merecéis que hagamos un buen trabajo. Por otra parte, los protagonistas de esta revista somos todos nosotros y os agradezco la gran colaboración que tenemos para lograr este reto.

Comunicar es un proceso de doble dirección y los caminos son muy variados. Tradicionalmente, la comunicación se ha definido, "el intercambio de sentimiento, opiniones, o cualquier otro tipo de señales". Pero lo que es indudable es que sin comunicación no llegamos a ningún punto de encuentro; necesitamos conocer el negocio, el producto, a las personas, los competidores, los clientes, los proveedores. Y para conocer a veces hay que preguntar,

no sólo esperar que nos cuenten. Desde aquí os animo a que seáis protagonistas activos en el proceso de comunicación.

A través de FW Noticias trataremos también de acercaros el día a día del negocio de cada departamento así como a todos aquellos procesos de recursos humanos que os afecten de forma directa.

Hemos querido además incluir una sección llamada "Quién es quién" a través de la cual conozcáis mejor a nuestros compañeros. En cada número de la revista nos contarán quiénes son a través de una batería de preguntas que les hemos hechos y que amablemente han contestado.

Podréis encontrar entrevistas de interés, información sobre proyectos ganados, proyectos finalizados, concursos, propuestas de encuentros, herramientas que nos ayudan a conciliar nuevos compañeros y "compañeritos", etc.

Sólo quiero agradeceros vuestra colaboración y animaros a seguir contribuyendo del mismo modo que lo habéis hecho hasta ahora. FW Noticias existe por vosotros.

Yolanda Mediano



Ejemplos de Newsletter RRHH enviados en el año 2011.



Ejemplos de Comunicados Internos enviados en el año 2011.

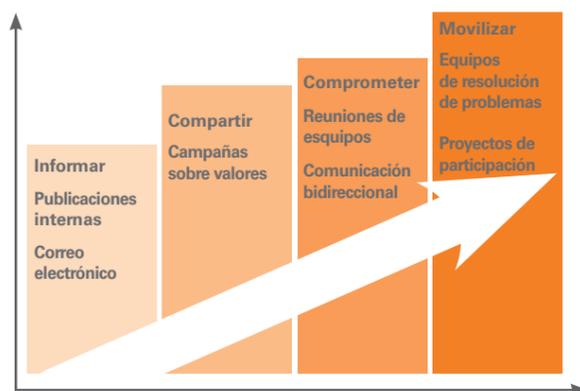
**2. ESCUCHAR:** Canales de escucha

Consideramos que la satisfacción de nuestras personas es una variable relevante en términos de gestión y, como consecuencia, realizamos estudios de satisfacción interna para percibir la satisfacción de los colaboradores, lo que nos permite identificar áreas de desarrollo para mejorar la percepción en la calidad de gestión.

**3. PLANIFICAR:** Acciones estructuradas

Sustentamos las acciones de comunicación en un Plan de Comunicación Interna que incluye acciones estructuradas y que refuerza su papel como herramienta de soporte de valores culturales.

Existen diferentes acciones llevadas a cabo dentro del proceso de comunicación:



**Herramientas y Canales de Comunicación Interna**

**Intranet Corporativa**

Nuestra Intranet es un espacio compartido para acceder a información actualizada y a herramientas corporativas de gestión y de trabajo. Para la comunicación interna, entendida como difusión de información corporativa, tiene 2 grandes valores:

- Difusión inmediata de la información
- Integración de la información en las herramientas de trabajo

Existen 3 espacios de comunicación:

- **RRHH News:** donde se puede encontrar distintos contenidos relacionados con Recursos Humanos como el Welcome to Foster Wheeler Iberia: información de la Compañía para el personal que se incorpora nuevo a la Empresa.



- **Quality News:** noticias de Calidad y Medio Ambiente

- **Commercial News:** noticias comerciales, como nuevas adjudicaciones de proyectos, etc.

**Comunicados Internos**

Es una herramienta de difusión de la información mediante correo electrónico que nos permite enviar y recibir mensajes rápidamente.

**Newsletter RRHH**

Trimestralmente, la Dirección de Recursos Humanos elabora una "Newsletter" con aquella información susceptible de comunicar a los empleados. El envío se realiza mediante correo electrónico.

Tanto los correos generales como las "Newsletter" son publicados posteriormente en la Intranet Corporativa.

**Revista Interna FW IBERIA NOTICIAS**

Semestralmente, editamos la revista interna FW IBERIA NOTICIAS dirigida a todos los profesionales de la Compañía, donde se recoge información sobre proyectos ganados, proyectos finalizados, entrevistas de interés, actividades y eventos corporativos, noticias sobre temas de seguridad, calidad y medio ambiente, así como todo lo relativo a Recursos Humanos, nuevas incorporaciones, etc. A través de la revista acercamos a las personas el día a día del negocio.

Los protagonistas de la revista son los propios empleados de Foster Wheeler, y quienes colaboran activamente en la elaboración de los contenidos.

Las fechas de lanzamiento son junio y diciembre.

Las secciones que incluye la revista son:

**EDITORIAL:** de la mano de Javier Palencia, nuestro CEO.

**PROYECTOS:** donde se incluyen artículos redactados por los Directores de Proyecto, Jefes de Obra, y personas directamente relacionadas con la gestión de proyectos dentro de la Empresa.

**COMMERCIAL NEWS:** sección dedicada a informar sobre los proyectos ganados, finalizados, adjudicaciones recientes, etc.

**FW CHILE:** sección reservada a nuestra subsidiaria en Chile, en la que los colaboradores de dicha oficina elaboran los contenidos.

**FW INTERNACIONAL:** incluimos las noticias de mayor relevancia del grupo Foster Wheeler a nivel internacional.

**MEMORIA FW:** contamos la historia de la Compañía desde sus inicios.

**MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD**

**ENTREVISTA:** en cada número, incluimos una entrevista a una persona de la Compañía.



Portadas de la Revista Interna de Foster Wheeler en el año 2011.

**RRHH TE INFORMA:** sección que incluye todos aquellos procesos y acciones de Recursos Humanos que afectan de forma directa a los empleados: Acción Social, RSC, Bienvenida a los nuevos empleados, Beneficios Sociales, Retribución Flexible, Jubilaciones, etc.

**CUÉNTANOS TU EXPERIENCIA:** es un espacio donde las personas de Foster Wheeler Iberia puede compartir con todos alguna experiencia personal.

**OCIO:** espacio donde incluimos las actividades deportivas en las que participan los empleados (carrera de las empresas, equipo de fútbol 7, torneo de pádel, etc.)

**FAMILIA FW:** sección en la que felicitamos a los nuevos papás y mamás, y también a los enlaces matrimoniales.

**QUIÉN ES QUIÉN:** para conocer mejor a nuestros compañeros, a través de un sencillo cuestionario de preguntas, acompañado de alguna foto.

**Reuniones Internas**

A modo de ejemplo:

**- COMPANY MANAGEMENT MEETING:** Semestralmente, el CEO convoca a todo el equipo de "management" a una reunión donde se revisan las cuentas de la Compañía y los aspectos más estratégicos y relevantes del negocio.



Secciones de la Revista Interna de Foster Wheeler en el año 2011.



que han cumplido determinados años de antigüedad en la Compañía.

Dicho reconocimiento lo hacemos también a través de la revista interna FOSTER WHEELER IBERIA NOTICIAS.

**Jubilaciones:** cuando se trata de jubilaciones, también utilizamos el canal de comunicación de la revista interna para dedicar unas líneas a reconocer la dedicación y esfuerzo de las personas que se jubilan en Foster Wheeler Iberia.

**Comunicaciones de las promociones y cambios de posición:** a través de comunicados internos, informamos de las promociones y cambios de posición que resultan una vez finalizado el proceso de evaluación del desempeño.



Imágenes de los ensayos 2010.

**- DESAYUNOS DE TRABAJO INTERDEPARTAMENTALES:**

Se organizan desayunos de trabajo interdepartamentales para generar comunicación entre las distintas áreas de la Compañía, y establecer un lugar de encuentro para crear conversación sobre temas de negocio y de actualidad empresarial.

**Sistemas de Reconocimiento**

En Foster Wheeler Iberia nos preocupamos por las personas y reconocemos su dedicación a la Compañía.

**Entrega de medallas por antigüedad:** en el evento de navidad de cada año, el Director General, junto con la Directora de Recursos Humanos y el Responsable correspondiente, hacen entrega de las medallas (pin corporativo FW) a aquellas personas



**Eventos Corporativos**

**Comida de Navidad**

A finales de cada año, desde la Dirección de Recursos Humanos de Foster Wheeler Iberia organizamos la Comida de Navidad para todos los empleados para ser partícipes de un acto, como elemento motivador, donde el objetivo es disfrutar.

Presentamos el Evento en torno a una temática, que da sentido a los mensajes que queremos transmitir y actividades que organizamos, donde los empleados son los protagonistas.



Comida de Navidad 2010.



Imágenes de los ensayos 2011.

En el año 2010, realizamos un Evento basado en la idea de Internacionalización de Foster Wheeler, con el objetivo de reafirmar en los empleados la conciencia de que Foster Wheeler es una Empresa Internacional con presencia en todo el mundo. Para transmitir este mensaje utilizamos el humor y la diversión como vehículo de transmisión, dejando en los asistentes un buen recuerdo en su memoria.

Aprovechando la presencia de Foster Wheeler en cuatro continentes, dimos un paseo virtual por los mismos a través de musicales/bailes interpretados por los propios empleados, que tuvieron que ensayar durante dos meses antes para que la grabación fuera todo un éxito.

Como continuación a la temática del año 2010, en 2011 reafirmamos el carácter internacional de Foster Wheeler, y conseguimos una vez

más que las personas fueran las protagonistas en el Evento. En esta ocasión fueron "actores ocasionales" de películas de los años 20 teniendo como hilo conductor la película de EL PADRINO.



Comida de Navidad 2011.

### Family Day

En Foster Wheeler Iberia también organizamos eventos familiares. Unido al hecho de que los hijos e hijas de los trabajadores pasen un día en el trabajo de papá o mamá, el año pasado quisimos inculcar el espíritu ecológico que nos caracteriza.

Se organizaron distintas actividades donde los pequeños aprendieron a ser ecológicos, a pensar "en verde" de diferentes maneras, compartiendo la experiencia con sus padres.

*"En familia, trabajando para el medio ambiente"* fue nuestro slogan. Se organizaron talleres de reciclaje con el objetivo de formar a los pequeños en técnicas elementales para aprovechar los residuos sólidos y transformarlos en objetos útiles.

### Otros Eventos

En Foster Wheeler Iberia fomentamos la organización de actividades deportivas entre los colaboradores, generando buen ambiente de trabajo y un alto nivel de compañerismo.

Participar en actividades deportivas entre compañeros de trabajo supone encontrar nuevos compañeros de juego dentro de un entorno tan cercano como es el lugar de trabajo, y la posibilidad de tener relación con otros compañeros con los que nunca se había trabajado, tal vez, por pertenecer a distintos departamentos.



Equipo de Fútbol FW.



### Equipo de Fútbol 7

Desde el año 2007, Foster Wheeler Iberia ha formado un equipo de fútbol integrado por personas de Foster Wheeler Iberia y Foster Wheeler Energía, compañía del Grupo que, como dijimos al principio de esta Memoria, también tiene sede en nuestro edificio de Las Rozas. Esta actividad está apoyada directamente por la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía, ya que corre a cargo de los costes de inscripción y material deportivo necesario para el desarrollo de la competición.

Esta iniciativa surgió con motivo de un partido de fútbol que se organizó para competir contra el equipo de la oficina de Foster Wheeler en Reading (Foster Wheeler UK).

### Carrera de las Empresas

Es una iniciativa organizada por la revista Actualidad Económica, dirigida a empresas, con recorrido por el centro de Madrid.

Con nuestra participación en el año 2011, son ya ocho los años que Foster Wheeler Iberia está presente en esta iniciativa.

Por un día, nuestros profesionales cambian los zapatos y el traje por las zapatillas de deporte y el pantalón corto.



### Torneo de Pádel

Por iniciativa de los empleados de Foster Wheeler Iberia, en 2011 organizamos el "Primer Torneo de Pádel Foster Wheeler Iberia". Comenzó con 12 parejas masculinas y 9 parejas mixtas, en total 39 participantes. La experiencia vivida ha sido tan satisfactoria, que en 2012 ha dado comienzo la 2ª edición del torneo.



Final del Torneo mixto-femenino 2011.

### Concurso de Tarjetas de Navidad

A finales de año, desde la Dirección de Recursos Humanos de Foster Wheeler Iberia, lanzamos el concurso de Tarjetas de Navidad. La Tarjeta ganadora se utiliza como felicitación de Navidad de la Compañía. En el año 2011 tuvo lugar la tercera edición del concurso y se presentaron 39 diseños por parte de nuestros empleados.



Tarjetas finalistas 2011



## 5.4 Acción Social

Además de cuidar de nuestras personas, también nos preocupamos por nuestro entorno. 2011 fue el año de nacimiento del "Programa de Acción Social" en Foster Wheeler Iberia. A partir de enero de este mismo año hemos establecido un plan de acción con objetivos a largo plazo. Desde Recursos Humanos planificamos y organizamos las actividades del proyecto.

Las primeras acciones abarcaron diversos ámbitos, desde el establecimiento de un grupo de voluntarios hasta la colaboración directa con organizaciones sociales. Foster Wheeler Iberia da un paso más en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, colaborando activamente para lograr una sociedad más justa.

Nuestros empleados han participado activamente desde el primer momento, proponiendo proyectos y colaboraciones a la Dirección de Recursos Humanos, que se comprometió íntegramente con las demandas recibidas.





Voluntariado Corporativo. Comedor Social San Vicente de Paul.

En el mes de junio de 2011 se firmó nuestra adhesión al "Charter de la Diversidad" y firmamos el **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, trabajando en todos sus principios muy de cerca con nuestros equipos. Todas las acciones son realizadas con el respaldo de la Dirección de la Compañía.

actividades de ámbito social, como la gymkhana por la integración (Win for Youth) organizada por la Fundación Adecco, acompañamiento social en el Museo ICO y visita al Comedor Social San Vicente de Paul. El Equipo se inició con 18 personas, entre los que se incluyen el CEO, el Director de Operaciones y la Directora de Recursos Humanos. El grupo se reúne de manera habitual y trabaja sobre nuevas ideas, propuestas, intercambio de información, etc.

**E**n 2011 nace nuestro proyecto de acción social, en el que se plantean objetivos a largo plazo, impulsado por un equipo de voluntarios.

**Jornadas de sensibilización**

En colaboración con las organizaciones Fundación Voluntarios por Madrid, Fundación Vicente Ferrer, UNICEF, Fundación Madrina y Fundación Theodora hemos realizado talleres de sensibilización con nuestros colaboradores, acercándoles a la realidad de los problemas sociales de nuestro país.

**Creación de un equipo de voluntarios**

A raíz de una iniciativa de la Compañía, un grupo de voluntarios formado por personas de distintos departamentos, hemos participado activamente en



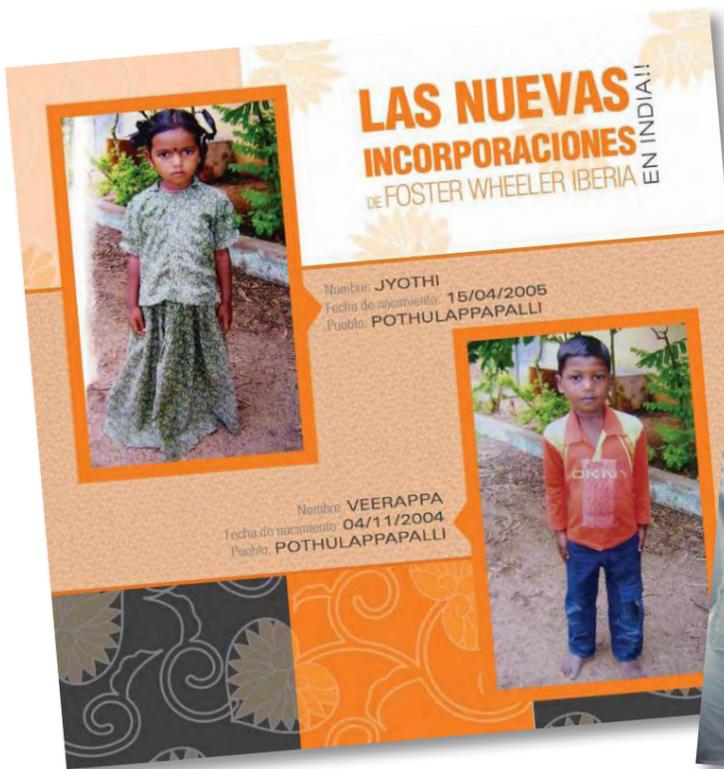
Carrera Liberty por la Superación.



Gymkana por la integración (Win for Youth).



Olimpiada Empresarial Solidaria.



### Apadrinamiento

Foster Wheeler Iberia apadrinó a 2 niños en India, en colaboración con la Fundación Vicente Ferrer. Siguiendo la iniciativa de la Compañía, se formaron grupos de empleados interesados en apadrinar.

### Operación "Vuelta al Cole"

Realizamos una recogida de material escolar para la organización ACHALAY.

### Olimpiada Empresarial Solidaria

Participamos en el evento organizado por la Fundación Theodora con el equipo de fútbol de Foster Wheeler Iberia.

### Operación Patuco

Recogimos material para bebés a beneficio de la Fundación Madrina.

### Cena benéfica

Colaboramos en la cena solidaria a beneficio de la Fundación Theodora.

### Recogida de juguetes

En Navidad, organizamos una recogida de juguetes en colaboración con Cruz Roja Española y Juegaterapia.

### Donativo de Navidad

Realizamos un donativo a la Federación Española de Padres de Niños con Cáncer, con motivo de las fiestas navideñas.



## 5.5 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Muchos aspectos son relevantes a la hora de evaluar una empresa socialmente responsable. El hecho de cuidar a los empleados no sólo es relevante, sino imprescindible para una Compañía que desarrolla estrategias globales de Responsabilidad Social Corporativa.

Teniendo como base la "Declaración Tripartita de la OIT" (Organización Internacional del Trabajo), en Foster Wheeler Iberia, siguiendo los 5 criterios fundamentales - política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo-, hemos establecido nuestra propia Política de Seguridad.

**A** partir de nuestra política de seguridad, establecemos un programa de prevención de riesgos laborales realizando un riguroso seguimiento anual y reportando directamente a la Dirección.

### Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

En Foster Wheeler Iberia garantizamos que todos nuestros profesionales estén respaldados por una Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Enmarcamos entre nuestros objetivos prioritarios, el mantenimiento de una política de prevención de riesgos en continua revisión, actualización y mejora, basada en los principios más actuales de seguridad, salud y respeto al medio ambiente, impulsando, favoreciendo y adoptando las iniciativas que supongan un avance en este terreno.

La política también prevé la seguridad de todas las personas afectadas por las actividades de Foster Wheeler Iberia aunque que no sean empleados de la misma. En este sentido, todas nuestras actividades sólo son llevadas a cabo si se cumplen la normativa española o la de los países en que se desarrollan los trabajos realizados y si se aplican los conceptos y procedimientos más avanzados, técnica y organizativamente por medio de la puesta en práctica y mantenimiento de un sistema global de gestión de la seguridad, la salud y el medio ambiente.



La Dirección de Foster Wheeler Iberia no sólo avala la Política sino que manifiesta su firme deseo de conseguir la completa integración de los criterios y responsabilidades de prevención, supresión y control de los riesgos en todas las actividades y niveles de actuación de la Empresa, reconociendo como uno de los instrumentos para ello, la notificación e investigación de las desviaciones que se produzcan y la aplicación de las lecciones aprendidas, con el objetivo final de alcanzar y mantener un resultado de cero incidentes – logrado en el año 2011 por la Compañía-.

En suma, nuestra Política de Seguridad contempla el cumplimiento de las leyes tratando de elevar el nivel de exigencia. A partir de ella, establecemos un Sistema de Gestión y un Programa de Prevención de Riesgos Laborales, realizando un riguroso seguimiento anual, reportado directamente a la Dirección.

La gestión de seguridad y salud laboral de Foster Wheeler Iberia está certificada por AUDELCO (Auditoría de Riesgos Laborales, S. A.) según los requisitos establecidos en el estándar OHSAS 18001.

#### Capacitación y Salud Laboral

Foster Wheeler Iberia mantiene un Programa de Capacitación establecido en tres ámbitos:

##### Personal de oficina

Las personas que trabajan en el edificio de Foster Wheeler Iberia en Madrid reciben una formación específica en cuanto a Seguridad Laboral. Son forma-

ciones de media jornada, seguidas de un test para evaluar los conocimientos adquiridos, las cuales son llevadas a cabo por el servicio de prevención propio, establecido por la Empresa.

##### Proyectos

Cada profesional contratado para un proyecto recibe formación específica de Seguridad, aunque no sea empleado de Foster Wheeler Iberia.

##### Directivos

Los Directivos de Foster Wheeler Iberia y Directores de Proyectos, han recibido una formación de seguridad, de diez horas de duración, de acuerdo con su cargo y responsabilidad.

La obligatoriedad de la formación y el registro de firmas de los presentes garantizan que todos nuestros empleados (directos e indirectos) estén debidamente entrenados en las normas de seguridad.

##### Higiene laboral e industrial

La higiene en los puestos de trabajo está asegurada por un Sistema de Salud Laboral implementado dentro de la Compañía. A través de una evaluación de riesgos actualizada periódicamente y comprobaciones anuales todos los aspectos relacionados con la salud laboral, seguridad e higiene son controlados según establecen las leyes y los procedimientos enmarcados bajo el estándar OHSAS 18000, en el que Foster Wheeler Iberia está certificada.



## 5.6 TRABAJAMOS PARA MEJORAR

Nuestro producto final son nuestros proyectos de ingeniería, que tienen un tiempo de desarrollo aproximado de un año. El tiempo total transcurrido entre el comienzo de un proyecto y el comienzo de producción de una planta oscila entre dos y cuatro años, normalmente.

Las plantas diseñadas y construidas por Foster Wheeler Iberia suelen tener un ciclo de vida muy largo. Obviando los problemas de mercado que puedan afectar a la vida económica de una planta, desde el punto de vista técnico, ésta no tiene un límite definido de vida, ya que la planta sufre un proceso continuo de mantenimiento y mejora que le permite reemplazar las partes gastadas, incluso desde el punto de vista de obsolescencia técnica. No obstante si hubiese que fijar un ciclo aproximado de vida de una planta, la cifra adecuada sería entre treinta y cuarenta años.

En relación al impacto de los proyectos en la salud de nuestros clientes, en Foster Wheeler Iberia, por la propia naturaleza de nuestro negocio, cubrimos

las demandas de nuestros clientes e incluso las superamos, siempre buscando excelencia en nuestros resultados.

Los proyectos típicos de ingeniería de Foster Wheeler Iberia están siempre relacionados con la mejora en la calidad de los combustibles de motores de automoción en el caso de refinerías de petróleo, a través de la eliminación de productos nocivos para la salud, como azufre, bencenos, etc.

Todos los proyectos desarrollados por Foster Wheeler Iberia tienen garantía en función del contrato establecido. Todas las quejas o reclamaciones son respondidas y evaluadas con un protocolo de actuación específico caso a caso. Además realizamos evaluaciones de satisfacción de los clientes. Todo está registrado con el fin de mejorar la calidad de proyectos futuros y obtener la excelencia en términos de seguridad en nuestros productos. Para Foster Wheeler Iberia es imposible desvincular la salud y la seguridad de nuestros proyectos, es algo intrínseco a nuestra Compañía.

# DATOS DE CONTACTO

# 6



## 6.1. DATOS DE CONTACTO

Desde Foster Wheeler Iberia confiamos que la información recogida en esta Memoria dé respuesta a las expectativas de nuestros grupos de interés.

Cualquier duda, sugerencia, aportación o comentario sobre el contenido de la presente Memoria o sobre aspectos relacionados con nuestra Responsabilidad Social Corporativa se puede realizar a través de [rsc@fwiberia.fwc.com](mailto:rsc@fwiberia.fwc.com) o directamente contactando con nuestra oficina central:

Foster Wheeler Iberia

Dirección de Recursos Humanos

C/ Gabriel García Márquez, 2

28232 Las Rozas – Madrid



Foster Wheeler Iberia  
Gabriel García Márquez, 2 - 28232 - Las Rozas (Madrid)  
[www.fwc.com](http://www.fwc.com)

