

2012

**PASIÓN POR LA
EXCELENCIA**





ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	4
ALCANCE Y ESTRUCTURA DE LA MEMORIA	6
CONTENIDOS BÁSICOS DE LA MEMORIA E INDICADORES GRI	8
01. PERFIL DE LA COMPAÑÍA	10
1.1 Presentación	11
1.2 Misión, Visión y Estrategia	14
1.3 Nuestros Valores Esenciales	17
1.4 Gobierno Corporativo	18
1.5 Experiencia y Tecnologías	18
02. EJERCICIO 2012: FOSTER WHEELER IBERIA EN CIFRAS	30
03. ENFOQUE DE GESTIÓN	32
3.1 Código de Conducta y Ética Empresarial y su aseguramiento	33
3.2 Plan de Igualdad	36
04. GESTIÓN ECONÓMICA	42
4.1 Desempeño económico: Exigencia en resultados	43
4.2 Nuestros Proveedores	45

05. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD **46**

5.1 Política de Seguridad	47
Sistema de Seguridad	47
Formación y Sensibilización	50
5.2 Política y Sistema de Gestión Ambiental	51
Identificación de aspectos ambientales	52
Formación y Sensibilización	53
Consumos	54
Residuos, Emisiones o Vertidos	55
Gestión medioambiental por proyectos	56
Plan de Gestión Ambiental	57
5.3 Gestión de la Calidad	58

06. GESTIÓN SOCIAL **62**

6.1 Objetivos e Indicadores de Gestión	63
6.2 Gestión del Talento	65
People In Progress	65
Desarrollo Profesional	66
Gestión del Desempeño	67
Gestión de la Formación	69
Evaluación de la Formación	77
6.3 Política de Atracción del Talento	78
6.4 Comunicación interna	81
Herramientas y Canales de Comunicación Interna	82
Encuesta de Clima Organizacional	84
Eventos Corporativos	86
Otros Eventos	88
6.5 Acción Social	91

RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS **94**

DATOS DE CONTACTO **96**



Carta del presidente

Resulta complejo y a la vez motivador transmitir la labor de un año de trabajo de un gran equipo y la actividad de la Compañía bajo el foco de la sostenibilidad.

En el año 2011 iniciamos el camino de dar cuenta a nuestros grupos de interés y realizar nuestro primer reporte de sostenibilidad, y hoy me complace ofrecer nuestra Memoria del año 2012. En ella hemos recogido los hitos más relevantes que se han producido a lo largo del pasado año, además de presentar datos e indicadores relevantes para Foster Wheeler Iberia de las áreas económica, social y medioambiental, y buen gobierno corporativo de la Compañía.

Sabemos que la sostenibilidad es un camino a largo plazo, por ello "hacer memoria" es imprescindible para reconocer dónde estamos y continuar avanzando en el fortalecimiento y consolidación de la Política de Responsabilidad Social en la Compañía. El modelo de Responsabilidad Social en Foster Wheeler Iberia está íntimamente ligado a la propia actividad empresarial y a su cadena de valor.

Nuestra "pasión por la excelencia," presente tanto en

la política de Responsabilidad Social como en la actividad de Foster Wheeler, exige de manera imprescindible contar con el compromiso, profesionalidad y esfuerzo de cada una de las personas que forman la Compañía, sin ellas no sería posible.

La sostenibilidad está en nuestra agenda incorporando su enfoque. Añade transparencia en la gestión, favorece la imprescindible adaptación a los cambios, reduce riesgos, incluye una perspectiva medioambiental en el desarrollo de nuestros proyectos, promueve un punto de vista preventivo y proactivo de seguridad, así como el desarrollo profesional de las personas que forman la Compañía en igualdad de oportunidades, dándole valor a la diversidad de las personas.

Somos conscientes de las exigencias de nuestros grupos de interés, que nos demandan y valoran una compañía responsable que actúa bajo un código ético de conducta y marcan la progresión en el avance de la estrategia de responsabilidad social, creando valor compartido para toda la sociedad.

**José Luis Fernández Bris, Director General
Foster Wheeler Iberia**

Alcance y estructura de la memoria

La sostenibilidad es uno de los retos más importantes a los que nos sumamos y requiere el planteamiento de propuestas innovadoras que nos permitan continuar avanzando hacia el desarrollo sostenible. La sostenibilidad actúa como eje de la Compañía y no queda al margen de la actividad que Foster Wheeler desarrolla.

En Foster Wheeler Iberia realizamos la primera memoria de Responsabilidad Social con el objetivo de ofrecer año tras año el recorrido efectuado en el camino de la sostenibilidad. Por ello hemos establecido una frecuencia de presentación de resultados anual. No se ha producido ninguna modificación sustancial respecto a la Memoria de 2011.

Nuestra primera Memoria de Responsabilidad Social Empresarial, que entregamos a todos nuestros empleados, también la dirigimos a clientes, representantes institucionales y Administraciones Públicas, enviándoles un ejemplar acompañado de una carta donde establecíamos nuestra apuesta firme por la innovación como fórmula de crecimiento global, así como por la transparencia, vocación exportadora y un decidido compromiso con el medio ambiente, nuestros clientes, la sociedad, nuestros empleados y, en general, todos nuestros grupos de interés. Esta comunicación obtuvo una grata respuesta, agradeciendo el envío de una "interesante" Memoria de Responsabilidad Social Corporativa 2011.

La información reflejada en esta Memoria se corresponde con la actividad del año 2012 de Foster Wheeler Iberia. En el plan de trabajo programado se estableció el alcance de la memoria, los grupos de interés que resultarían más afectados por la información y la materialidad de los indicadores de la actividad de Foster Wheeler.

Para la elaboración y definición del contenido de la Memoria se ha contado con la participación de la plantilla como grupo de interés prioritario, a tra-

vés de reuniones de trabajo multidepartamentales, en las que se ha recogido la información relevante dentro del contexto de la sostenibilidad y nuestra Compañía.

En la recogida de información se han empleado herramientas contrastadas y homologadas para el desempeño de la Compañía; de este modo los datos están respaldados por controles internos y cuentan con evidencias justificativas. Foster Wheeler posee certificaciones que soportan los indicadores cuantitativos así como la metodología que se utiliza para su registro y análisis. El Código de Conducta y Ética Empresarial que rige el comportamiento y las relaciones de la Compañía refleja su importancia: *"unos registros precisos y fiables son de crucial importancia para nuestra empresa"*. Existe una política corporativa y un procedimiento de registros de Foster Wheeler Iberia en la intranet disponible para todos los empleados.



Localización de los contenidos básicos de la memoria.

Nº	DESCRIPCIÓN	PÁGINA
1	<u>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</u>	
1.1	Declaración del máximo responsable	5
1.2	Descripciones de los principales impactos, riesgos y oportunidades	11, 15 y 44
2	<u>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</u>	
2.1	Nombre de la organización	11
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios	20-27
2.3	Estructura operativa de la organización	12-13
2.4	Localización de la sede principal de la organización	12
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombres de los países	28-29
2.6	Naturaleza jurídica de la propiedad y forma jurídica	12
2.7	Mercados servidos	28-29
2.8	Dimensiones de la organización informante	31
2.9	Cambios significativos durante el periodo	7
3	<u>PARÁMETROS DE LA MEMORIA</u>	
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	7
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente	7
3.3	Ciclo de presentación de memorias	7
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido	97
3.6	Cobertura de la memoria	7
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos y demás información de la memoria	7
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria	8-9
4	<u>GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</u>	
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación	14-17 y 33
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	51
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe	91-93 y 95
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	95
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido	95

Indicadores GRI

IND.	DESCRIPCIÓN	PÁGINA
	<u>DESEMPEÑO ECONÓMICO</u>	
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	43
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	44
	<u>DESEMPEÑO SOCIAL</u>	
HR1	Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	33
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	34
SO2	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	34
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	35
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	33-34
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo	37
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y categoría	38
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	65 y 70-75
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo	64 y 68
	<u>RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS</u>	
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación	58
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos	47-49
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios. Código ético	33
	<u>DESEMPEÑO AMBIENTAL</u>	
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	54-55
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	54

01

Perfil de la compañía

- 1.1 Presentación
- 1.2 Misión, Visión y Estrategia
- 1.3 Nuestros Valores Esenciales
- 1.4 Gobierno Corporativo
- 1.5 Experiencia y Tecnologías

1.1. Presentación

Foster Wheeler Iberia forma parte del Grupo Global Foster Wheeler A.G., uno de los grandes grupos mundiales de ingeniería y construcción, que diseña y ejecuta proyectos en todo el mundo para los sectores del petróleo, gas, químico/petroquímico, generación eléctrica, farmacia, medio ambiente y minería, entre otros.

El Grupo Foster Wheeler fue fundado en 1891 y acumula más de 120 años de historia. Tiene presencia en

más de 21 países, estableciendo sus oficinas centrales en Perryville, Clinton, New Jersey (USA). Desde 2011 ha trasladado su sede central a Suiza. Cuenta con aproximadamente 12.000 empleados, lo que nos permite desarrollar nuestros proyectos en cualquier mercado de los cinco continentes. En la actualidad cotiza en el mercado bursátil norteamericano con una capitalización en torno a 2.500 millones de dólares (índice tecnológico NASDAQ: FWLT). En 2012 facturó 4.480 millones de dólares.





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

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

Desde su creación, en el Grupo Foster Wheeler hemos ejecutado miles de proyectos en todo el mundo, incluidos algunos tan emblemáticos como el primer suministro de electricidad a la ciudad de Nueva York, o el diseño y fabricación de los condensadores empleados por los barcos de la Armada de Estados Unidos.

Su primer proyecto en España fue a mediados de los años cuarenta del siglo pasado, cuando el país trataba de romper el aislamiento internacional. El Grupo de Ingeniería y Construcción fue el único que se atrevió a acometer el proyecto de una Unidad de Destilación en Canarias con la única garantía de su "palabra de caballero español" por parte del funcionario que se presentó en las oficinas de Nueva York para cerrar el trato... esos fueron nuestros inicios.

Foster Wheeler Iberia, creada en 1965, es una filial de Foster Wheeler A.G. dentro del Grupo Global de Ingeniería y Construcción (E&C). Estamos a punto de cumplir 50 años de existencia, en los que hemos desarrollado un millar de proyectos en 30 países. Nuestra sede social está ubicada en el parque empresarial

de Las Rozas (Madrid). Asimismo, dentro de Foster Wheeler Iberia se integra la oficina de Santiago de Chile (Chile), siendo una plataforma ideal entre Europa y las Américas (EE.UU. y sobre todo Latinoamérica).

Foster Wheeler Iberia es una Sociedad Limitada Unipersonal (S.L.U.) y estamos certificados conforme a la norma ISO 14.001 por AENOR, en ISO 9.001 certificada por LRQA, y por AUDELCO en el estándar OHSAS 18.001, siendo la primera empresa del Grupo en obtenerla.



En el año 2012 iniciamos un **proceso de reorganización** a nivel mundial para poder llevar a cabo los objetivos estratégicos de la Compañía en nuestra búsqueda constante de crecimiento sostenible. Esta

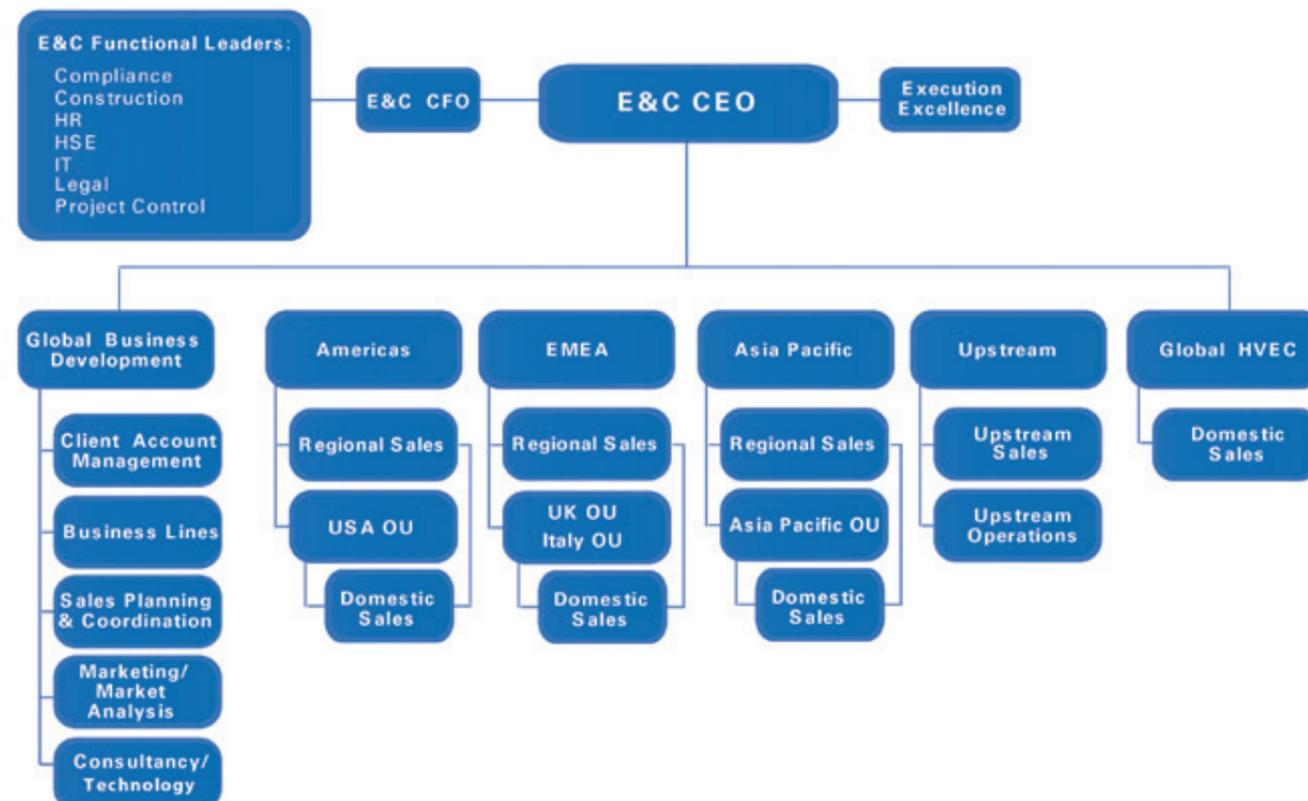
reorganización nos está permitiendo alcanzar estos objetivos con mayor eficacia, sobre todo, en la ampliación de nuestros mercados.

El elemento clave de esta reorganización es dar un mayor énfasis a la toma de decisiones para estar más cerca de nuestros clientes, y al tiempo, aprovechar nuestros recursos, experiencia y capacidad a nivel mundial.

El 11 de octubre de 2012 se comunicaron las bases de esta reorganización a todos los empleados del Grupo de Ingeniería y Construcción de Foster Wheeler.

Nueva estructura organizativa del Grupo Foster Wheeler (E&C).

Esta nueva estructura se ha hecho efectiva el 1 de Enero de 2013, y en nuestra próxima Memoria de Responsabilidad Social Empresarial 2013 analizaremos las ventajas obtenidas con este nuevo enfoque: consolidar la relación con nuestros clientes, fortalecer nuestra excelencia en la ejecución de proyectos e impulsar el desarrollo y crecimiento de nuevas líneas de negocio.





“El trayecto es todavía largo y lleno de escollos que tendremos que sortear. Pero contamos con el mejor patrimonio, todos vosotros, para asegurar el éxito de nuestra travesía”

Editorial Javier Palencia, FW IBERIA NOTICIAS
Nº 44, Julio 2012

1.2. 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 estrategia de actuación se basa en la **PA-SIÓN POR LA EXCELENCIA, la innovación y el trabajo en equipo**; de este modo conseguimos ser una Compañía con prestigio internacional en todas nuestras líneas de trabajo.

En nuestra Compañía aplicamos la receta de la **diversificación y la globalización** en todas y cada una de las oportunidades de negocio en las que intervenimos. Fruto del análisis de riesgos de los mercados y de la situación mundial, nos marcamos el objetivo de diversificar geográficamente la actividad de la Compañía y de consolidar equipos multidisciplinares integrados.

A nivel de Grupo, tenemos vocación de permanencia en los mercados donde desarrollamos proyectos, poniendo a disposición de nuestros clientes el capital intelectual de 12.000 empleados que a su vez tienen acceso a los recursos humanos y tecnológicos de todas las oficinas del grupo. De esta forma, en cada proyecto, y en función de sus características intervienen siempre nuestros profesionales con más experiencia para desarrollarlo, con independencia de su ubicación física. En definitiva, somos una Compañía realmente global, basada en la capilaridad y retroalimentación entre nuestras oficinas.

A esta globalidad, en Foster Wheeler 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 y 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, ya sean petrolíferas, gasísticas, de generación de electricidad, etc.



En 2012 hablamos de **diversificación en nuestras líneas de negocio**:

- **Minería y Metales.**
- **Terminales de Regasificación Flotantes o FSRU** (Floating Storage Regasification Units), que son Terminales Flotantes de Almacenamiento y Regasificación de Gas Natural.
- Y en paralelo, hemos consolidado nuestro liderazgo tecnológico en el proceso de la **Coquización Retardada**, en la cual la tecnología SYDECSM de Foster Wheeler es líder mundial. Este proceso tiene como objetivo convertir al máximo el residuo pesado y de poco valor en productos ligeros, como gasolina y gasóleo, produciendo a su vez coque sólido que se utiliza, sobre todo, como combustible.

La cartera de clientes también se diversifica y globaliza. En el año 2012 hemos trabajado en nuevos países de **América Latina** como la República Dominicana, Argentina, Colombia, Brasil y Chile. En **África** hemos tenido presencia en Marruecos, Kuwait, Sudáfrica, en **Europa** trabajamos en Grecia, Bielorrusia y Rusia, y en **Asia Pacífico**, en Singapur, Sri Lanka, Tailandia y la India.

Nuestro posicionamiento en las áreas geográficas clave para el crecimiento industrial, así como en las

tecnologías asociadas a la gestión de los recursos naturales, provenientes sobre todo de fuentes no convencionales, es el activo esencial para crecer y liderar el mercado bajo el marco de la sostenibilidad.

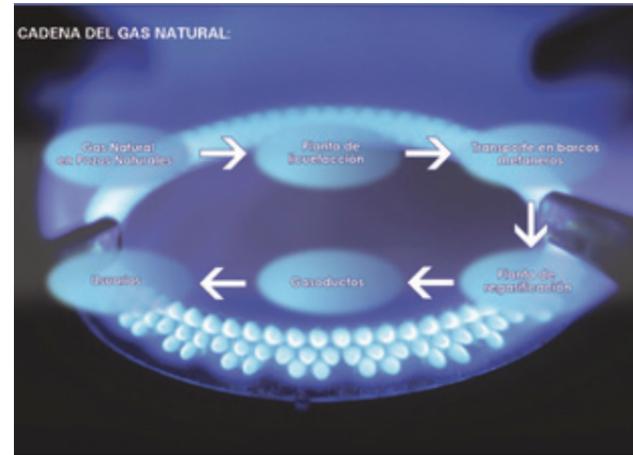
La **reconversión de las refinерías** para reducir productos pesados residuales y obtener productos más ligeros y de mayor valor añadido, hace que a través del Proceso de Coquización Retardada podamos contribuir día a día a este marco de sostenibilidad.

Nuestros clientes y proveedores industriales son firmas internacionales de reconocido prestigio y solidez financiera, así como líderes en sus respectivos sectores. Por ello, llevamos a cabo los controles y analizamos las necesidades que nos permiten trabajar bajo el marco de los estándares establecidos a tal efecto.

La **diversidad de las personas** es uno de los valores principales en nuestra Compañía. Para ello impulsamos el intercambio de profesionales de la plantilla entre diferentes países, con el fin de promover el conocimiento mutuo e incidir en la mejora del desarrollo profesional y humano de las personas. En Foster Wheeler Iberia colaboramos con otras Compañías afiliadas de nuestra organización mundial en proyectos internacionales en los cuales aportamos nuestra experiencia y conocimiento de las líneas de negocio en las que estamos reconocidos.



El Teniente, CODELCO Chile. Imagen cortesía de CODELCO.



CDU, VDU y Gascón, CEPSA La Rábida. Imagen cortesía de CEPSA.



1.3. Nuestros valores esenciales

Son los Valores Corporativos con los que opera la Compañía a nivel mundial y nos ofrecen un mismo patrón de conducta, lo que nos permite compartir recursos y poner en común ideas para solucionar desafíos de empresa.

Nuestros valores esenciales reflejan nuestro modelo de comportamiento, y han de estar presentes en todos y cada uno de los profesionales de Foster Wheeler.

El cumplimiento de nuestros valores fundamentales nos permite ofrecer a nuestros clientes un nivel de satisfacción cada vez mayor, ya que mejora la capacidad y flexibilidad de nuestro trabajo, lo que se traduce en un alto grado de realización personal y profesional.

Se encuentran reflejados documental y gráficamente en todas las relaciones existentes.

FOSTER WHEELER

NUESTROS VALORES ESENCIALES SON...

- INTEGRITY**

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

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

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

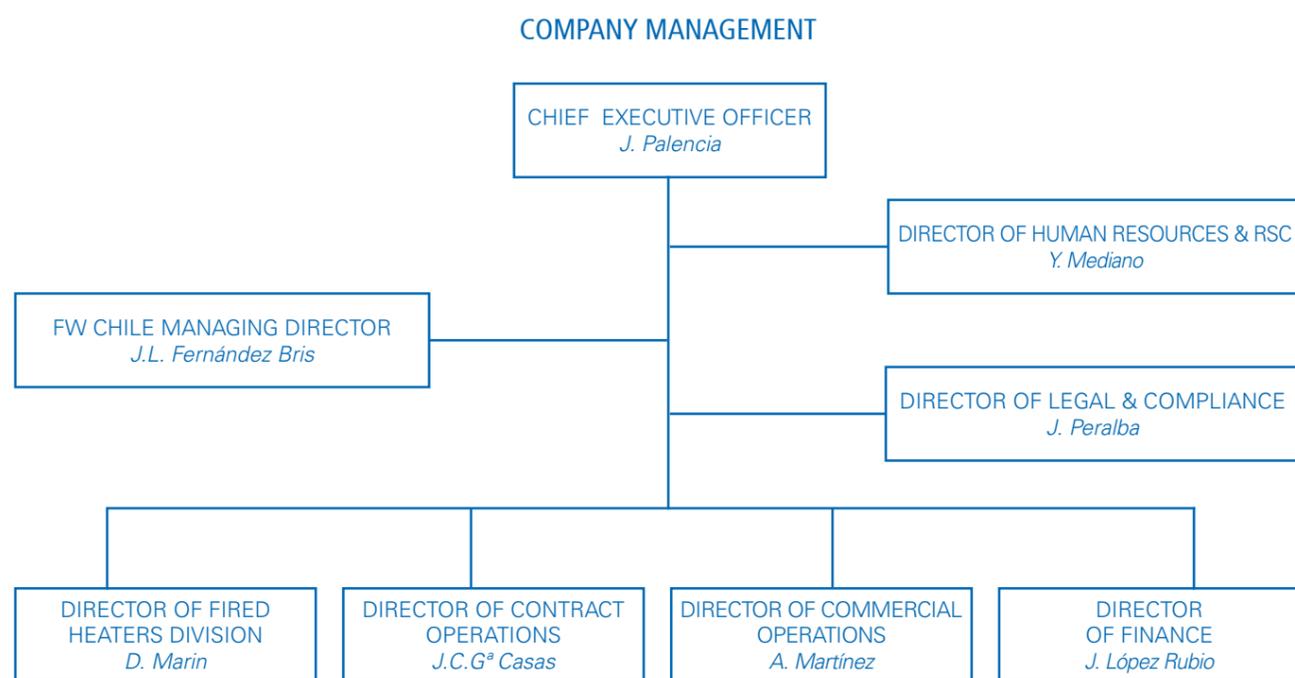
TRABAJAR CONJUNTAMENTE HACIA OBJETIVOS COMUNES.

NUESTROS VALORES ESENCIALES DEFINEN EL MODELO DE COMPORTAMIENTO PARA CADA EMPLEADO EN FOSTER WHEELER

1.4. Gobierno corporativo

A continuación reflejamos la estructura de gobierno de la Compañía, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

	Mujeres	Hombres
Gobierno corporativo	1	7



NOTA: José Luis Fernández Bris es nombrado CEO de Foster Wheeler Iberia con fecha efectiva 1 de Enero de 2013, coincidiendo con el nombramiento de Javier Palencia como CEO de la Región de las Américas.

1.5. Experiencia y tecnologías

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. Nuestra Compañía puede llevar a cabo proyectos de cualquier alcance, desde el suministro de ingeniería

básica, 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.

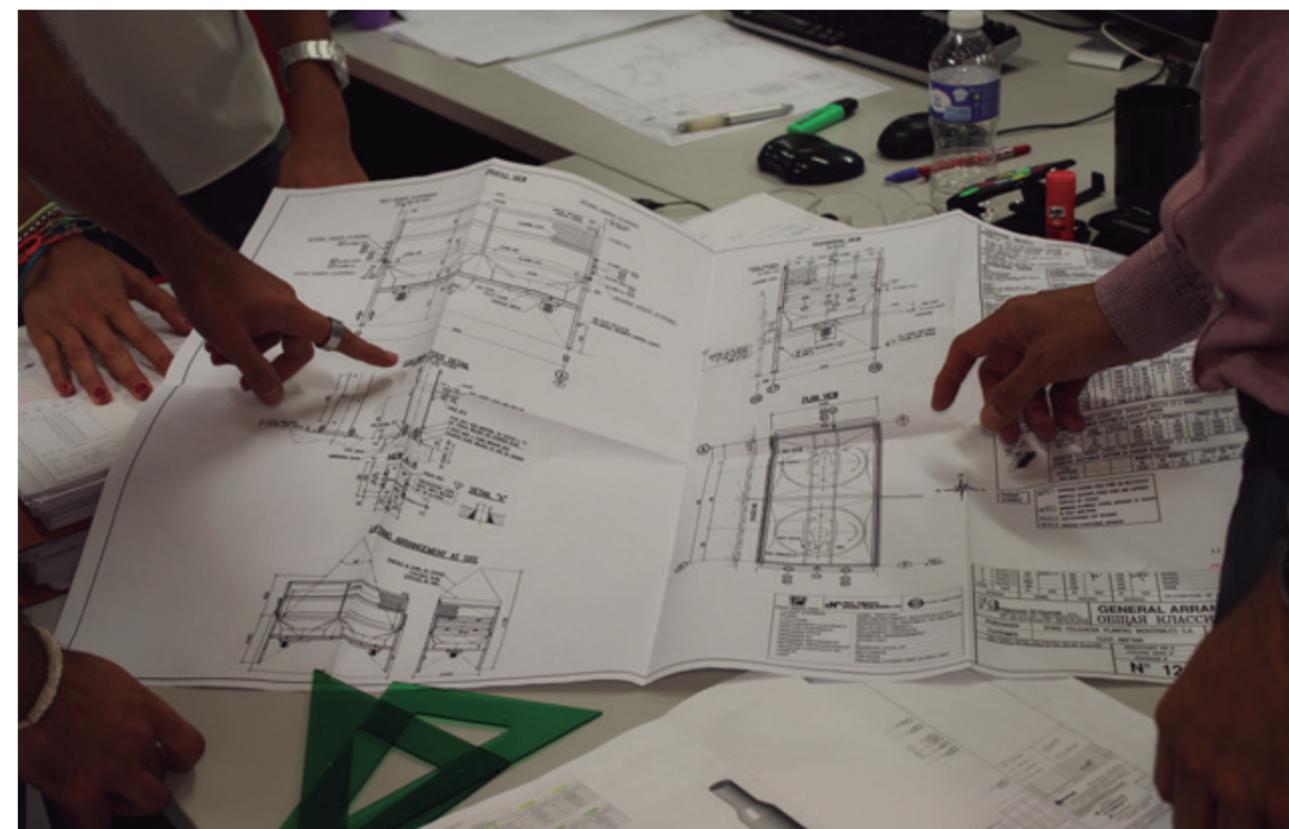
Cuando obtenemos la adjudicación de un proyecto, nuestra Dirección, junto con la Dirección del Clien-

te, define la estructura y composición del **“Equipo de Proyecto”**, asignando a los profesionales más idóneos en función de las características y alcance del proyecto. El equipo es liderado por un **Director de Proyecto**, que es el responsable de todos los aspectos relacionados con la correcta ejecución del proyecto. Para ello establece y mantiene un canal de comunicación directo con el cliente.

Con el fin de poder ejecutar de forma eficiente los contratos encomendados, dentro de la máxima calidad y seguridad 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.



Refinería de REPSOL La Coruña. Imagen cortesía de REPSOL.



SERVICIOS DE INGENIERÍA

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

SERVICIOS A PIE DE OBRA

- Dirección y supervisión de obra
- Ingeniería del campo
- Compras en obra y almacén
- Planificación a pie de obra
- Control de costes de obra
- Medio Ambiente
- Seguridad
- Calidad
- 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

ASISTENCIA A LA INGENIERÍA Y LA CONSTRUCCIÓN

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

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

En todas las líneas de negocio en las que desarrollamos nuestra actividad, aplicamos los principios de Seguridad Industrial para la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes

y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas o al medio ambiente, derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos.



Elevación Torre de Vacío, REPSOL Cartagena. Imagen REPSOL-FW.



DCU & VDU, REPSOL Cartagena. Imagen REPSOL-FW.

Durante 2012, las líneas de negocio en las hemos estado presentes han sido:

REFINO DE PETRÓLEO Y TECNOLOGÍA SYDECSM (Selective Yield Delayed Coking)

Foster Wheeler Iberia es una de las compañías a nivel mundial con mayor experiencia en plantas de proceso, en relación con las unidades de Coquización Retardada con tecnología **SYDECSM**, que es la más prestigiosa y utilizada mundialmente, de la que es licenciataria Foster Wheeler.

La Coquización Retardada es la llave tecnológica para la conversión del residuo de destilación y para conseguir la producción de cero fuelóleos. SYDECSM son las siglas en inglés de Selective Yield Delayed Coking y representa la tecnología de Foster Wheeler en el campo de la conversión por craqueo térmico de residuos.

En el **mercado nacional** durante el 2012, en un ciclo de negocio caracterizado por la falta de proyectos

en nuestro sector, en Foster Wheeler Iberia fuimos adjudicatarios de servicios de ingeniería como:

- Modificaciones en la Unidad de Desasfaltado con Propano (PDA) de CEPSA en Algeciras.
- Modificaciones en la Unidad de Coquización Retardada (SYDECSM) en REPSOL La Coruña.
- Servicios de Ingeniería de Detalle, Gestión de Aprovisionamiento y Supervisión de Construcción de las Refinerías de REPSOL en Cartagena y de PETRONOR en Bilbao.

En abril de 2012 fue inaugurada la ampliación de la Refinería de REPSOL en Cartagena y en la que hemos participado en el diseño y construcción de las nuevas Unidades de Coquización Retardada y Destilación a Vacío, nuestra participación se extendió desde 2007 hasta el año 2012. Es uno de los proyectos de mayor envergadura en los que Foster Wheeler Iberia ha participado y por el que recibió el Premio Nacional de Ingeniería 2010.



En el **mercado internacional**, algunos de nuestros logros en 2012 han sido:

- Ingeniería Básica para dos nuevas Unidades de Coquización Retardada (SYDECSM) para los Mejoradores de Crudo (Upgraders) en los complejos de Petrocarabobo y Petromiranda en Venezuela.
- Continuamos trabajando en los Servicios de Ingeniería, Gestión de Compras y Asistencia a la Construcción de una Unidad de Coquización Retardada (SYDECSM) para YPF en su Refinería de La Plata, en Buenos Aires (Argentina).
- Como en el año anterior continuamos prestando los Servicios de Ingeniería de Detalle así como en el Suministro de Equipos Críticos de una

nueva Unidad de Coquización Retarda (SYDECSM) para OJSC Naftan en Novopolotsk (República de Bielorrusia).

- En colaboración con Foster Wheeler Italiana hemos desarrollado:
- Proyectos con Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) en su Refinería "El Palito" responsabilizándonos de la ingeniería asociada a diferentes unidades de proceso: Destilación Atmosférica de Crudo y Destilación a Vacío.
- La Fase II del Diseño Básico y Front End Engineering Design (FEED) de la Refinería de "Batalla de Santa Inés," en Barinas (Venezuela) y Actividades de Ingeniería Temprana (EDE) para Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA).



GAS NATURAL LICUADO (GNL)

Uno de nuestros objetivos estratégicos definido desde 2010 ha sido consolidar nuestro posicionamiento en el sector del Gas Natural Licuado (GNL) especialmente en Terminales de Recepción, Almacenamiento y Regasificación de GNL tanto "onshore" como "offshore".

En 2012 hemos consolidado dicho posicionamiento, avalado por un incremento de nuestro negocio en gas del 50% respecto del año 2011. De acuerdo con la estrategia de diversificación que nos planteamos, hemos incrementado la actividad internacional y somos pioneros en proyectos de "Terminales Flotantes de Almacenamiento y Regasificación" de Gas Natural (FSRU).

Los crecientes intereses de las compañías en los mercados emergentes, junto con cada vez un mayor auge del negocio del GNL y el continuo incremento de la demanda del mismo a nivel mundial, nos ha permitido aplicar todo nuestro conocimiento en la realización de proyectos a lo largo de todo el mundo para multitud de clientes, con grandes resultados.

Durante el año 2012 hemos estado presentes en numerosos Congresos y Conferencias dedicadas al sector, que junto con la intensa actividad comercial



Congreso Gastech 2012, Londres.

que venimos desarrollando en Foster Wheeler Iberia en esta área y la calidad de los proyectos ejecutados hasta ahora, hacen que sean cada vez más los clientes que reconocen la **marca Foster Wheeler como referente de calidad y liderazgo en Gas.**

Entre los diversos tipos de Plantas de Regasificación Offshore de GNL existentes destacan los terminales flotantes que aúnan almacenamiento y regasificación de GNL también llamados FSRU (Floating Storage & Regasification Unit).

Los FSRU a su vez pueden ser de varios tipos, según se haya adaptado el barco que ejercía anteriormente la función de buque de transporte metanero o incluso se haya construido específicamente con esa función. Así pues, un barco puede tener la planta de regasificación y dos tanques de GNL en el mismo casco, o bien puede tener sólo el almacenamiento de GNL y la planta de regasificación estará en una plataforma flotante adyacente; en ambos casos, cuando reciban la visita del *carrier*, se trasvasará el GNL a los tanques de almacenamiento.

El GNL regasificado se envía por medio de un gasoducto submarino a la costa donde se conecta con el gasoducto terrestre.



LNG Carrier en Puerto de Cartagena.

Algunos hitos conseguidos en 2012 han sido:

- Servicios de Ingeniería de FEED para una nueva Terminal de Regasificación de Gas Natural (PROMIGAS) en Colombia.
- Servicios de Ingeniería de Pre-FEED para una nueva Terminal de Regasificación de Gas Natural para GEI GASPAC en Pakistán.
- Servicios de Ingeniería para un Estudio de Factibilidad para una nueva Terminal de Regasificación de Gas Natural (SITHE GLOBAL) en Sri Lanka.
- Servicios de Ingeniería para un Estudio de Viabilidad para la ampliación de una Terminal de Regasificación de Gas Natural (PTT) en Tailandia.
- Ingeniería de la Propiedad (PMT) para la Evaluación Técnica de una nueva Terminal Flotante de Regasificación (GasAtacama) en Chile.

Además hemos continuado desarrollando otros proyectos ya en cartera:

- Ejecución de los Servicios de Ingeniería de la Propiedad en una Terminal de GNL para GasAtacama, Chile.
- Ejecución de los Servicios de Ingeniería de la

Propiedad (COLBÚN) con nuestra afiliada Foster Wheeler Chile.

- Estudios de Viabilidad e Ingeniería Conceptual de Terminales de Regasificación de Gas Natural en Kuwait, Colombia, y República Dominicana.



HORNOS DE PROCESO

Los hornos y calderas de Foster Wheeler están entre los más seguros del mercado, como avala nuestra larga lista de clientes en todo el mundo que nos motivan a continuar en el "Camino de la Excelencia".

Durante el año 2012, nuestra División de Hornos ha logrado excelentes resultados, concluyendo algunos de los importantes proyectos conseguidos en años anteriores:

- YPF, Refinería de La Plata (Argentina): Horno de Coker del tipo fuego simple con sistema de precalentamiento de aire y chimenea propia.
- ROSNEFT, Refinería de Novokuibyshevsk en la Región de Samara, Rusia. Horno de Coker de doble fuego tipo Terrace Wall™ propiedad de Foster Wheeler con sistema de precalentamiento.

Nuestro volumen de facturación en 2012 ha sido de 19,76 Mill. €, lo que supone un **incremento del 77,23% con respecto al 2011.**

Además, en 2012:

- Completamos la compra y fabricación de los

materiales del **Horno de Coker para la Refinería de OJSC Naftan en Novopolotsk** (República de Bielorrusia). Están previstas entregas parciales hasta completar el suministro en Agosto de 2013.

- En septiembre hemos firmado el **contrato de adjudicación de un nuevo Horno de Visbreaker** con sistema de precalentamiento de aire y chimenea propia para la refinería de OJSC Naftan en Novopolotsk (República de Bielorrusia).
- En diciembre hemos conseguido la adjudicación del contrato para la ingeniería, suministro de materiales y actividades de desmontaje/montaje en planta de la modificación del **Horno de Coker existente en la refinería de Repsol Petróleo en A Coruña.**
- Hemos realizado diversos **estudios de viabilidad** para nuevas condiciones de operación y eficiencia energética para varios clientes, entre otros, Refinerías de Tarragona y Puertollano de Repsol Petróleo, Refinería de Enap Bio Bio (Chile), y Planta de Cepsa Lubrisur en Huelva.

En lo que se refiere a los principios de **Seguridad Industrial, protección contra accidentes y siniestros**, éstos son utilizados en todas las etapas del diseño y fabricación de nuestros hornos y calderas. Estos equipos tienen la peculiaridad

de combinar las características de dispositivos a presión, junto con la aplicación de calor mediante la combustión de combustibles líquidos o gaseosos disponibles en refinería. Esto hace doblemente importante considerar la Seguridad en todas y cada una de nuestras actividades.

Durante la fase de diseño:

- Siguiendo estándares y normas reconocidas internacionalmente (API 560, ASME B31.3, ASME I, etc.).
- Mediante modelos 3D se ha facilitado en los últimos años la distribución adecuada de accesos y vías de escape en caso de accidente. Esto significa minimizar errores, ahorrar tiempo y facilitar mejor información a los clientes.
- Con el cálculo de las estructuras de transporte e izado de los grandes módulos del horno.
- Participando en los estudios HAZOP ("Hazard and Operability Study") de la planta, colaborando en la identificación y evaluación de fallos o desviaciones que puedan representar riesgos al personal o al equipo, y definiendo la instrumentación necesaria para una correcta operación del horno.
- Incorporando en este año un nuevo software de diseño en 3D más ajustado a nuestras necesidades. Este nuevo método de trabajo reduce el número de horas de diseño y delineación, facilita interpretación del diseño de los planos, evita duplicidades tanto en los trabajos como en la información suministrada y, por último, proporciona información más útil e intuitiva a los fabricantes de estructura metálica.

En la fase de fabricación:

- Inspecciones programadas y frecuentes durante la fabricación de los equipos.

En la fase de la entrega:

- Todos los equipos suministrados se entregan con los certificados correspondientes que aseguran el cumplimiento con la legislación y

normativa aplicable en cada país (Mercado CE (Europa), Rostechnadzor (Rusia), Gospromnadzor (Bielorrusia), etc.)

- Elaboración de la documentación necesaria para el control y seguridades del horno, como son las tablas "causa-efecto" y los procedimientos de puesta en marcha del horno, necesarios para el diseño del PLC (Project Logic Control) de seguridad.
- Control de las fichas de seguridad de los materiales (hormigones, fibra cerámica, etc.), riesgos de la planta y recomendaciones que posteriormente se entregan al instalador y/o cliente final.
- Elaboración de instrucciones para el correcto y seguro montaje del horno, así como para su Operación y Mantenimiento.
- Seguimiento periódico de la operación, en contacto con nuestro cliente.



Horno de Coque PETRONOR Bilbao. Imagen PETRONOR-FW.



Rueda Moldeo, CODELCO Chile. Fuente: Codelco.

MINERIA Y METALES

Dentro de nuestra estrategia de innovación y diversificación, hemos establecido nuevas fronteras de crecimiento estratégico. Para ello, se definió en 2009 el área de Mining & Metals (Minería y Metales) como un área en la cual tendríamos claras ventajas competitivas en base a nuestra experiencia y plataforma de servicios de ingeniería, sobre todo en un país clave para la minería como Chile, donde está ubicada nuestra filial Foster Wheeler Chile.

Trabajamos en áreas clave de la minería como diseño de pruebas metalúrgicas y plantas, selección y optimización de procesos de molienda, flotación y lixiviación, diseño de estructuras y obras civiles, dimensionamiento y selección de equipos

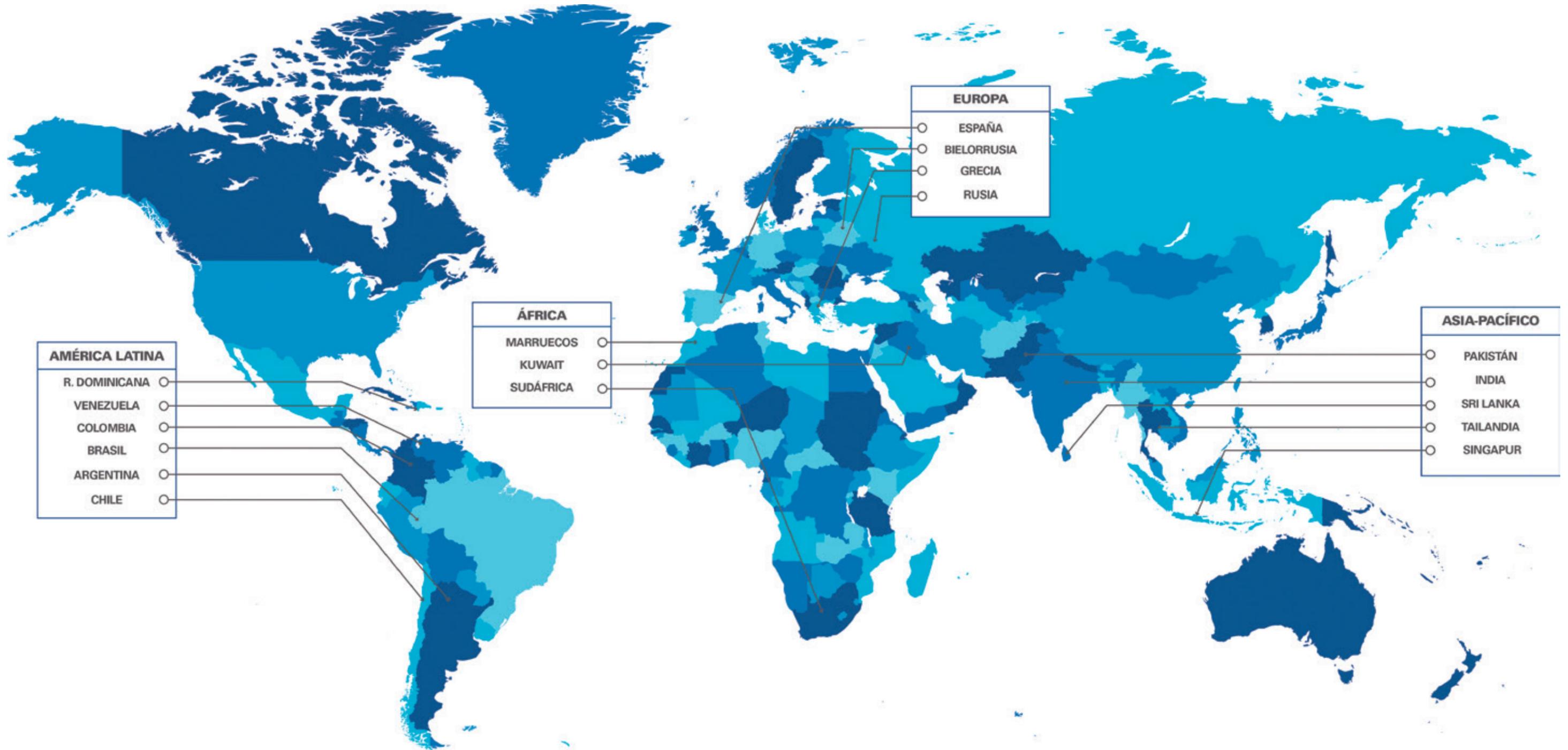


Visita Mina CODELCO Chile.

mecánicos y eléctricos, tuberías especiales, manejo de pulpas, lixiviación en pilas e ingeniería de detalle con modelación 3D para construcción y montaje.

Latinoamérica es el lugar más importante en la producción de cobre y oro mundial. Chile y Perú generan más del 40% de la producción mundial de cobre y más del 20% de la producción anual de oro.

Codelco Chile División Andina asignó a Foster Wheeler a principios de 2012 los servicios de Apoyo a la Puesta en Marcha para su nueva Planta de Molibdeno y los servicios de apoyo para la nueva operación de Flotación Columnar dentro la Planta de Flotación de Cobre.



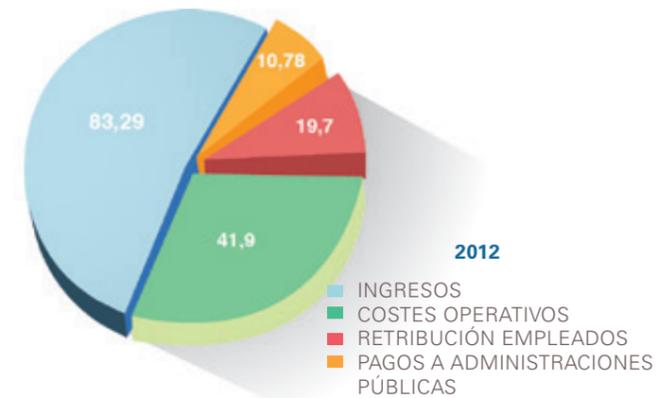
PAÍSES EN LOS QUE FOSTER WHEELER IBERIA HA EJECUTADO PROYECTOS EN 2012

02

2012: Foster Wheeler Iberia en cifras

DIMENSIÓN ECONÓMICA

(millones de euros)

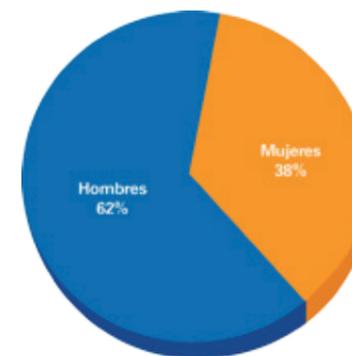


DIMENSIÓN AMBIENTAL

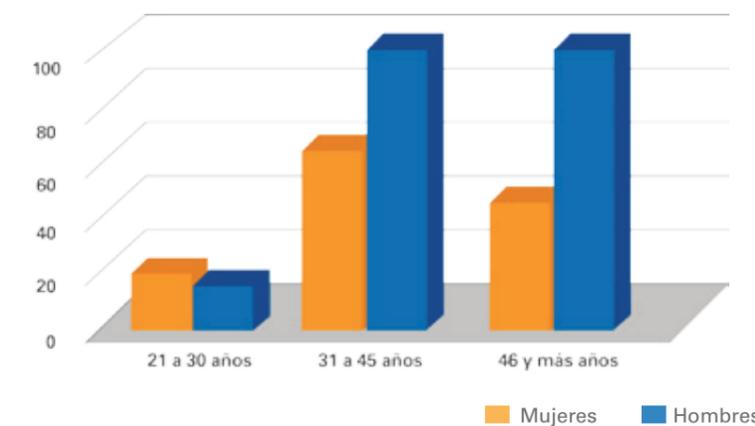
	CONSUMOS 2012
AGUA (m3)	3.914,5
ELECTRICIDAD (kwh)	1.267.143,75
PAPEL (Kg)	31.620
TONER (Unidad)	104
FLUORESCENTES (Unidad)	75

DIMENSIÓN SOCIAL

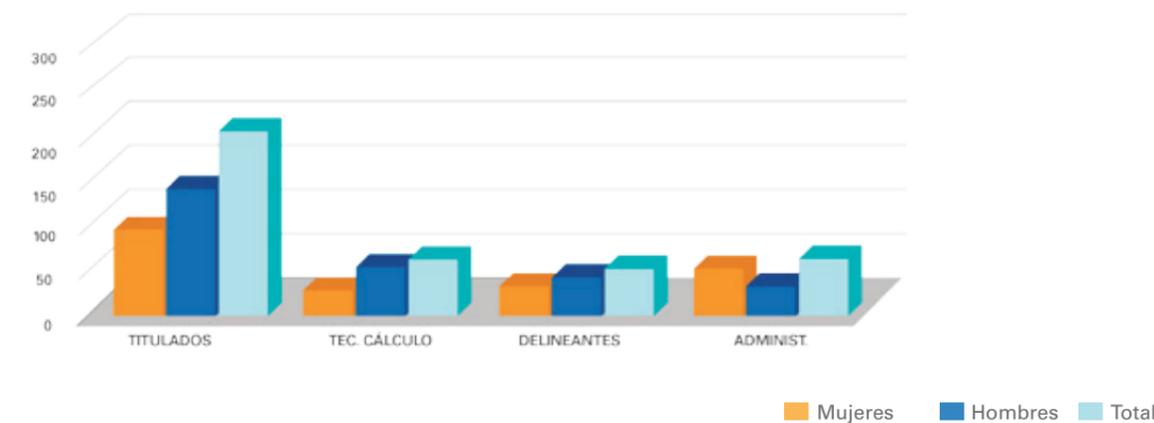
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS



03

Enfoque de gestión

3.1 Código de Conducta y Ética Empresarial y su aseguramiento

3.2 Plan de Igualdad

El compromiso con nuestros valores corporativos, y el compromiso de ofrecer iguales oportunidades y trato justo a todas las personas, nos lleva a establecer líneas de actuación en torno a dos ejes fundamentales:

- Código de Conducta y Ética Empresarial
- Plan de Igualdad

3.1 Código de Conducta y Ética Empresarial

Nuestro Código ético representa una protección, no solo para los empleados, sino también para nuestros clientes, colaboradores, accionistas y proveedores. Es un marco de actuación basado en la fiabilidad, el respeto, la confidencialidad y la transparencia de nuestros procesos, lo que lo convierte en uno de los indicadores de nuestro tejido de Responsabilidad Social Empresarial: **COMPLIANCE**.

Por "Compliance" entendemos el conjunto de principios, controles y herramientas de trabajo que buscan que los procesos de Foster Wheeler Iberia sean transparentes y éticos.

A tales efectos, nuestro Código de Conducta regula nuestras relaciones con clientes, proveedores, el cumplimiento de leyes y normativas, el medio ambiente, la seguridad laboral y la igualdad y respeto en el puesto de trabajo. Todos nuestros procesos de contratación 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.

Este Código de Ética es de requerido cumplimiento para todos los profesionales que trabajamos en Foster Wheeler. En él se establece un marco de actuación

CONTENIDO

- Notificación de violaciones del código (Report-Line, Política contra represalias)
- Conflicto de intereses (2º empleo, beneficios personales, intereses financieros, préstamos, juntas)
- Comportamiento fraudulento (Informes fraudulentos, apropiación indebida, gastos e ingresos indebidos)
- Información Confidencial
- Competencia y trato leal (Clientes, proveedores, competidores)
- Protección activos FW
- Obsequios y actividades de ocio
- Registros FW
- Interacción con gobiernos y ley contra corrupción exterior
- Contribuciones políticas y otros
- Leyes antimonopolio
- Medio Ambiente, Sanidad y Seguridad
- Prácticas Laborales



basado entre otros factores en la **no discriminación** (por raza, color, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otra característica), en la implantación de prácticas **laborales justas** y basadas en los méritos propios en todas las áreas de actividad, en la **igualdad de oportunidades** y en la expresa **prohibición del acoso y la violencia** en cualquiera de sus formas.

Asimismo, nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial está basado en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y en los principios constitucionales españoles y norteamericanos, garantizándose así el cumplimiento de los derechos básicos de todos los profesionales vinculados a nuestra empresa de manera directa o indirecta.

Junto al Código Ético, en Foster Wheeler contamos con una batería de Políticas Corporativas que definen bajo qué normas "Compliance" debemos actuar y así vigilar la ética y la transparencia en las actividades y servicios de la Compañía, en nuestras relaciones laborales y en los vínculos de la Empresa con los grupos de interés (Clientes, Accionistas, Proveedores, etc).

Este conjunto de Políticas cubren tanto las áreas generales de la Compañía como las específicas de Legal, Financiero, Recursos Humanos, Propuestas y Proyectos, dando una amplia cobertura a la definición de los Controles y Responsabilidades Sociales a cumplir.

Estas Políticas están disponibles en la Intranet de la Compañía y desde la Dirección comunicamos a todos los empleados trimestralmente las novedades o revisiones que hayan podido acaecer en las mismas.

Además del Código Ético y de las Políticas Corporativas, Foster Wheeler Iberia cuenta con una **Línea de Reporte** (Report Line) que puede ser usada por cualquier empleado para comunicar cualquier situación que pueda entrar en conflicto con el Código o las Políticas de la Compañía.

En el año 2012 no se recibió ninguna notificación de infracción por parte de Foster Wheeler Iberia en esta Línea de Reporte.

Todos estos mecanismos de control son transmitidos a todos los empleados mediante sesiones formativas, ya que la Compañía cree que dichos controles no son suficientes si en la base no hay una profunda concienciación por parte de todos sobre la importancia de la Ética y la Responsabilidad Social en el trabajo.

Con esta finalidad, en 2012 hemos realizado un **On line training** a nivel corporativo dirigido a **todo el personal**,

no solo de Foster Wheeler Iberia sino de todo el grupo Foster Wheeler, para tratar mediante ejemplos y preguntas asuntos clave del Código Ético tales como el respeto en el lugar de trabajo, la corrupción y la protección de información reservada de la Compañía.

En Septiembre de este mismo año, y a iniciativa de Foster Wheeler Iberia, realizamos en nuestra oficina una **Charla Compliance** para promover la concienciación y reforzar el conocimiento en esta materia del Management de la Compañía, los Directores, Jefes de Departamento, y algunos empleados de distintas áreas.

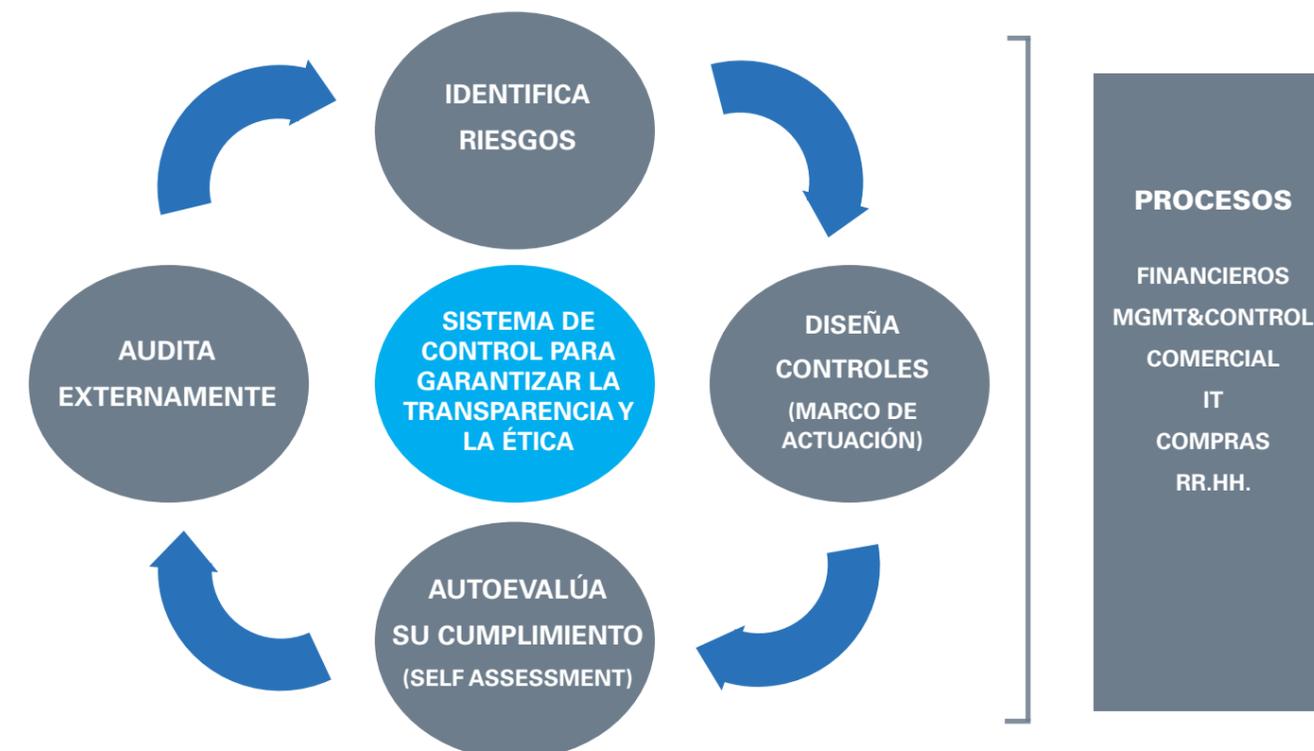
CHARLA COMPLIANCE 2012	MUJERES	HOMBRES
45	11	34

Por último, la Compañía tiene identificadas unas **Actividades de Control** en los procesos Financieros, de RR.HH., de Compras, de Comercial, de Sistemas de Información y de Operaciones que son certificadas trimestralmente por los propietarios de cada área. Estos Procesos son testeados anualmente tanto a nivel interno como por auditores externos.

No han sido identificadas deficiencias de control en estas **Auditorías** durante 2012.

A nivel organizativo, en Foster Wheeler Iberia contamos con un **Chief Compliance Officer (CCO)** que capitanea junto a un **equipo de auditores** este área Compliance que se ha descrito.

En resumen, podemos decir que en Foster Wheeler Iberia nos comprometemos realmente e invertimos en recursos para planificar, ejecutar y revisar el cumplimiento de nuestros altos estándares éticos para aportar de este modo un valor añadido en lo que a Responsabilidad Social Empresarial se refiere.





3.2 Plan de Igualdad

En Foster Wheeler Iberia ponemos en práctica el Principio de Igualdad de Oportunidades, y fiel reflejo de ello fue la puesta en marcha en el año 2009 de nuestro primer Plan de Igualdad, definiendo acciones tendentes a conseguir un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en la Compañía, con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fruto de los objetivos planificados en nuestro primer Plan de Igualdad de Oportunidades, hemos obtenido en el año 2012 resultados en todas las áreas contempladas:

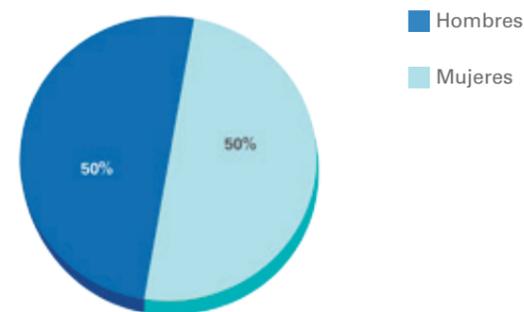
1. ACCESO AL EMPLEO, a través de un proceso de selección objetivo que garantice la no discriminación.

Tradicionalmente a la formación universitaria de ingeniería accedían mayoritariamente hombres, y como consecuencia se producía la escasa presencia de mujeres en las empresas de ingeniería. Esta tendencia está cambiando en los últimos años, facilitándonos la posibilidad de implantar eficazmente Políticas de Igualdad e incrementar el número de mujeres que se incorporan a Foster Wheeler Iberia.

Trabajamos con el objetivo de mantener el equilibrio en la representación de ambos sexos en las nuevas contrataciones.

En 2012 contratamos un **50% de hombres y un 50% de mujeres**. El porcentaje de mujeres contratadas se ha incrementado en 14 puntos con respecto al año anterior.

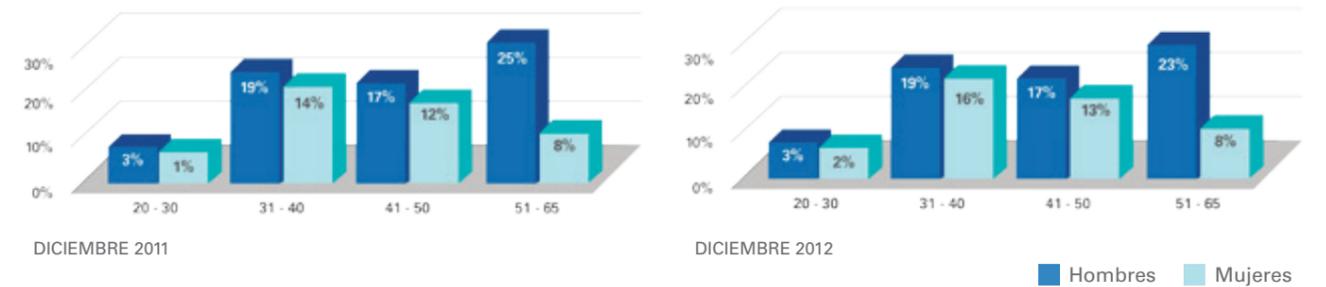
INCORPORACIONES



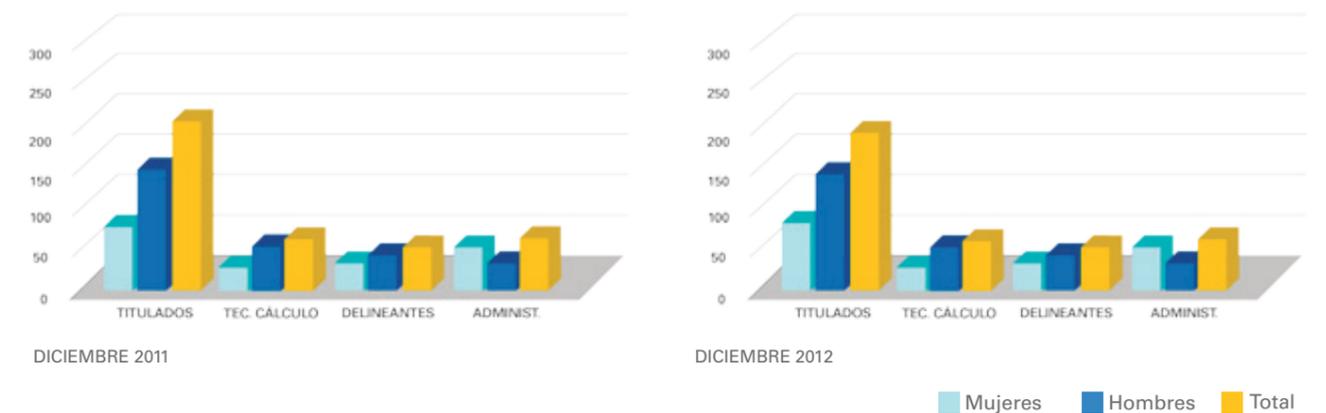
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO



COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS Y SEXO





2. DURANTE EL EMPLEO

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial incluye un **"Protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"**, con el fin de regular medidas que garanticen conductas en un clima de respeto y tolerancia, tratando de evitar el riesgo de acoso sexual.

En el año 2012 no se ha producido ninguna notificación de violación del Código

Acceso a la Formación

Promovemos la formación para reforzar habilidades dirigidas a mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

En el año 2012, han recibido formación el **95% de mujeres** de la plantilla y el **98% de hombres** de la plantilla. El promedio de horas de formación realizada es de 15,2 horas en el caso de las mujeres (0,85% de las horas de Jornada Anual), frente a 12,8 horas en el caso de los hombres (0,71% de las horas de Jornada Anual), lo que refleja que el acceso a la formación es una realidad en nuestra Compañía.



Carrera Profesional

En Foster Wheeler Iberia tenemos definido e implantado un Modelo de Desarrollo Profesional incluido en la Política de Igualdad para la atracción de talento, promoviendo procesos de promoción en igualdad de oportunidades.

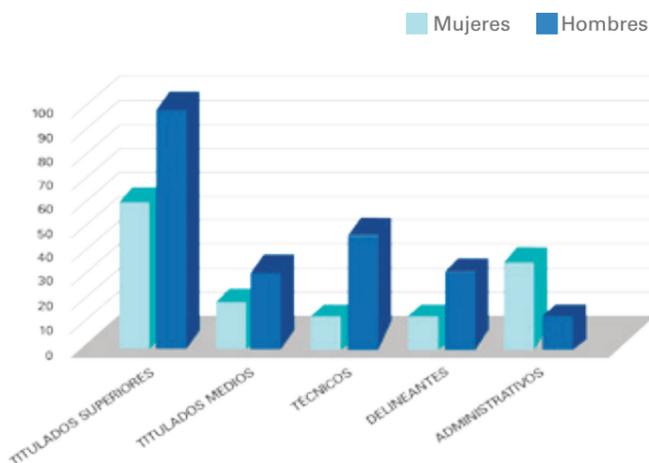
Los puestos directivos tienen la responsabilidad de identificar de forma permanente mujeres para su promoción dentro de la Compañía con el fin de garantizar su desarrollo profesional.

En el año **2012** se propusieron un total de 32 promociones, que suponían el **12%** de la plantilla.

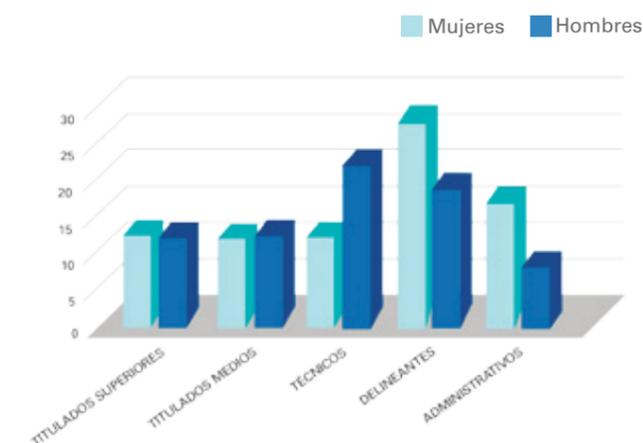


La distribución de las promociones por tipo de puesto fue de un **89%** en **puestos técnicos** y un **11%** en **puestos no técnicos**. En términos de género, el 42% de las personas que han promocionado han sido mujeres frente a un 58% de hombres.

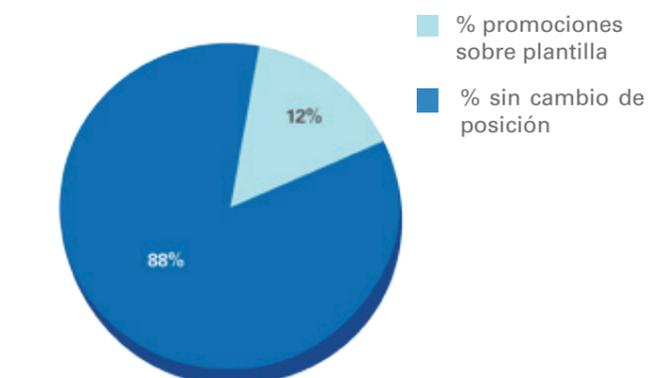
FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



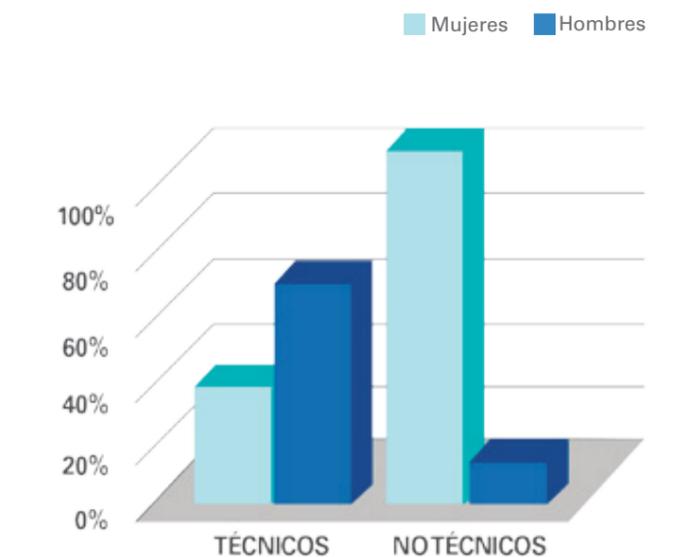
PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR SEXO Y CATEGORÍA



PROMOCIONES 2012



DISTRIBUCIÓN DE PROMOCIONES 2012





Política de Beneficios Sociales

En Foster Wheeler Iberia contamos con una amplia política de **Beneficios Sociales** como son el Plan de Pensiones, Seguro de Vida y Seguro de Accidentes y además los empleados pueden beneficiarse de un **Sistema de Compensación Flexible** cambiando salario por productos tales como el Seguro Médico y Cheques Guardería a precios muy competitivos.

El sistema de Retribución Flexible ha contado con una gran aceptación entre los empleados durante el año 2012 y con respecto al año 2011 ha habido un **incremento del 25% de empleados que se adhirieron al Seguro Médico y un 22% de empleados que solicitaron Tickets guardería.**

Este incremento del 25% de los empleados adheridos al Seguro Médico se debe a las importantes mejoras introducidas en las condiciones del Seguro Médico, uno de los beneficios mejor valorado por todos los empleados.

- **Pago del Seguro por parte de la empresa:** ampliamos el porcentaje que asume la empresa en el pago del seguro en determinadas posiciones de la Compañía.
- **Precio y Coberturas:** mejoramos las condiciones tanto económicas como las coberturas contratadas.

Nuestro objetivo para el año 2013 es seguir mejorando y ampliando la oferta de beneficios sociales a los empleados.

Política en materia de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Existen diferentes medidas que inciden en la armonización de las diferentes esferas de la vida de las personas. Algunas de las medidas que cuentan con un mayor número de usuarios son: **flexibilidad horaria**, servicio de comedor, permiso de lactancia, **plazas de parking para toda la plantilla**, asignación de plazas de parking cubierto a embarazadas, **ampliación de permisos sin sueldo** (hasta dos meses en casos de adopción en el extranjero, tratamientos de reproducción asistida, acompañamiento en la asistencia médica a familiares en primer grado de consanguinidad ...), **reuniones por video conferencia, limitación en la duración de reuniones**, entre otras...

Además, desde el año 2009, disponemos de un **programa que nos ayuda en la conciliación de la vida familiar y laboral** a través de los servicios del Plan de Trabajo de MAS VIDA RED, proveedor global enfocado a planes de beneficios para los empleados.

Los beneficiarios de este servicio en 2012 han sido **272 empleados**, frente a los 120 que accedieron

inicialmente en el año 2009. El porcentaje de empleados que han manifestado su satisfacción por la contratación de estos servicios es de un 97,01% en 2012 frente a un 95% en el año 2011.

Protección de las personas empleadas víctimas de violencia de género

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial y nuestro Plan de Igualdad contemplan medidas dirigidas a la protección de las personas empleadas víctimas de violencia de género. Para ello, se articulan diferentes medidas tales como: adopción de jornada reducida, preferencia en la solicitud de traslados, posibilidad de suspender el contrato de trabajo por tiempo determinado, o incluso, posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con prestación por desempleo.

En el año 2012 no se ha solicitado ninguna de las medidas descritas, ya que no se ha producido ninguna situación de violencia de género.

Nuestro objetivo para el año 2013 es revisar nuestro primer Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que se analizarán en profundidad todos los aspectos relacionados con la igualdad de género, incluyendo iniciativas y propuestas que mejoren las condiciones actuales de calidad de vida de nuestros empleados. Participarán en este proceso los empleados de nuestro Grupo de Mejora del Plan de Igualdad, creado para apoyar y velar por las políticas de igualdad, dando objetividad al proceso de evaluación y elaboración de nuestro Plan de Igualdad.

04

Gestión económica

global

4.1 Desempeño económico: Exigencia en resultados

4.2 Nuestros Proveedores

1.1. Desempeño económico: exigencia en resultados

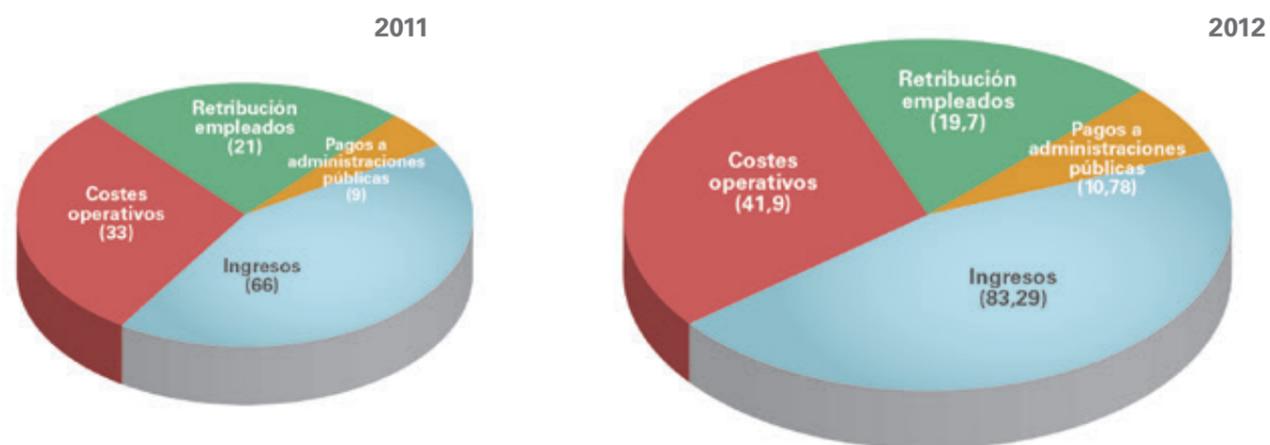
Nuestra gestión económica, basada en nuestros principios básicos de transparencia, compromiso ético y austeridad, garantiza un desempeño económico sostenible que se consigue con las Actividades de Control implantadas en nuestra Compañía:

- Actividades de Control Interno específicas del área financiera, a través de procesos de autoevaluación y testeo anual.
- Auditorías Externas.

Estas actividades garantizan el cumplimiento de nuestros procedimientos y políticas corporativas, y las normas, leyes y reglamentos aplicables a las operaciones que realizamos en Foster Wheeler Iberia.



Valor económico directo creado (VEC)	Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos	Ingresos 83,29 Mill.€
Valor económico distribuido (VED)	Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios	Costes operativos 41,90 Mill.€
	Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pago futuros	Salarios y beneficios sociales para empleados 19,70 Mill.€
	Tasas e impuestos brutos	Pagos a gobiernos (por país ,ver nota a continuación) 10,78 Mill.€
	Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones)	Inversiones en la comunidad "DONATIVOS" 23,33 Miles €
Valor económico retenido (VER)		VEC - VED = 10,89 Mill. €



COMPARATIVA PORCENTUAL 2011/2012 (MM €)

	2011	2012	Var %
Ingresos	66	83,29	26,20%
Costes Operativos	33	41,9	26,97%
Retribución empleados	21	19,7	-6,19%
Pagos Administraciones Públicas	9	10,78	19,78%
Plantilla Media	324	313	-3,40%

Los proyectos de reconfiguración estratégica de las refinerías destinados a aumentar el factor de reconversión de las mismas (reduciendo los productos más pesados residuales para convertirlos en productos más ligeros de mayor valor añadido), significarán que se mantenga e incluso aumente la demanda de proyectos de coquización retardada en los que la tecnología SYDECSM de Foster Wheeler es líder mundial.

El resultado neto del ejercicio 2012 **augmentó un 85%** respecto al ejercicio anterior. Destacamos este año una concentración de las ventas en el mercado internacional ya que el mercado nacional, siguiendo la tendencia de años pasados, muestra una gran debilidad como consecuencia de la falta de inversión de nuestros clientes tradicionales. En este sentido es muy significativo mencionar que los **ingresos del extranjero representan en 2012 un 97,64% del total**, cuando en 2011 eran un 74,25%.

La Compañía tiene plena confianza en que continuará obteniendo unos niveles de rentabilidad adecuados a su negocio, contando para ello con una cartera diversificada de proyectos, una aceptable carga de nuevas propuestas, una estructura de costes competitiva y una organización orientada a la consecución de resultados y la excelencia profesional.



1.2 Nuestros proveedores

Nuestras relaciones y acciones con los proveedores se realizan dentro de un marco legal formado por una serie de normas de calidad nacionales e internacionales, la legislación española, leyes y normas de terceros países (como por ejemplo de EE.UU.) y los códigos de ética corporativos.

En nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial hacemos referencia expresa a la relación con nuestros proveedores, estableciendo que el trato 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.

El sistema de gestión de calidad ISO 9001 exige además que todos nuestros proveedores de bienes o servicios pasen por **un procedimiento de homologación**, para ser incluido en la Lista General de Suministradores. En esta **lista global de suministradores** están dados de alta varios miles de proveedores. El procedimiento de homologación se centra en tres áreas principales: las habilidades técnicas del proveedor, su solvencia financiera y su sistema de gestión de calidad. Dicha evaluación en algunos casos (en función del valor del pedido) se complementa con una visita de auditoría a los talleres del suministrador.

Si las conclusiones de la evaluación son favorables, al proveedor se le da de alta en nuestra Lista General de Suministradores.

La homologación de un proveedor tiene como finalidad asegurar que éste está en condiciones de suministrar con la calidad y la cantidad requeridas y cumplir con los plazos y compromisos previstos.

A menudo el marco contractual con el cliente exige que utilicemos la Lista General de Suministradores de nuestros clientes. En estos casos, la homologación del suministrador es responsabilidad de nuestros clientes.

Los procedimientos de compra establecidos en nuestra empresa se someten a revisiones periódicas para garantizar la conformidad perfecta en todo momento con nuestras normas de calidad y nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial.

Foster Wheeler ha consolidado en 2012 un sistema de gestión electrónico de compras (e-Procurement) al cual están conectadas todas las afiliadas incluida nuestra oficina de Madrid. Dicho sistema permite intercambiar información sobre los suministradores, realizar un proceso de homologación, distribuir información entre las afiliadas sobre el rendimiento de los suministradores. El sistema e-Procurement se está utilizando en la oficina de Madrid desde hace tres años.

05

Gestión
de la seguridad,
medio ambiente
y calidad

5.1 Política de Seguridad

5.2 Política y Sistema de
Gestión Ambiental

5.3 Gestión de la Calidad

5.1 Política de seguridad

En Foster Wheeler Iberia somos conscientes de la creciente necesidad de la sociedad de disponer de unas garantías, cada vez mayores, en materia de seguridad en todos los ámbitos.

Como muestra de nuestro empeño por facilitar dichas garantías, en Foster Wheeler Iberia 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, impulsando, favoreciendo y adoptando las iniciativas que supongan un avance en este terreno.

Para ello, disponemos de una Política que incluye la salvaguarda de la salud y seguridad de todas las personas que puedan verse afectadas por las actividades que realice nuestra Compañía, ya sean empleados de Foster Wheeler Iberia, empleados de otras empresas ó público en general.

En este sentido, todas las actividades las llevamos a cabo no sólo cumpliendo la normativa española o de los países en los que desarrollamos los trabajos realizados sino aplicando los conceptos y procedimientos más avanzados por medio de la puesta en práctica y mantenimiento de un Sistema Global de Gestión de la Seguridad.

SISTEMA DE SEGURIDAD

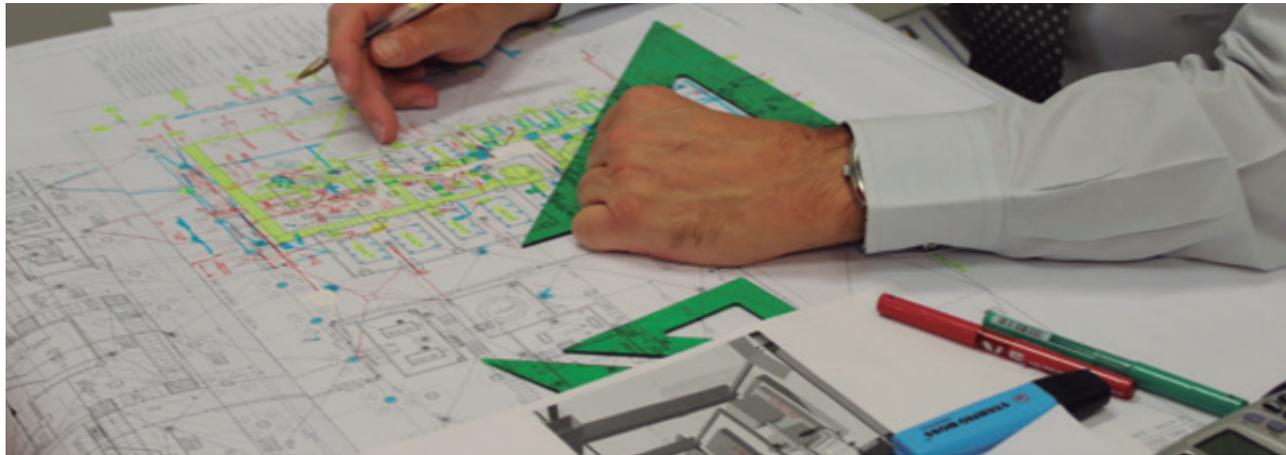
Para Foster Wheeler Iberia la **Seguridad** es una máxima que impregna todas las actividades que desarrollamos y todas las fases de los proyectos. La Seguridad Industrial tiene por objeto, entre otros,

Nuestro objetivo continua siendo el evitar cualquier daño a las personas, a los bienes o al medio ambiente y colaborar en la consecución de unos patrones de vida cada vez mejores, tanto para nuestros empleados como para la sociedad en general.

la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas o al medio ambiente, derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos.

En Foster Wheeler Iberia disponemos de un Sistema de Gestión de Seguridad (HSE), que aplicamos a distintos ámbitos:

- para salvaguardar la salud y seguridad de todo el personal, sean empleados de Foster Wheeler o personas que de manera directa o indirecta prestan sus servicios en nuestra Compañía.
- para diseñar plantas que puedan ser construidas y mantenidas de manera segura, siempre preservando el medio ambiente.
- y finalmente para poder llevar a cabo las actividades de construcción, puesta en marcha, operación, puesta fuera de servicio y demolición de modo seguro, con el mínimo impacto ambiental y minimizar los accidentes, siendo el objetivo de la empresa registrar cero accidentes.



Este sistema es acorde con la normativa de transposición de la Directiva Europea 89/391/EEC (Evaluación de riesgos, Medidas de prevención y de protección, información y formación, prevención de incendios y primeros auxilios, etc.) y con toda la normativa aplicable relativa a la seguridad y salud.

En el caso de la **Seguridad en Diseño**, llevamos un estricto control de cumplimiento con la legislación nacional, códigos internacionales, clientes y prácticas y estándares de Foster Wheeler, con objeto de integrar todos los aspectos de HSE durante la fase de diseño, con referencia a la construcción de la planta, operación, mantenimiento de rutina y extraordinario.

En el caso de **Seguridad en Construcción**, llevamos a cabo actividades de coordinación de subcontratistas, teniendo en cuenta que en países europeos se prestará especial atención a la legislación de transposición de la Directiva Europea 92/57/EEC.

Todas las responsabilidades en materia de Seguridad están integradas en la línea de mando de la Compañía. Además contamos con un **Comité de Gestión de HSE** a nivel de Dirección de la Compañía para asegurar que la Política de Salud, Seguridad y Medio Ambiente se pone en práctica a todos los niveles en Foster Wheeler Iberia.

Durante la ejecución de proyectos, el Director de Pro-

yecto asignado es responsable de asegurar que los aspectos de seguridad relativos al alcance del trabajo se contemplan adecuadamente en el **Plan de Ejecución del Proyecto (PEP)**.

Durante el año 2012, hemos lanzado un **nuevo procedimiento que recoge y aúna las actividades de HSE** que deben realizarse a lo largo del desarrollo del proyecto, desde la fase de la oferta hasta la entrega de la planta. Esto nos permite un seguimiento sistematizado de dichas actividades dando trazabilidad a las mismas.

Nuestro sistema de prevención continúa vivo y, para mantenerlo así, lo sometemos a una revisión permanente con auditorías internas y externas que durante el año 2012 nos han permitido continuar ostentando la acreditación internacionalmente reconocida por medio de la especificación **OHSAS 18001** por séptimo año consecutivo.

En el año 2012 se ha realizado una auditoría interna y una auditoría externa. En la externa se detectaron 2 INA (Informe de no adecuación) de carácter menor.

La valoración y conservación de los recursos humanos es una prioridad para cualquier empresa que basa su actividad en la prestación de servicios de ingeniería, puesto que de dichos recursos depende su presente y su futuro.



En un contexto de crisis y dificultades adquiere mayor importancia, si cabe, preservar los recursos propios así como evitar cualquier lesión, daño material o pérdida que nuble los resultados y comprometa el futuro. La prevención de riesgos es, este sentido, el mascarón de proa en el barco de la empresa.

El seguimiento y análisis de cualquier incidente que se produzca en el desarrollo de nuestras actividades continúa siendo una constante, en el convencimiento de que su prevención constituye la mejor garantía de que nunca se convierta en un accidente con sus consiguientes lesiones o pérdidas. Para ello evaluamos mensualmente los resultados de nuestros centros de trabajo y así poder medir la compilación de estadísticas de accidentes:

SAFETY STATISTICS (1996 - 2012)



$$LTIR = \frac{\text{LOST TIME INJURIES} \times 200.000}{\text{worked manhours}}$$

$$TRIR = \frac{\text{RECORDABLE INJURIES} \times 200.000}{\text{worked manhours}}$$

Gráfico de Estadísticas de accidentes.
LTIR: Lost Time Injuries. (accidentes con baja)
TRIR: Recordable Injuries. (accidentes registrables)

En el año 2012 el índice de frecuencia de accidentes con baja (LTIR-Lost Time Incident Rate) fue de 0,32 debido a que tuvimos un accidente con baja en la oficina.



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD

La sensibilización y formación son herramientas fundamentales para implementar en toda la organización el conocimiento y la concienciación sobre temas de Seguridad y Salud. Para ello, el personal que se incorpora nuevo en nuestra empresa realiza un taller formativo sobre HSE y específicamente cuando desplazamos a personal a obra, les facilitamos el acceso a formación específica de HSE en Obra.

Continuando con nuestra constante inquietud en la mejora de nuestros procedimientos y en los niveles y metas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (HSE) aplicables a todos los ámbitos de la actividad, el año 2012 ha visto novedades.

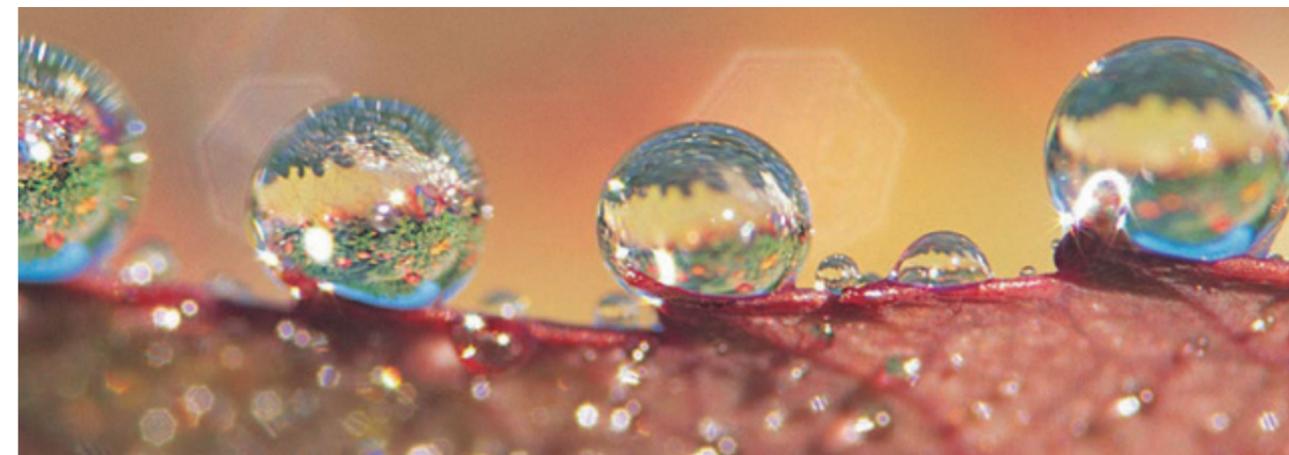
En este sentido, se ha concluido la implantación del **PROGRAMA HEART (Harm Elimination and Recognition Training)**: Formación en sesiones de 4 horas de duración sobre la eliminación de daños y el reconocimiento de las personas que facilita a los participantes las aptitudes, conocimientos y actitudes requeridas para llevar a cabo las observaciones y comentarios HEART en el puesto de trabajo, tanto en la oficina como en la obra.

Es un proyecto a nivel internacional que afecta a todas las oficinas del grupo Foster Wheeler, cuyo

objetivo es la promoción de la cultura de prevención de riesgos antes todos los empleados. Impulsa su participación e iniciativa en la identificación y resolución de las situaciones de riesgo, no solo en el escenario laboral sino trasladable también a los ámbitos familiar y social. De esta manera, se hace extensiva dicha cultura de prevención, más allá de los límites de la propia empresa. La implantación del programa Heart, que se inició en Junio de 2011, se completó en Julio 2012.

El programa se complementa con la herramienta **"Conversaciones HEART"** que recoge la iniciativa de cualquier persona que identifique una situación de riesgo debido al comportamiento de una persona o reconozca el comportamiento en pro a la seguridad de algún compañero/a o un tercero. De esta manera, y gracias a esta herramienta el programa HEART es un programa vivo.

El nivel de participación en 2012 ha sido de **226 personas, 90 mujeres y 136 hombres**, que supone un 72% del total de la plantilla. Este programa también lo hemos hecho extensible a todo el personal externo que desarrolla su actividad en Foster Wheeler Iberia, siendo un total de 312 personas las que han participado en el año 2012.



5.2 Política y Sistema de Gestión Ambiental

En Foster Wheeler Iberia estamos comprometidos con el Medio Ambiente poniendo el foco en el desempeño de manera exhaustiva. Nuestra política medioambiental establece un compromiso de mejora más allá de la exigencia de las normas, articulado en el principio de **Mejora Continua** de los procesos conforme a la Norma de Gestión Ambiental ISO 14001.

Tenemos un compromiso activo con el mantenimiento y respeto del Medio Ambiente y para ello contamos con una Política de Gestión Ambiental suscrita por la dirección y compartida por toda la plantilla.

Nuestra política manifiesta el respeto y compromiso por el medio ambiente como una de las dimensiones de nuestra Responsabilidad Social integrada en nuestra estrategia corporativa, incorporando así la variable ambiental en las decisiones de la empresa.

Nuestra política se articula en base a los siguientes principios:

- Conocer los factores de riesgos asociados a nuestra actividad.
- Mantener un sistema de gestión ambiental conforme a la norma internacional ISO 14001:2004.

- Compromiso de prevención de impactos negativos.
- Promover medidas para la reducción de los consumos, reutilización de los productos y reciclaje de los residuos.
- Elevar el compromiso ambiental de los empleados.
- Mantener canales de comunicación transparentes.

El sistema de Gestión Ambiental de Foster Wheeler Iberia está certificado por AENOR conforme a la Norma de Gestión Ambiental ISO14.001.

Bajo el marco de la Política de Gestión Ambiental diseñamos y definimos medidas para mejorar el rendimiento, la eficiencia energética y prevenir o minimizar el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente. A través de nuestro Sistema de Gestión Ambiental analizamos los procesos de trabajo, evaluamos el impacto y marcamos las medidas de control y seguimiento para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales o de cualquier otra índole, añadiendo así valor a los servicios prestados a nuestros Clientes.

Este Sistema de Gestión Ambiental afecta también a las actividades en nuestras oficinas y **en el año 2012 se ha implementado a nuestros servicios de Diseño de Ingeniería y Construcción.**

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES

RESIDUOS	Peligrosos	Fluorescente
		Pilas/Baterías
		Electrónicos
		Aceite
		Sanitarios
		Fitosanitarios
		Envases Vacíos peligrosos
		Detectores lónicos
	Urbanos	Plástico
		Vidrio
		Restos de Vegetación
		Grasas Vegetales
		Orgánicos
	Otros	Papel
		Tóner
Inertes (Obra y Mobiliario)		
Higiénico Sanitarios		
Hormigón y Cerámicos		
Tierras no contaminadas		

CONSUMOS	Electricidad
	Combustible (Gas natural, Calderas)
	Combustible (Vehículos automóviles) (1)
	Combustible (Gas oil, G.Electrógeno)
	Papel
	Agua red pública
	Agua red subterránea

ATMÓSFERA	Gases de Combustión (vehículos automóviles)
	Polvo y partículas
	Ruidos
	Sustancias que afectan a la capa de ozono
	Olores

OTROS	Vibraciones
	Aguas residuales (sanitarias domésticas)
	Modificación del paisaje
	Afectaciones al tráfico

Nota: (1) El consumo de combustible procedente de vehículos no se considera para la evaluación de aspectos ambientales. No se disponen de datos reales de consumos de combustible de vehículos.



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

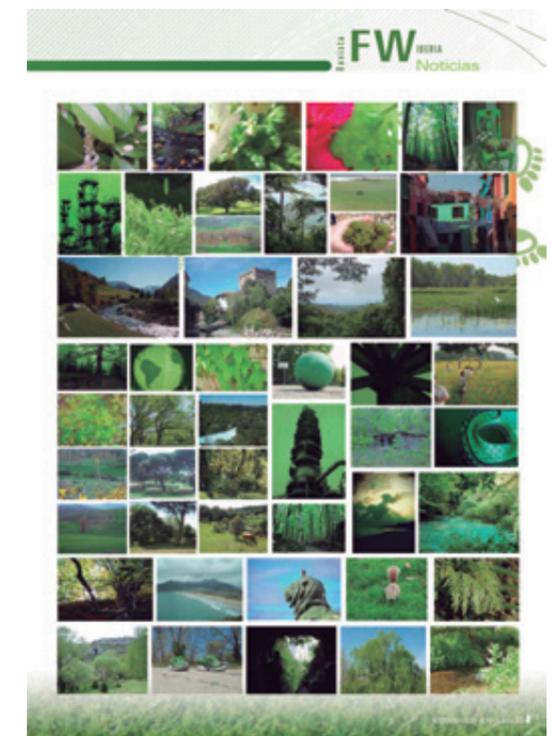
En Foster Wheeler Iberia tenemos en cuenta los trabajos que tienen impacto significativo sobre el medio ambiente. La sensibilización y formación son herramientas fundamentales para implementar en toda la organización el conocimiento y la concienciación sobre el Sistema de Gestión. Hemos organizado Programas de Sensibilización Ambiental, garantizando así el conocimiento por parte de nuestros equipos de trabajo de las Políticas de Gestión Ambiental de la Compañía.

En el hall de la entrada se emite un video resumen de la Política de Medio Ambiente de Foster Wheeler Iberia que pueden visualizar los grupos de interés de la Compañía, cuando visitan nuestras instalaciones.

En el mes de junio de 2012, en la línea de acciones orientadas a sensibilizar y con motivo de la celebración del Día del Medio Ambiente, organizamos un Certamen de fotografía, argumento motivador para fortalecer el compromiso con el Medio Ambiente. La temática del concurso fue **"THE GREAT GREEN PROJECT"**, y el único requisito fue que el color verde debía aparecer en la foto como color protagonista. Participaron **19 empleados, 8 mujeres y 11 hombres**, y podían presentar hasta un máximo de 3 fotografías. El resultado fue un total de 49 fotografías.

Durante el año se han publicado dos artículos en la Revista interna de la Compañía: relativo a "Economía Verde" y Año Internacional de la Cooperación en la Esfera del Agua (adelantándonos al próximo año 2013).

En el año 2012, alineándonos con el propósito Ambiental de Naciones Unidas, en Foster Wheeler hemos trabajado por el uso adecuado de la Energía. Para ello, hemos dirigido diversas acciones persiguiendo el objetivo común de **reducir el consumo eléctrico en un 4%** reduciendo un 3,07% el consumo respecto de 2011. Mejorar la eficiencia energética es clave en la lucha contra el cambio climático.



Uno de los objetivos que nos hemos propuesto para el año 2013 es cambiar los fluorescentes que hay actualmente en la oficina por luces LEDs



CONSUMOS

En línea con nuestra política de ahorro en el uso de materiales de oficina, el consumo realizado durante el año 2012 se ha reducido considerablemente respecto del año anterior:

- **PAPEL:** En el año 2012 hemos consumido 31.620 kg. de papel, 43.380 kg. menos que en 2011, lo que supone una **reducción del 57,84% de consumo.**
- **TÓNER:** En el año 2012 hemos consumido 104 unidades de tóner, 26 unidades menos que en 2011, lo que supone una **reducción del 20% de consumo.**
- **FLUORESCENTES:** En el año 2012 hemos consumido 75 fluorescentes, 265 menos que en 2011, lo que supone una **reducción del 77,94% de consumo.**

En cuanto al ahorro en el consumo de AGUA, la medida más destacada que hemos emprendido en 2012 es la remodelación de la zona ajardinada en nuestro edificio de Las Rozas.

	2011	2012	Var %
AGUA (m ³)	3.792,96	3.914,5	3,20%
ELECTRICIDAD (kwh)	1.307.334,75	1.267.143,75	-3,07%
PAPEL (Kg)	75.000	31.620	-57,84%
TONER (Unidad)	130	104	-20%
FLUORESCENTES (Unidad)	340	75	-77,94%

En el mes de diciembre de 2012 hemos comenzado con las obras que se han centrado principalmente en la sustitución del césped del jardín por otro materiales ornamentales más respetuosos con el medio ambiente y que mantienen el efecto estético sin producir ninguna contaminación visual respecto al entorno, y en la instalación de nuevos sistemas de distribución de agua en el jardín.

Los beneficios medioambientales que conlleva esta remodelación son:

1. Disminuir el consumo de agua.
2. Evitar el riesgo de contaminación no sólo de la red de alcantarillado sino del acuífero terciario.
3. Reducir el uso de fitosanitarios, al no ser necesario su uso en el tratamiento de la nueva zona de jardín.
4. Reducir las plagas.
5. Disminuir los residuos (envases vacíos de fitosanitarios), así como su gestión, tratamiento y coste.
6. Reducir los trabajos, productos y costes para el mantenimiento del nuevo jardín al desaparecer la necesidad de podas, riego, eliminación de malas hierbas, productos de tratamiento para evitar la proliferación de plagas, etc.

Dado que las obras no se habían completado al finalizar el año 2012, será en diciembre de 2013 cuando evaluaremos el impacto de ésta y otras medidas de ahorro en nuestro consumo de agua.



RESIDUOS, EMISIONES O VERTIDOS

Durante este año no se han producido quejas formales de Clientes a través de los cauces establecidos para ello. Cada trimestre se ha certificado que la Compañía no tiene conocimiento de incidentes medioambientales que hayan implicado, directa o indirectamente a Foster Wheeler Iberia.

En el año 2012 hemos reducido en un 60,10% los residuos de papel respecto del año 2011, un 23,95% los residuos de fluorescentes, y casi un 29% los residuos de aceite de cocina.

En cuanto a los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, ha sido en el año 2012 cuando hemos realizado la primera entrega a un gestor autorizado, después de implantar en 2011 el sistema de recogida selectiva en este tipo de residuos. Por esta razón, no se incluyen datos de 2011.

	RESIDUOS 2011	RESIDUOS 2012	Var. %
PAPEL (Kg)	33.742	13.462	-60,10%
TONER (Unidad)	104	121	16,35%
FLUORESCENTES (Unidad)	309	235	-23,95%
ACEITE COCINA (Litros)	675	480	-28,89%
RAEES (Kg) *	Sin datos	2.840	

* RAEES: RESIDUOS DE APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS



GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL POR PROYECTOS

Al inicio de cada proyecto elaboramos un Plan de Gestión Ambiental del Proyecto teniendo en cuenta los requisitos contractuales, legales, propios de Foster Wheeler Iberia y Norma de referencia ISO 14001:2004.

Durante 2012 se ha mantenido y mejorado el Sistema de Gestión Ambiental, certificado por AENOR con la Norma ISO 14001:2004 en los Servicios de Diseño de Ingeniería y Construcción; de este modo tenemos en cuenta el "enfoque de prevención". Para ello:

- **Realizamos un análisis y valoración de todos los aspectos ambientales, de este modo sabemos dónde incide nuestra actividad en el entorno.**
- Para la identificación de aspectos ambientales en nuestros proyectos se consideran requerimientos contractuales, especificaciones de trabajo, estudios de impacto ambiental/ declaración de impacto ambiental, requerimientos propios, requisitos legales, etc...
- **Evaluamos los aspectos identificados para determinar cuáles son significativos y de esta manera, definir las actividades de control.** No obstante, establecemos un control operacional en

todos los aspectos ambientales identificados independientemente que sean significativos o no significativos.

- **Efectuamos un control de las acciones requeridas para que los aspectos significativos se ejecuten debidamente,** siendo una respuesta medioambientalmente sostenible y responsable.
- **Marcamos objetivos relativos al desempeño ambiental tales como optimización de consumos,** huella de carbono, ... Uno de los objetivos establecidos fue la reducción del consumo de electricidad donde al valorar la eficacia a fin de año, hemos conseguido una reducción de un 3.07%.
- **Organizamos grupos de trabajo interdisciplinares con el fin de revisar procesos y optimizarlos.**
- **Facilitamos formación, como medio para asegurar el conocimiento y sensibilización** de toda la organización, junto a comunicados de Buenas Prácticas.
- Preparamos y ejecutamos un Plan de Auditorías Anual de la Compañía. En el año 2012 se han realizado **8 auditorías internas** y se realiza un seguimiento de todos los puntos que son requeridos en la auditoría.



- **Revisamos de forma continua el sistema** gracias a diferentes participaciones: Comités, Dirección, Proyectos... De este modo aseguramos su adecuación y proactivamente incorporamos nuevas acciones requeridas.

PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL

El Sistema de Gestión de Medio Ambiente se acomoda a las exigencias concretas de cada Proyecto elaborando un **Plan de Gestión Ambiental**, de esta manera se asegura el respeto del Medio Ambiente como una actitud que plasmamos en todos los ámbitos de nuestra actividad desde una perspectiva integrada y multidimensional.



Nuestro Plan de Gestión Ambiental incluye:

1. Objetivos y alcance.
2. Descripción general del proyecto.
3. Declaración de política medio ambiente.
4. Identificación / evaluación de aspectos ambientales.
5. Identificación requisitos legales y contractuales
6. Implementación y operación.
 - 6.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad.
 - 6.2. Competencia, formación y toma de conciencia.
 - 6.3. Control documental.
 - 6.4. Control operacional.
 - 6.5. Plan de emergencia.
7. Verificación.
 - 7.1. Seguimiento y medición.
 - 7.2. Evaluación cumplimiento legal.
 - 7.3. No conformidad/acción correctiva y acción.
 - 7.4. Control de registros.
 - 7.5. Auditorías.



5.3 Gestión de la Calidad

Desde nuestro origen en Foster Wheeler Iberia hemos considerado la Calidad como uno de los pilares básicos en el desarrollo de nuestra actividad, e indispensable como elemento diferenciador para asegurar la competitividad, el éxito y el liderazgo dentro de nuestro ámbito de actuación tanto a nivel nacional como internacional.

La mejora de la eficiencia y eficacia de nuestros procesos para satisfacer las necesidades de nuestros clientes –principal logro de la gestión de la calidad y que nos permite crecer y progresar tecnológicamente- es posible gracias al compromiso de nuestro equipo, nuestra alta cualificación, nuestro elevado grado de motivación, la satisfacción por el trabajo bien hecho y el orgullo de sentirnos parte de un proyecto empresarial líder en su mercado.

Nuestra política de Calidad se sustenta en los siguientes principios:

- Satisfacción de nuestros clientes.
- Asegurar la inclusión y el desarrollo del principio de mejora continua.
- Valores corporativos.
- Invertir permanentemente en el talento de los empleados.

- Planificar nuestras actividades y llevarlas a cabo bajo condiciones controladas.
- Conseguir una mayor integración y compromiso de nuestros suministradores y colaboradores aumentando el beneficio mutuo.
- Implantación de prácticas y normas de Foster Wheeler consolidadas internacionalmente.
- Adaptación rápida y continua a las nuevas tecnologías, materiales, legislación, reglamento y condiciones de mercado.

Nuestra política de Calidad está integrada en nuestro estilo de trabajo.

Anualmente revisamos nuestras actividades y emitimos un informe sobre nuestro Sistema de Gestión de Calidad para asegurar su conveniencia y adecuación continua y conseguir la mejora de:

- La eficacia de nuestros procesos.
- El cumplimiento de los requisitos de nuestros servicios.
- La satisfacción de nuestros clientes.

El sistema se basa en el cumplimiento de los requisitos de la norma UNE-EN-ISO- 9001:2008.

PROGRAMA AUDITORÍAS INTERNAS 2012

CUMPLIMIENTO	84.61% del Plan de Auditorías
NO CONFORMIDADES	2 No Conformidades relativas a instrucciones técnicas sobre re-organización de procesos (ENGINOMA)
RECOMENDACIONES	50

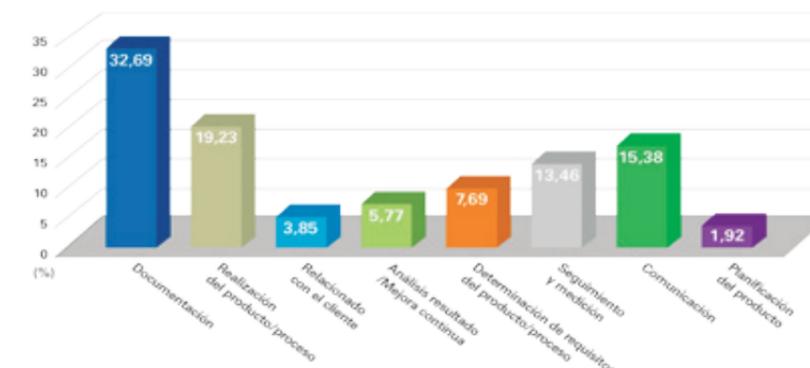
Las Recomendaciones de Mejora se refieren a la siguiente distribución (según ISO 9001):

Documentación: en relación al Control de la Documentación, realización de informes, etc. (no principalmente en relación a actualización de procedimientos).

Realización del producto / Análisis resultados y Mejora Continua: se ha previsto que se debían fortalecer estos puntos por lo que hemos realizado formación de Calidad para reforzar la identificación inicial de los requisitos, realización del producto y cerrar el ciclo con una gestión adecuada de las Lecciones Aprendidas.

En el año 2013 analizaremos si la formación ha dado los resultados esperados y hemos conseguido el objetivo del cierre del Ciclo de Mejora Continua PDCA (Plan – Do – Check – Act).

OBSERVACIONES DE MEJORA 2012





AUDITORIAS EXTERNAS

Durante el año 2012 la compañía LRQA Business Assurance ha realizado dos auditorías en nuestras instalaciones de Las Rozas. Una Auditoría de Renovación del Certificado, con resultado satisfactorio habiéndose renovado el Certificado de Calidad sin detectarse ninguna No Conformidad. Y una auditoría de mantenimiento en la que se han detectado aspectos positivos como:

- la implantación del Plan de Ejecución en Obra.
- la implantación de la herramienta "Gestión de Documentos de Vendedores".
- la etapa final del proyecto ENGINOMA.
- la implantación de Talleres de Calidad.

CALIDAD PERCIBIDA POR NUESTROS CLIENTES

Inspirados por nuestra "Pasión por la Excelencia" y en línea con nuestro afán de mejora continua, no solo nos importa hacer las cosas bien con procesos eficaces sino también (y mucho) saber en qué medida cumplimos o no las expectativas de nuestros clientes y cómo podemos mejorar lo que perciben y reciben de Foster Wheeler.

Durante el año recibimos retroalimentación de nues-

tros clientes (quejas, preguntas y felicitaciones), a través de diferentes vías: entrevistas, reuniones mensuales de Revisión de proyectos, y la Encuesta de Satisfacción.

Para la integración y el análisis de los resultados de manera global, en Foster Wheeler Iberia existe una metodología de reporte trimestral de los resultados.



ANÁLISIS DE TENDENCIAS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS

El indicador global de satisfacción de cliente es de un 74,85%

En las Encuestas de Cliente trabajamos con distintos indicadores para medir su satisfacción sobre:

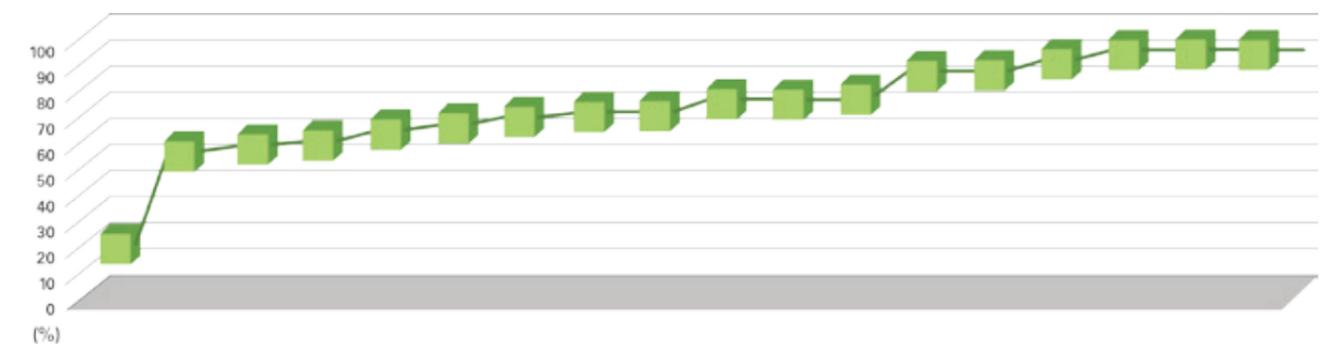
- áreas que participan en los proyectos.
- fases de los proyectos.

De esta manera, obtenemos información sobre:

- porcentaje de satisfacción por cliente.
- porcentaje de satisfacción por nacionalidad.
- porcentaje de satisfacción por alcance de proyecto.

Nuestro propósito es realizar una reunión de Análisis de Satisfacción de Cliente con el fin de establecer planes de acción para mejorar la satisfacción de nuestros clientes.

SATISFACCION POR PROYECTOS 2008-2012





06

Gestión social

6.1 Objetivos e Indicadores de Gestión

6.2 Gestión del Talento

6.3 Política de Atracción del Talento

6.4 Comunicación interna

6.5 Programa de Acción Social

6.1 Objetivos e indicadores de gestión

Anualmente, establecemos unos Objetivos e Indicadores de Gestión del área de Recursos Humanos. Son definidos al comienzo del año, y se realiza una revisión a los seis meses para poder detectar una posible desviación. A finales de cada año, se incluyen los resultados y si éstos no han sido los esperados, se definen Planes de Acción.

Para completar el proceso de medición de las acciones de recursos humanos, adicionalmente en 2012 nos hemos adherido a un **Club de Benchmarking de RRHH**, una plataforma de intercambio de prácticas e indicadores de RRHH que hace viable la comparación de datos con otras compañías.

A través de esta iniciativa, desde Foster Wheeler Iberia nos implicamos para mirar más allá de nuestra

propia Compañía para examinar cómo otros alcanzan determinados niveles de rendimiento y competitividad, lo que propicia una gestión excelente de nuestro capital humano. De esta forma, medimos la eficacia y la eficiencia de la función de los Recursos Humanos en nuestra empresa.

A través de este club hemos trabajado con más de 300 indicadores distribuidos en 9 áreas relacionadas con la función de RRHH: Reclutamiento y Selección, Formación y Desarrollo, Retribución, Salud Laboral, Relaciones Laborales, Competencias, etc..

En 2013 obtendremos los primeros resultados que plasmaremos en nuestra próxima Memoria de Responsabilidad Social Empresarial.



ÁREA/PROCESO	DENOMINACIÓN INDICADOR	OBJETIVO	RESULTADO
FORMACIÓN	Porcentaje medio de horas dedicadas a formación por participante respecto a la jornada anual	Entre 1,5% y 3%	1,89%
FORMACIÓN	Coste medio de la formación por empleado-participante	Entre 500€ y 700€	536,64€
FORMACIÓN	Porcentaje empleados que han recibido formación	100%	97,76%
FORMACIÓN	Calificación media de las evaluaciones de satisfacción de la formación (de 0 a 5)	>3	3,96
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Rotación de personal	<5%	2,88%
SELECCIÓN	Tiempo medio de duración de un proceso de selección	1 mes	1.7 meses
SELECCIÓN	Porcentaje de nuevas contrataciones indefinidas que permanecen más de un año en la Compañía	100%	100%
GESTIÓN DEL TALENTO (modelo PIP)	Porcentaje de Evaluaciones del Desempeño entregadas en RRHH (fecha límite: Comité de Promociones-28 febrero)	100%	94,90%
MANAGEMENT LEADERSHIP COMPETENCIAS	Porcentaje de Evaluaciones del Desempeño entregadas en RRHH (Fecha límite 1 de abril del año correspondiente)	100%	83%

Resultado indicadores año 2012



6.2. Gestión del Talento

“PEOPLE IN PROGRESS”



En Foster Wheeler Iberia disponemos de un modelo propio de Gestión de Talento: **People in Progress (PIP)**, que cuenta con las herramientas necesarias para la gestión de personas. En él se integran la definición de los puestos de trabajo, recogidos en el **“Manual de Puestos de Trabajo”** (funciones y responsabilidades, relaciones internas y externas, condiciones de trabajo, perfil educativo y profesional, valores de área y posición y competencias técnicas), la gestión del **Desarrollo Profesional** y de la **Formación** y la gestión del **Desempeño**.

People in Progress se articula sobre los tres pilares que conforman cada “job position” de la Compañía:

- los Valores Corporativos
- los Valores de Área y de Job Position
- las Competencias Técnicas



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

Desde nuestro principio estratégico de **“Pasión por la Excelencia”**, nuestro modelo PIP aporta a la **Gestión del Talento** un enfoque de mejora continua que nos permite identificar qué estamos haciendo bien y qué no tan bien, y poner en práctica las acciones que nos ayuden a lograr las mejoras que necesitamos.



PERFORMANCE CYCLE



© DDI

DESARROLLO PROFESIONAL

El Desarrollo Profesional de nuestras personas se apoya en el principio de Mejora continua y crecimiento profesional de modo que aumente significativamente su potencial de recorrido y desempeño dentro de la Compañía. Esto se materializa en los cambios de posición una vez que las personas han cubierto su recorrido formativo y han adquirido el conocimiento y experiencia necesarios: **están preparados para "dar el salto"**. Las personas Responsables proponen la promoción de sus colaboradores y la presentan para la valoración por parte del Comité de Dirección, que evalúa y resuelve sobre todas las solicitudes presentadas asegurando una evaluación objetiva.

En el año **2012** se propusieron un total de 32 promociones, que suponían el **12%** de la plantilla, y todas fueron aprobadas por el Comité de Dirección.

La distribución de las promociones por tipo de puesto fue de un **89%** en puestos **técnicos** y un **11%** en puestos **no técnicos**. En términos de género, el **42%** de las personas que han promocionado han sido **mujeres** frente a un **58%** de **hombres**.

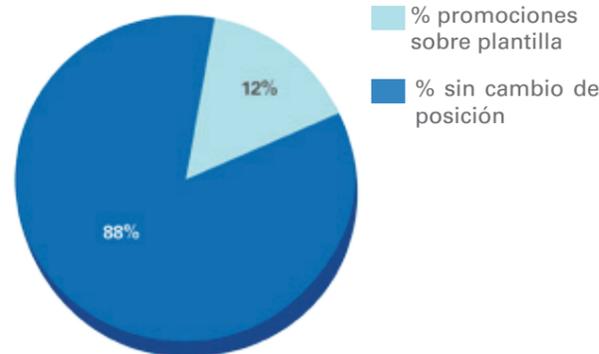
Si comparamos estos resultados con los del año anterior, podemos comprobar que en 2011 los responsables de las áreas presentaron un total de 29 propuestas de promoción, de las cuales 28 fueron aprobadas (9% de la plantilla).

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.

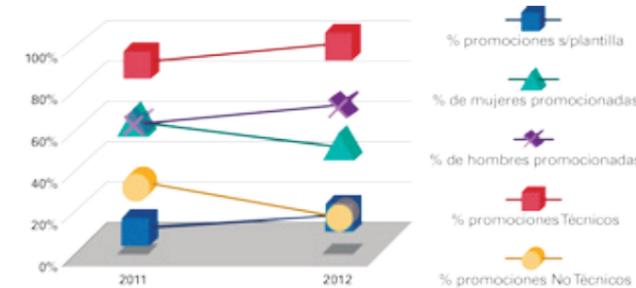
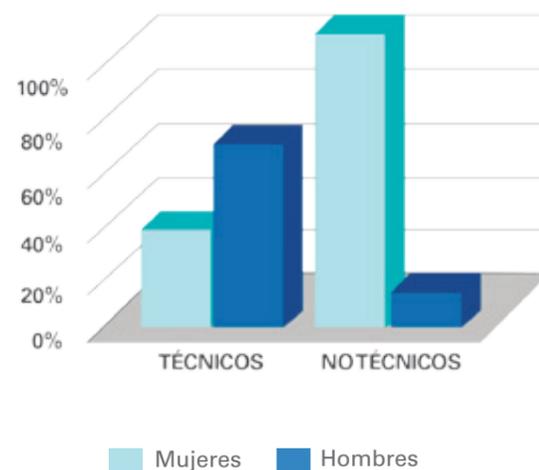
La **Gestión del Desempeño** es un proceso constante durante todo el año, que comienza con la definición de objetivos (de aprendizaje, de logros individuales, de logros departamentales, de proyectos específicos a desarrollar en cada área, etc.). Lo más importante de este primer paso es que nos permite establecer un acuerdo entre colaboradores y responsables respecto a lo que la organización espera y necesita de cada uno de nosotros en términos de desempeño y cómo conseguirlo.

Para dar continuidad a la Gestión del Desempeño mediante el seguimiento y feedback sobre los progresos y las áreas de mejora en el desempeño, recomendamos realizar una **Entrevista Semestral de Progreso**, en la que cada colaborador puede evaluar con su responsable los avances conseguidos respecto a los **Objetivos** y los **Planes de Desarrollo Individual** que han fijado para el año y, cuando sea necesario, establecer o redefinir las medidas que nos permitan alcanzarlos.

PROMOCIONES 2012



DISTRIBUCIÓN DE PROMOCIONES 2012



Por tanto, en 2012 hemos incrementado el número de promociones profesionales en **3 puntos porcentuales**, manteniendo el equilibrio de ambos géneros en la gestión del desarrollo profesional efectivo.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Desde el enfoque de Mejora Continua, **People in Progress** incorpora la Gestión del Desempeño como un proceso de evaluación y seguimiento con el fin de guiar a las personas y a la organización hacia la

Este proceso se completa con la etapa formal de **Evaluación del Desempeño**, que se realiza de forma anual entre el 15 de octubre y el 15 de enero y en la que los protagonistas son cada colaborador/a y su Responsable directo. En este proceso ambos evalúan los Valores Corporativos (Core Values); los Valores de Área y de Job Position y las Competencias Técnicas que el modelo PIP define para cada puesto de la Compañía.

Además, en la entrevista de evaluación, Colaborador/a y Responsable valoran en qué grado se han conseguido los objetivos que se habían fijado para el año, validan la ruta de desarrollo a seguir, definen los nuevos objetivos para el año siguiente y establecen el Plan de Desarrollo Individual con las acciones de aprendizaje necesarias para cumplir los objetivos. En Foster Wheeler Iberia todos nos planteamos la **entrevista de evaluación** como una excelente oportunidad para **compartir y acordar** con nuestro responsable nuestra visión sobre los logros conseguidos, las áreas que necesitamos mejorar, las acciones de formación a realizar durante el siguiente año, nuestras expectativas de desarrollo y los objetivos para el próximo periodo. Este compromiso compartido permite que los esfuerzos de cada uno estén alineados y **orientados al logro de los objetivos comunes**.

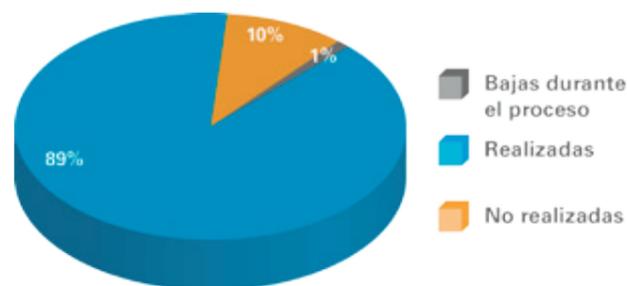
Sobre la base del Ciclo de Desempeño, nuestro modelo de Gestión del Talento adquiere sentido gracias a que todos los/as empleados/as lo aplican en su día a día y asumen la co-responsabilidad de integrarlo en su trabajo como un recurso más de desarrollo profesional.

El proceso de **Gestión del Desempeño** va dirigido a toda la plantilla. En **2012** el **89%** de los empleados han completado sus Evaluaciones Anuales. Un **1%** corresponde a evaluaciones del desempeño de colaboradores que durante el proceso han dejado la Compañía por baja voluntaria, jubilación, desvinculación, etc.

Existe un pequeño porcentaje de Evaluaciones que no han llegado a completarse por diversos motivos: desplazamientos y asignaciones a obra u oficinas afiliadas, bajas por enfermedad, colaboradores/as o res-



ponsables que no desean completar el proceso, etc. En 2012, este grupo ha supuesto un **10%** del total de las Evaluaciones de Desempeño.



El objetivo que nos planteamos en Foster Wheeler Iberia para 2013 incluye dos variables principales:

- mantener o incrementar el porcentaje de empleados/as que completan sus Evaluaciones de Desempeño.
- reducir el 10% de evaluaciones no realizadas, dirigiéndonos especialmente a los empleados/as que no se sienten partícipes del Proceso de Gestión del Desempeño.

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

En Foster Wheeler Iberia consideramos la formación como uno de los pilares más importantes para el desarrollo de nuestras personas. Es un instrumento de control de riesgos en un entorno tan cambiante como el actual. Este desarrollo de personas va en línea con los objetivos de la Compañía con el fin de conseguirlos, lo que convierte al Plan de Formación en una herramienta estratégica.

El proceso comienza con la detección de las necesidades de formación. Son los Responsables de cada departamento los que detectan las necesidades de sus equipos en relación a los conocimientos y habilidades indispensables para conseguir los requerimientos que se exigen para el desempeño de sus funciones.

Es una tarea que implica al Responsable de cada Departamento y a cada uno de sus colaboradores. Las necesidades detectadas se convierten en metas y se incorporan en el Plan de Desarrollo Individual dentro del proceso de Evaluación del Desempeño Anual.

Es el Responsable de Formación quien, una vez identificadas las necesidades de aprendizaje, con carácter anual, elaborará el **Plan de Formación** utilizando las herramientas que tiene a su alcance: Planes de Desarrollo Individual (PDI), Planes de Desarrollo Profesional (PDP), Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT), ...

Nuestro Plan de Formación se integra dentro del Modelo de Gestión del Desempeño, lo que garantiza la continuidad del proceso después de la etapa de evaluación del desempeño que realizamos anualmente.

Garantizamos el acceso a planes de formación a todos los niveles de la Compañía, dando respuesta a las distintas categorías profesionales que tenemos en Foster Wheeler Iberia.

FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



Estos datos globales del Plan de Formación de 2012 reflejan nuestro principio estratégico de "Pasión por la Excelencia", y nuestro empeño por seguir trabajando en el desarrollo de las personas dentro de un proceso de mejora continua.

Hemos formado a **114 mujeres**, que suponen **el 95% del total de mujeres de la plantilla**. **El promedio de horas de formación ha sido de 15,23 horas al año**.

Hemos formado a **189 hombres**, que suponen **el 98% de total de hombres de la plantilla**. **El promedio de horas de formación ha sido de 12,83 horas al año**.

En el siguiente gráfico podemos ver el grado de participación de nuestros empleados en las distintas acciones de formación ejecutadas durante el año 2012:

PARTICIPANTES EN FUNCIÓN DEL TIPO DE FORMACIÓN





ÁREAS DE CONOCIMIENTO

Para dar respuesta a todas las necesidades de aprendizaje que cada responsable y colaborador identifican dentro del proceso de gestión del talento durante la entrevista de evaluación, desde la Dirección de Recursos Humanos hemos identificado distintas áreas de conocimiento dentro del Plan de Formación Anual: Formación Competencial, Formación en Idiomas y Formación Técnica.

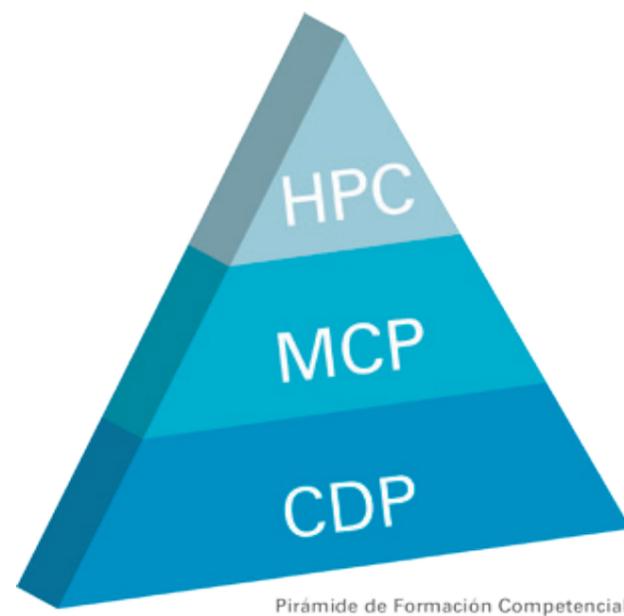
Formación Competencial o Desarrollo de Valores

Con el objetivo de crear un Estilo de Dirección propio basado en nuestros Valores Corporativos y potenciar la visión estratégica y la capacidad de liderazgo de los equipos, entendemos la formación competencial como el desarrollo de los comportamientos y conductas que requieren los empleados de Foster Wheeler Iberia a fin de lograr los objetivos de nuestra empresa, así como el funcionamiento de la estructura organizacional y el alto desempeño en su puesto de trabajo.

Desde nuestro principio estratégico de Pasión por la Excelencia, a través de la formación competencial desarrollamos habilidades para fortalecer la capacidad de contribuir al éxito de nuestra empresa y a la Excelencia en la organización a través de las personas.

En 2012 hemos completado nuestra pirámide de for-

mación competencial ya existente en la Compañía, implantando **un nuevo programa para el desarrollo de líderes** entre los puestos intermedios denominado **Management Competencies Program (MCP)**.



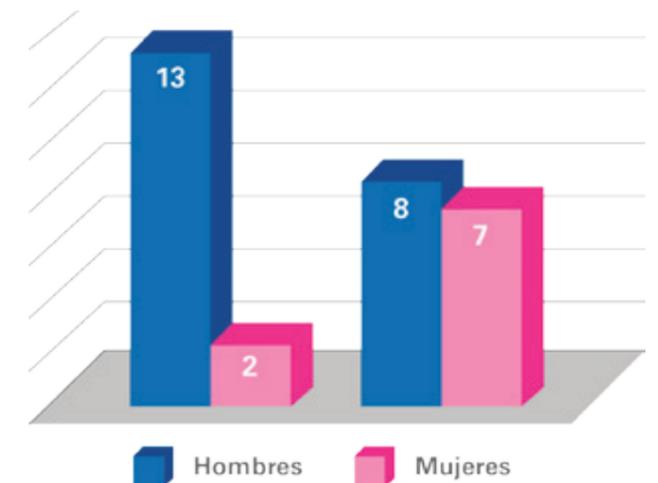
El MCP un programa de formación para el desarrollo de futuros líderes, cuyo objetivo general es sentar las bases para la sistematización de la gestión de management entre los puestos intermedios de la Compañía mediante la implementación de un proceso formativo que ayuda en la gestión del día a día de los puestos intermedios, así como el alineamiento con el modelo de valores corporativos de la Compañía.

Los objetivos específicos de este programa son:

- Diseñar modelos de dirección basados en el liderazgo para la identificación y desarrollo de los talentos con los que cuenta Foster Wheeler Iberia para el logro de los resultados y la consecución de su estrategia trazada.
- Implicar a los puestos medios de la organización en la implantación del nuevo proceso de management.



Para poder lograr los objetivos propuestos en el programa, organizamos 2 grupos reducidos. Han participado **30 personas, 21 hombres y 9 mujeres**, lo que supone un 10% del total de la plantilla.



Nº participantes en MCP, I y II convocatoria.

Con la creación de este programa, hemos completado la pirámide de formación competencial, dando respuesta a las necesidades competenciales de los distintos niveles de responsabilidad de la Compañía.



Este proyecto finalizó en 2012 después de un amplio itinerario formativo de 4 años, con la presentación por parte de los HPC members (participantes) de un Business Plan diseñado a partir de una oportunidad de negocio que la Dirección de Foster Wheeler Iberia definió previamente sobre la base de un proyecto real de la Compañía. Han participado en este proyecto un total de 16 personas, **13 hombres y 3 mujeres, que suponen un 5% del total de la plantilla.**

El **HPC (HIGH PERFORMANCE CENTER)**, que comenzó en el año 2008, es un proyecto estratégico de desarrollo dirigido a nuestro equipo de altos potenciales para trabajar sus competencias clave en un entorno de adaptación a nuestros modelos corporativos de gestión de personas y como un elemento de mejora dentro de los proyectos desarrollados por la Compañía.



Nuestro objetivo para el año 2013 es lanzar una **2ª Promoción** de este programa para transmitir la importancia de entender nuestro negocio, construir buenas relaciones con clientes y grupos de interés, desarrollar habilidades de comunicación e influencia, y construir talento organizacional. El objetivo es mantener el liderazgo e incorporar la excelencia en la gestión, a través del desarrollo de comportamientos y creencias que hacen que un equipo de alto rendimiento se oriente hacia la consecución de objetivos.

El **CDP (CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL)** está dirigido a los niveles más junior de nuestra empresa. Es un catálogo de formación que contiene cinco grandes áreas: visionar, construir equipo, dar resultados, crecer y desarrollar, y asienta en la base de nuestra pirámide, nuestro modelo de gestión por valores, y nuestra cultura. 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.

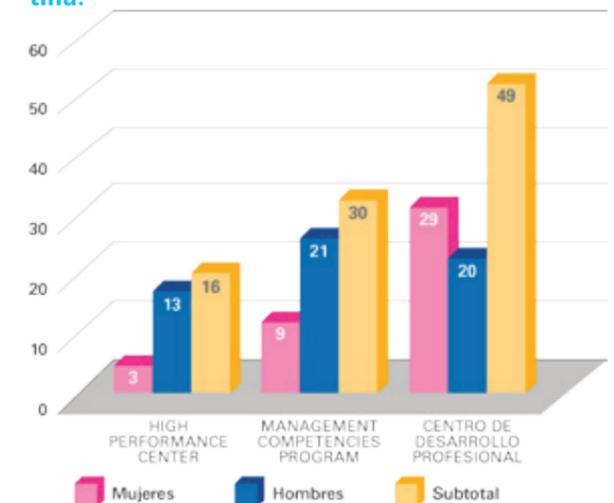
En el año 2012 hemos celebrado 5 talleres dentro del Centro de Desarrollo Profesional para trabajar los valores: flexibilidad, iniciativa y proactividad,



pensamiento analítico y trabajo en equipo, en los que han participado **49 personas, 29 mujeres y 20 hombres, lo que supone un 15% del total de la plantilla.**



En 2012 han participado en acciones de desarrollo competencial **95 personas, 41 mujeres y 54 hombres, lo que supone un 30% del total de la plantilla.**



PROGRAMA	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
HIGH PERFORMANCE CENTER	3	13	16
MANAGEMENT COMPETENCIES PROGRAM	9	21	30
CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL	29	20	49
TOTAL	41	54	95



Formación Técnica o Desarrollo Técnico

Alineado con los objetivos de negocio y con nuestra estrategia de generación de valor y ventaja competitiva, otro pilar fundamental de nuestro Plan de Formación es la formación técnica, que es aquella que impacta directamente en un solo área debido a su especificidad y/o especialidad. Las competencias técnicas están definidas en los PDP (Planes de Desarrollo Profesional) de las distintas áreas de la Compañía, y son un elemento indispensable dentro del Proceso de Evaluación del Desempeño.

La competencia técnica implica el dominio como

experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo de cada posición, así como los conocimientos y destrezas necesarios para su desempeño. El desarrollo de nuestras competencias nos lleva de la EFICACIA a la EXCELENCIA y juegan un papel esencial en la Gestión del Talento. Son el resultado de la combinación de procesos de trabajo, conocimientos y funciones específicas de cada posición.

Durante el año 2012, el nº de participantes en programas de formación técnica ha sido **287, 106 mujeres y 181 hombres**. En este tipo de itinerarios, se entiende que una misma persona ha podido participar en más de una acción formativa.



Formación en Idiomas

En un mundo cada vez más globalizado, donde la diversificación y la internacionalización marcan nuestros objetivos estratégicos de negocio actuales, se hace indispensable contar con un Plan de Formación en Idiomas para dar respuesta a las necesidades del entorno actual.

En 2012, y dando continuidad a la formación ya iniciada en años anteriores, hemos llevado a cabo un Plan de Idiomas para reforzar nuestro carácter global, apoyándonos en el principio de mejora continua y crecimiento profesional.

Dependiendo del nivel de exposición de cada empleado por su actividad profesional, y del nivel de idioma identificado para cada posición de la Compañía, en 2012 se llevaron cabo distintos programas formativos en idiomas, alcanzando una participación de **216 personas, 87 mujeres y 117 hombres, lo que supone un 69% de la plantilla**, utilizando distintas modalidades de formación:

- Programas On line.
- Programas Presenciales.
- Programas Intensivos.

Formación en Calidad y Medio Ambiente

En 2012 como objetivo prioritario hemos realizado distintos Talleres Prácticos de Calidad conforme al objetivo de Gestión de Calidad 2012 aprobado por la Dirección. El objetivo de los talleres es la integración de las herramientas de Calidad en el trabajo en Proyectos, a través de la realización de casos prácticos. La formación ha estado dirigida a Directores de Proyecto, Coordinadores de Ingeniería de Proyectos, Jefes de departamentos técnicos, y Adjuntos de departamento. Han participado **46 personas, 11 mujeres y 35 hombres**, lo que supone un 15% del total de la plantilla. La valoración de la formación ha sido positiva y afianza la Gestión de la Calidad en la Compañía.

TIPO DE FORMACIÓN	MUJERES	HOMBRES	SUBTOTAL
TALLER PRÁCTICO DE CALIDAD	11	35	46

El Sistema de Calidad y las normas **ISO 9001:2008** Apartado 6.2.2. "Competencia, toma de conciencia y formación" e **ISO 14001:2004** Apartado 4.4.2. "Formación, sensibilización y competencia profesional" aplican a la gestión de la formación.

La sostenibilidad medioambiental es una de las necesidades formativas, según un enfoque de "prevención", imprescindible e indispensable en la detección



de necesidades de los puestos relacionados con impactos sobre el Medio Ambiente. Las áreas de Formación y Medio Ambiente trabajan conjuntamente 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.

Nuestra finalidad a la hora de organizar estos programas de Calidad y Sensibilización Ambiental es:

- 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 todos seamos conscientes de la importancia que nuestras actividades tienen en la correcta implantación de dichos sistemas.

Nuestro objetivo para el año 2013 es hacer extensible esta formación a distintos niveles de la Compañía.



EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Determinar el impacto que producen los cursos de formación resulta de vital importancia para re-planificarlos y medir la inversión realizada. La evaluación, como tal, es la clave para la toma de decisiones y ofrece la respuesta a la repercusión de la formación.

Desde la Dirección de RRHH realizamos dos tipos de evaluación:

- **Evaluación de la satisfacción del participante**, es una de las cuestiones esenciales en la formación.
- **Evaluación del aprendizaje de la formación**, como un valor añadido a conocimientos y mejoras en el puesto de trabajo.

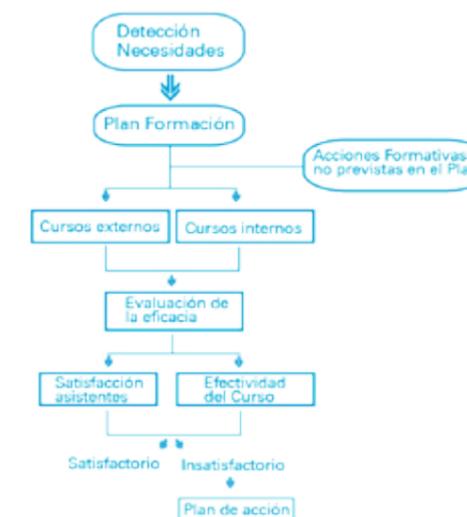
Calificación Media de las Evaluaciones de Satisfacción de la Formación en 2012: 3,96 (de 0 a 5).

Se ha tomado como referencia los cuestionarios entregados en el área de formación.

Dentro del proceso de análisis de Resultados de la Evaluación de la Formación, en 2012 hemos implementado una mejora en el proceso elaborando un **Informe Anual de Formación** para el análisis de los

resultados de las acciones realizadas en el año, y de este modo establecer un Plan de Acción para el año siguiente en base a la eficacia de la formación, entendiéndose como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. De esta forma, detectamos cuales son aquellas acciones de formación que no han alcanzado el nivel de satisfacción previsto en el correspondiente indicador de calidad del área.

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



“Foster Wheeler reitera su compromiso con la Igualdad de Oportunidades y tratamiento a todas las personas basándose en sus méritos sin discriminación por raza, color, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, discapacidad, condición de veterano de guerra o cualquier otra característica protegida por la ley y coherente con la legislación en vigor.”

(Código de Conducta y Ética Empresarial, Foster Wheeler)



6.3 Política de Atracción del Talento

Al igual que en el resto de nuestras actividades, nuestra estrategia de atracción de Talento gira en torno a la Excelencia, la Innovación y el Trabajo en Equipo. Por eso en Foster Wheeler Iberia tratamos de manera individualizada las necesidades de cada grupo identificado en la Compañía:

- **Mandos:** desde Recursos Humanos trabajamos conjuntamente con las áreas de negocio para anticiparnos y gestionar las necesidades de personal para cada equipo o departamento, proponiendo las soluciones de reclutamiento y selección más adecuadas a cada situación particular.
- **Candidatos:** Nuestro objetivo es mantener una comunicación constante y abierta con los profesionales del sector que se interesan por nuestra Compañía. Además de informar sobre nuestra actividad, les facilitamos el acceso a las oportunidades profesionales en Foster Wheeler a través de canales como la web corporativa, correo electrónico, portales de empleo, redes profesionales, etc. Valoramos todas las candidaturas y clasificamos los distintos niveles de validez curricular para adecuarlos a las necesidades de un puesto vacante.

Todas las personas de la Compañía son valoradas y seleccionadas por su talento, respetando su diversidad y con el compromiso de desarrollarlo y potenciarlo.

La apuesta por la diversidad en el reclutamiento y la selección entronca con nuestra cultura corporativa y, de este modo, es una estrategia sostenible a largo plazo integrada en la gestión.

Nuestro principio inspirador *“Pasión por la Excelencia”* tiene en el equipo humano la clave del éxito. Por esta razón promovemos iniciativas para la atracción del talento que incorporen personas distintas como fuente de ventaja competitiva.

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

Las necesidades de la Compañía en cuanto a nuevas incorporaciones y procesos de reclutamiento y selección vienen determinadas por la carga de trabajo y la capacidad de *manpower* en cada momento. En 2012 la dimensión de la plantilla ha demostrado ser muy ajustada para atender la carga de trabajo comprometida, lo que

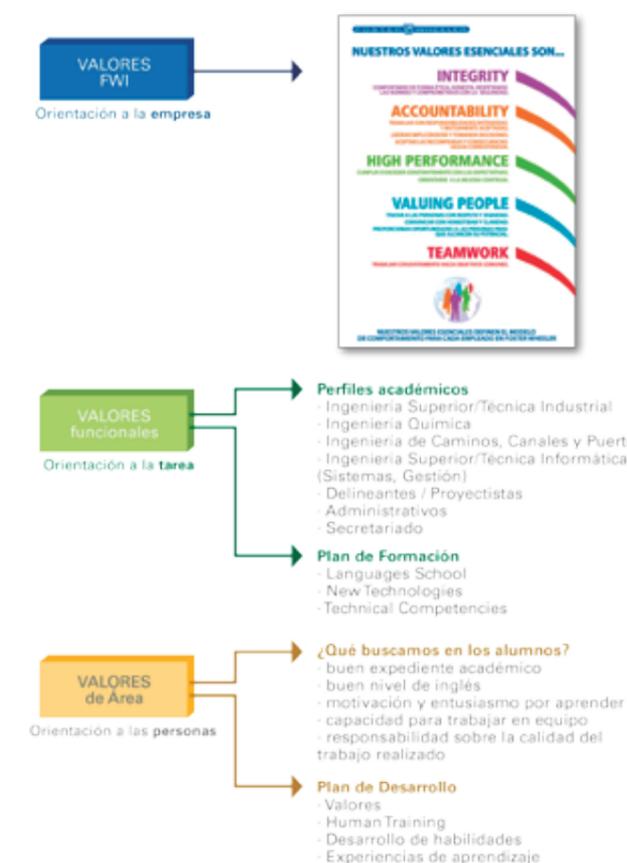
ha significado un número de procesos de selección y de incorporaciones menor que en años anteriores.

Incorporación de nuevos talentos: Programa de Becas

Una de las piezas clave para construir el futuro de Foster Wheeler es la atracción de talento joven. Contamos con una reconocida capacidad de transmisión de conocimiento y aprendizaje, y por ello somos considerados como “una escuela en el ámbito de la ingeniería”. En este sentido, contamos desde hace más de 10 años con un Programa de Becas dirigido a estudiantes de últimos cursos que les facilita la oportunidad de acercarse al ámbito de la empresa y de adquirir conocimientos, competencia y experiencia relacionada con su área de formación.

Con el fin de asegurar la óptima integración de los estudiantes en los equipos de trabajo y en la Compañía, nuestro Programa de Becas se gestiona sobre la base del Modelo de Gestión por Valores que orienta la gestión de personas en Foster Wheeler.

En la metodología para la incorporación de estudiantes, seguimos un procedimiento equivalente al de reclutamiento y selección de profesionales titulados: desde la apertura y publicación de la oferta de prácticas hasta la formación on-the-job, pasando por el proceso de valoración y selección del candidato más



idóneo. En Foster Wheeler siempre tenemos presentes los Valores de nuestro Modelo y los ponemos en práctica a la hora de gestionar las oportunidades formativas de los estudiantes.

En 2012 por primera vez hemos acudido al foro de empleo organizado por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. También hemos participado en el Foro de FP (Formación Profesional) de la Comunidad de Madrid, en el que hemos tenido la oportunidad de conocer mejor a los estudiantes de los Ciclos de FP.

FORO FP - COM. DE MADRID

Ifema Campo de las Naciones
14 de marzo de 2012

FORO UNIV. REY JUAN CARLOS

Campus de Móstoles
27 de marzo de 2012

FORO UNIV. NEBRIJA

Campus de la Berzosa
24 de abril de 2012

FOREMPLEO - UNIV. CARLOS III DE MADRID

Campus de Leganés
3 - 4 de octubre de 2012

Calendario de Foros de Empleo 2012

También en 2012 **hemos firmado tres nuevos Convenios de Cooperación Educativa**, para apoyar y promover la identificación y formación de jóvenes talentos, con la Universidad San Pablo-CEU, con la UNED y con el Centro de Estudios Financieros, que se añaden a los que ya mantenemos con otros centros y universidades.

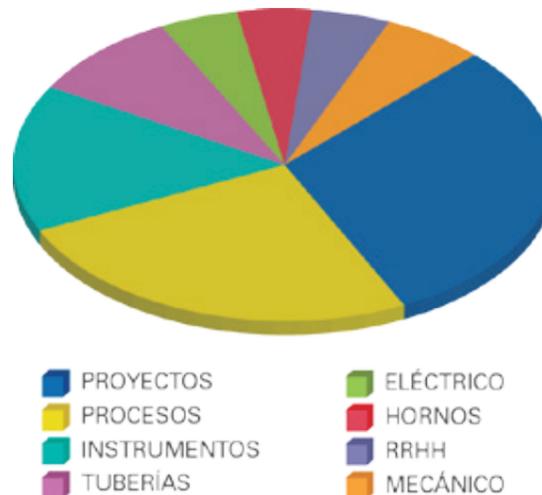
NUEVOS CONVENIOS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA FIRMADOS EN 2012

UNIVERSIDAD SAN PABLO-CEU
UNED
CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS



A lo largo del **2012**, se han incorporado a nuestra Compañía 13 nuevos estudiantes en prácticas, **4 hombres y 9 mujeres**.

Si tenemos en cuenta a los que comenzaron sus prácticas en el año anterior, en Foster Wheeler Iberia hemos contado con un total de **20** becarios/as.



6.4 Comunicación interna

La comunicación con la plantilla es una tarea esencial para conseguir los objetivos de la Compañía. En Foster Wheeler Iberia la comunicación interna se alinea con nuestra estrategia de negocio, convirtiéndose así en una herramienta imprescindible para trasladar la estrategia, misión, valores y objetivos definidos por la organización, informar del rumbo y los posibles cambios, además de promover la participación activa de todos los empleados.

Contamos con un Manual de Identidad Corporativa que regula las directrices para el uso de la firma corporativa, recomendaciones de tipos de letra y colores y formatos apropiados para las diferentes utilidades. Estos estándares tienen como objetivo garantizar la aplicación coherente y el uso correcto de la imagen de Foster Wheeler en todo el mundo.

A través de la comunicación interna transmitimos la cultura de la Organización, reforzamos el conocimiento y/o actualización de políticas de la Compañía, creamos un sentimiento de pertenencia, acercamos personas y equipos, incrementamos la motivación y promovemos la participación.

De este modo conseguimos que:

- nuestros profesionales estén informados.

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

En el proceso de comunicación interna tenemos en cuenta tres variables:

1. La **información**, a través de canales unidireccionales, con el fin de lograr una mayor implicación de la plantilla. Para ello hemos puesto en marcha distintos tipos de canales informativos: revista FW noticias, Intranet, tablones de anuncios, etc. Su función es informar sobre la estrategia, objetivos, cambios, etc.
2. La **escucha**: con el fin de establecer diálogo con uno de los grupos de interés más relevantes para la Compañía. A través del conocimiento de las inquietudes así como del nivel de satisfacción interna podemos identificar áreas de mejora.

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 per-



Ejemplos de Comunicados Internos enviados en el año 2012



Portadas de la Revista Interna de Foster Wheeler en el año 2012

cepción en la calidad de gestión.

3. La **planificación**: en un Plan de Comunicación Interna que incluye acciones estructuradas y que refuerza su papel como herramienta de soporte de valores culturales.

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: la difusión inmediata de la información y la Integración de la información



en las herramientas de trabajo.

Existen tres espacios de comunicación en nuestra intranet:

- **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. Por ejemplo, a través de los comunicados internos, damos a conocer a todos los empleados las promociones y cambios de posición que se han aprobado en los Comités de Dirección.

Newsletter RRHH

Trimestralmente, desde la Dirección de Recursos Humanos elaboramos una "Newsletter" con noticias y acciones que se han desarrollado durante ese periodo y son de interés para los empleados de la Compañía. El envío se realiza mediante correo electrónico.

Tanto los comunicados internos 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 somos los propios empleados de Foster Wheeler Iberia, y quienes colaboramos activamente en la elaboración de los contenidos. Las fechas de lanzamiento son junio y diciembre.



Employee Meeting 2012

Reuniones Internas: COMPANY MANAGEMENT MEETING

Anualmente, 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.

Sistemas de Reconocimiento: Entrega de medallas por antigüedad

El reconocimiento de la dedicación de las personas a la Compañía está muy presente y para ello en el año 2012, hemos creado un Evento independiente, "Employee Meeting", para hacer un reconocimiento a las personas de la Compañía que van cumpliendo años de antigüedad. De este reconocimiento queda testimonio también en la Revista interna FW IBERIA NOTICIAS.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En el año 2010, el Grupo Foster Wheeler invitó a todos los empleados a nivel mundial a participar en una encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional **-Organizational Health Index (OHI) Survey-**. La encuesta fue un elemento clave para enfocar la renova-

ción de nuestra estrategia, ya que existe la creencia en nuestra organización que la "Salud" es fundamental para una ejecución estratégica satisfactoria y un medidor clave de la eficacia de la empresa en la consecución de sus objetivos.

En este estudio participaron cerca de 8.000 empleados que dedicaron su tiempo a compartir sus reflexiones y puntos de vista sobre la salud organizacional de Foster Wheeler. Estos datos fueron analizados y revisados de manera global a nivel de Grupo y local, en nuestro caso por nuestra unidad operativa, para ayudarnos a seguir construyendo una organización de alto rendimiento y para mejorar el compromiso de nuestros empleados con Foster Wheeler como empresa de referencia.

Salvando las diferencias existentes en las oficinas del Grupo Foster Wheeler por razones geográficas, los resultados de la encuesta desvelaron varios aspectos comunes sobre nuestras fortalezas y posibilidades de mejora.

La encuesta reveló que nuestros **puntos fuertes globales son:**

- Coordinación y Control: Standards Profesionales, Control Financiero y Operacional y Gestión del Riesgo.
- Capacidades: Capacidades Técnicas



- Cultura y Clima: Ambiente de trabajo y relaciones entre responsables y colaboradores
- Compromiso de los empleados: Lealtad y compromiso de los empleados con Foster Wheeler.

Como acciones de **mejora globales**, se definieron diferentes procesos o herramientas a llevar a cabo durante los años 2011 y 2012:

Plan de Comunicación Interna para compartir nuestra estrategia.

Comité de Tecnología Global: dotarlo de mayor peso para evaluar nuevas tecnologías y nuevos conceptos de negocio, y para desarrollar iniciativas vinculadas a ellos. La Innovación tecnológica y de servicios es un factor clave para el éxito continuado de nuestra Compañía.

A **nivel local** en Foster Wheeler Iberia, se detectaron los siguientes **puntos fuertes:**

- Capacidades
- Coordinación y Control
- Liderazgo

- Orientación al Cliente
- Ambiente de trabajo

Y como **acciones de mejora** se realizaron distintas iniciativas, entre las que destacamos la **Encuesta de Satisfacción Interna**.

La búsqueda permanente de nuevos caminos para mejorar forma parte de nuestra dinámica y de nuestro principio inspirador de "Pasión por la Excelencia". Una parte fundamental de nuestro éxito es la capacidad interna que tenemos en Foster Wheeler Iberia para dar servicio y soporte en la organización, y ser así más competitivos. Por esta razón, implementamos en 2011 una Encuesta de Satisfacción Interna sobre el servicio que dan las áreas no técnicas en nuestra Compañía, dirigida nuestro equipo de gestión.

La participación en esta encuesta fue voluntaria, obteniendo un índice de participación de un 86,15% del colectivo, y el grado de satisfacción global fue de un 8 sobre 10.



Imágenes del Evento de Navidad

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 con un objetivo motivador.

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.

Con motivo de la comida celebrada en 2012 se regaló a toda la plantilla un cuento Solidario "Alas de Mariposa" a favor de la Fundación Irene Megías¹. Esta Fundación fue creada en el año 2006 por Jorge Megías y su esposa, Purificación Roca, como consecuencia del fallecimiento de su hija Irene Megías Roca, en agosto de 2005 a la edad de 17 años, por una sepsis meningocócica.

"Alas de mariposa" narra de forma amena para los niños, y llena de emotividad para los adultos, la historia de Clara, una niña que vive una difícil etapa en su vida debido a las secuelas de una meningitis que le afectó cuando tenía 2 años. La autora de este libro es María Pineda, escritora de cuentos infantiles especializada en la transmisión de valores solidarios.



¹La Fundación tiene por objetivos promover la investigación sobre las causas y el tratamiento de todas las formas de meningitis e infecciones asociadas.



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 2012 organizamos un evento en torno a la Diversidad Cultural, "Juntos por la Diversidad" fue nuestro slogan, a través de distintos talleres en los que los niños y niñas aprendieron sobre diferentes culturas a la vez que realizaban fantásticas manualidades para llevarse a casa. En el acto también intentamos inculcar el espíritu ecológico que nos caracteriza. **Participaron 77 personas adultas y asistieron con 40 niños y 33 niñas.**





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 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 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 se hace 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 2012, son **ya nueve** los años que Foster Wheeler Iberia está presente en esta iniciativa.

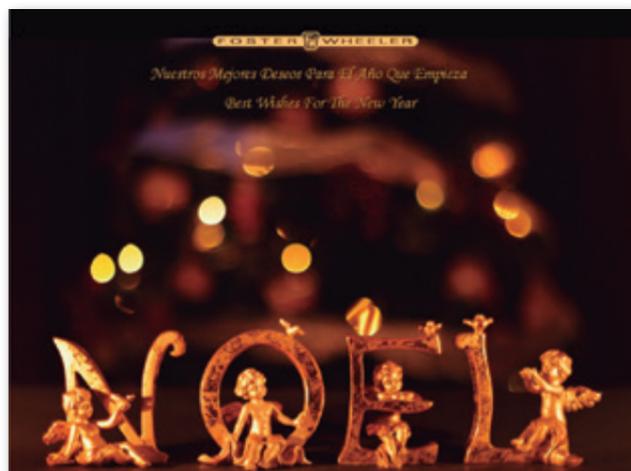
CARRERA DE LAS EMPRESAS 2012			
KM	Mujeres	Hombres	Total
10KM	1	10	11
6KM	4	10	14
Total general	5	20	25

Torneo de Pádel

A iniciativa de los empleados de Foster Wheeler Iberia, en 2012 organizamos el "Segundo Torneo de Pádel Foster Wheeler Iberia", gracias al éxito obtenido en la primera edición del torneo en 2011.

TORNEO DE PADEL	Mujeres	Hombres	Total
Torneo masculino	1	10	11
Torneo mixto	4	10	14
Total general	5	20	25





Tarjetas finalistas del Concurso de Navidad 2012.



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 2012 tuvo lugar la **cuarta edición del concurso** y se presentaron **43** diseños por parte de nuestros empleados, superando el número del año 2011 (39 diseños).

Tarjeta ganadora del Concurso de Navidad 2012.



6.5 Acción Social

En el año 2011 se inició el "Programa de Acción Social" en Foster Wheeler Iberia. Se ha continuado en la línea de consolidación incorporando las inquietudes del equipo de voluntariado de la Compañía. El equipo de voluntariado cuenta con **18 personas, 12 mujeres y 6 hombres**.

La puesta en marcha del Programa de Acción Social ha supuesto incorporar y conocer mejor al Tercer Sector (Asociaciones, Fundaciones y ONG's). Bajo diferentes modalidades que responden a diferentes criterios de solidaridad nos ayudan a toda la plantilla a impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales.

Nuestro objetivo para el año 2013 es seguir promoviendo y reforzando el voluntariado para favorecer así su desarrollo y divulgación.

Durante el año 2012 hemos colaborado en diferentes acciones con las siguientes organizaciones:

Cruz Roja Española, Médicos sin Fronteras, Asociación de Enfermedades Raras, Fundación Vicente Ferrer, Fundación Theodora, Fundación Trébol, Residencia para mayores "Azalea", Comedor Social San Vicente de Paul, Acción contra el Hambre, Manos Unidas, Ayuda en Acción, Unicef, ANESVAD, Fundación

"Save The Children", Asociación Síndrome de Down de Jaén.

Algunas de las acciones que se han organizado y desarrollado a lo largo del año han sido:

- Colaboración con **Cruz Roja Española Maja-dahonda-Las Rozas**:
 - Campañas de DONACION DE SANGRE de CRUZ ROJA en los meses de mayo y diciembre, instalando una unidad móvil de donación en el aparcamiento.
 - Recogida de juguetes en Navidad.
- Jornada de Sensibilización a todos los empleados con la organización **Médicos sin Fronteras**. Se repartió a todos los empleados una caja de pastillas contra el dolor ajeno como símbolo de concienciación y colaboración con el proyecto.
- Colaboramos en la **recogida de Tapones Solidarios** para el apoyo y la financiación de la investigación y tratamiento de las Enfermedades Raras.
- **Fundación Vicente Ferrer**. Apadrinamiento de dos niños.
- **Fundación Theodora**. Colaboración en su cena benéfica con la asistencia de 10 personas.
- **Fundación Trébol**. Colaboración mediante una



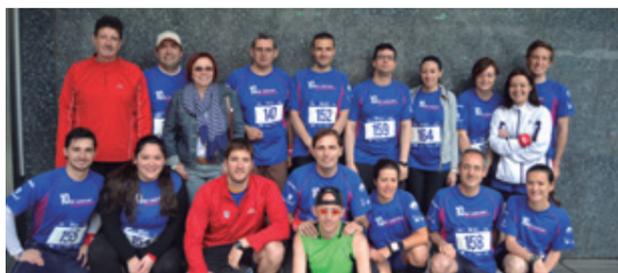
Visita Comedor Social San Vicente de Paul



Merienda Castiza en Residencia para mayores Azalea

cuota anual. La fundación se dedica a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, facilitando los recursos que les permitan una mayor integración social y laboral, a través de formación permanente enfocada a adquirir el mayor grado de autonomía.

- Participación en la **II Semana Internacional del voluntariado** gracias al equipo de voluntarios. El 15 de mayo (San Isidro), 5 voluntarios de la Compañía visitaron la Residencia para mayores "Azalea" y otros 6 voluntarios de la Compañía acudieron al comedor social San Vicente de Paul.
- **Acción contra el Hambre** realizó una charla informativa en nuestro edificio con el fin de sensibilizar en el Día Internacional del Agua.
- Veintidós trabajadores participaron en la **Carretera LIBERTY**, organizada por LIBERTY SEGUROS para ayudar a las personas con discapacidad.



Carretera Liberty

- **OBJETIVOS DEL MILENIO.** Foster Wheeler Iberia se unió al Pacto Mundial y colabora con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Hemos realizado a lo largo del año acciones de Sensibilización, en paralelo a los Objetivos del Milenio, en los que se inspiran los Principios que rigen el Pacto Mundial. Han sido cinco los que Asociaciones, Fundaciones y ONG's han informado a nuestros empleados. Hemos compartido espacio y hemos podido acercarnos e interesarnos por su actividad.



- **Juegos Interempresas - Olimpiada empresarial solidaria.** El beneficio de la edición 2012 fue destinado a la Fundación Save The Children, cuyo objetivo es la defensa activa de los intereses de los niños y niñas, especialmente más desfavore-



cidos. En esta Olimpiada participaron los empleados en la modalidad de Fútbol 7 y dos parejas de Pádel.



- **Torneo de Golf Solidario** a favor de la Asociación Síndrome de Down de Jaén. Foster Wheeler Iberia ayudó al patrocinio de este evento.
- **Campañas de Salud y Bienestar**, dirigidas a la plantilla y en colaboración con nuestro seguro médico:

- Mayo de 2012 – **Campaña de Salud Bucodental.** Un higienista especializado nos informó sobre cómo realizar una correcta higiene bucal.
- Junio 2012 – **Campaña de Agua.** Quisimos informar y explicar la importancia que tiene el agua en nuestro organismo.
- Septiembre 2012 – **Deshabitación Tabáquica.** Las personas interesadas en abandonar este hábito tuvieron la oportunidad de recibir una charla informativa. Actualmente, desde el servicio médico de la Compañía, se está ofreciendo el apoyo necesario para aquellos que han decidido dejar de fumar, así como para aquellas personas que se encuentran con deseo de abandonar el tabaco y no han tomado todavía la decisión definitiva.
- Octubre 2012 – **Revisión Ocular.** Hemos tenido la oportunidad de revisarnos la vista para prevenir los riesgos asociados a los problemas de la visión. Durante la campaña más de 100 empleados de FW pudieron realizarse la revisión y recibir un informe personalizado de la valoración realizada.

Relaciones con los grupos de interés

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial sustenta las relaciones con los grupos de interés que tenemos en Foster Wheeler Iberia, integrando las actividades con el comportamiento ético de la Compañía. En el proceso de identificación de los grupos de interés se ha tenido en cuenta "a quiénes y quiénes" afectan a la actividad de la Compañía, lo que ha permitido identificarlos y conocer su impacto.

La relación con los grupos de interés está basada en asegurar la confianza adquirida tras años de relación, identificar nuevas oportunidades estratégicas e incorporar mejoras de productos y procesos. Utilizamos diferentes canales de diálogo permitiendo dar respuesta a las demandas y expectativas, encaminadas a lograr una competitividad sostenible. El modelo de relación está "abierto", es adaptable y está orientado a revisar, incorporar y modificar asuntos relevantes tanto para Foster Wheeler Iberia como para nuestros grupos de interés.

Los grupos de interés que hemos definido en Foster Wheeler Iberia son:

- Empleados/as
- Accionistas
- Clientes
- Organismos Reguladores
- Red Mundial FW
- Asociaciones Profesionales
- ONG's y Entidades Sociales
- Proveedores

- Compañías del Sector
- Universidades
- Escuelas de Negocio
- Instituciones Financieras
- Administraciones Públicas
- Sociedad

Durante 2012, hemos consolidado nuestra relación con distintas Organizaciones y Asociaciones, fiel reflejo de los valores que promovemos, tanto a través de compromisos a nivel social como profesional, reafirmando así la confianza siempre presente en las relaciones con nuestros grupos de interés.

Entre otros:

- Charter de la Diversidad Europeo
- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Comité de seguridad de ASICMA de TECNIBERIA
- American Business Council: Asociación Empresarial a la que pertenecen las empresas más importantes norteamericanas con presencia en España
- Asociación para el Progreso y la Dirección (APD)
- Patronazgo IESE Universidad de Navarra
- Project Management Institute (PMI)
- Club de Benchmarking de RRHH del IE
- Fundación Vicente Ferrer y otras ONG's





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 Empresarial se puede realizar a través de 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

