

**RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL**

2013

CREANDO VALOR

1.

Perfil de la
Compañía

2.

Ejercicio 2013:
Foster Wheeler
Iberia en cifras

3.

Enfoque
de gestión

4.

Gestión
económica

5.

Gestión de la
seguridad, medio
ambiente y calidad

6.

Gestión
social

ÍNDICE

2013

CARTA DEL PRESIDENTE Pág. 04

ALCANCE Y ESTRUCTURA DE LA MEMORIA Pág. 06

CUADRO DE INDICADORES Pág. 08

1. PERFIL DE LA COMPAÑÍA Pág. 10

- 1.1 Presentación Pág. 11
- 1.2 Misión, Visión y Estrategia Pág. 13
- 1.3 Nuestros Valores Esenciales Pág. 15
- 1.4 Gobierno Corporativo Pág. 15
- 1.5 Experiencia y Tecnologías Pág. 16

2. EJERCICIO 2013: FOSTER WHEELER IBERIA EN CIFRAS Pág. 20

- 2.1 Hitos 2013 Pág. 21
- 2.2 Foster Wheeler Iberia en Cifras Pág. 22

3. ENFOQUE DE GESTIÓN Pág. 24

- 3.1 Código de Conducta y Ética Empresarial y su aseguramiento Pág. 25
- 3.2 Plan de Responsabilidad Social Pág. 28
- 3.3 Plan de Igualdad Pág. 29
- 3.4 Beneficios Sociales Pág. 31

4. GESTIÓN ECONÓMICA Pág. 34

- 4.1 Desempeño económico: Exigencia en resultados Pág. 35
- 4.2 Nuestros proveedores Pág. 36

5. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD Pág. 38

- 5.1 Política de Seguridad Pág. 39
- 5.2 Política y Sistema de Gestión Ambiental Pág. 42
- 5.3 Gestión de la Calidad Pág. 47

6. GESTIÓN SOCIAL Pág. 50

- 6.1 Objetivos e Indicadores de Gestión Pág. 52
- 6.2 Gestión del Talento Pág. 53
- 6.3 Política de Atracción del Talento Pág. 59
- 6.4 Comunicación Interna Pág. 61
- 6.5 Programa de Acción Social Pág. 62

RELACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Pág. 64

DATOS DE CONTACTO Pág. 66



Carta del presidente



La Responsabilidad Social en Foster Wheeler se ha convertido en un principio ineludible y transversal formando parte del propósito esencial de la Compañía. La plantilla y su implicación es una de las claves, entendiendo que su trabajo contribuye a un objetivo común que garantiza la sostenibilidad de la Compañía y se compromete con ello. Del mismo modo, creemos que las compañías están en dependencia directa con el resto de los grupos de interés no solo en cuanto a transacciones económicas, sino en cuanto a las relaciones sociales en las comunidades en las que operamos. La Responsabilidad Social se debe ver en el día a día y no solo en la Memoria anual.

Como el pasado año, hacemos “memoria” como un ejercicio de reconocernos y reconocer donde estamos además de instrumento fundamental para avanzar en el camino de la excelencia en sostenibilidad. También significa rendir cuentas ante nuestros stakeholders sobre lo conseguido y plantear nuevas metas que alcanzar.

En las páginas que vienen a continuación, se repasan los retos planteados hace un año y se formulan los objetivos que queremos seguir alcanzando en el futuro. Cada año somos más exigentes con nuestros propósitos. Por ello, la Memoria abarca los tres ámbitos de la Responsabilidad Social: económico, social y medioambiental.

El proceso seguido para la elaboración de esta Memoria ha sido la valoración del impacto de la Memoria de 2012 en quienes son afectados por nuestras actividades, la creación de un grupo de trabajo multidisciplinar, liderado por la Dirección de RRHH y la solicitud de información cardinal tanto cuantitativa como cualitativa del desempeño de la compañía en el marco de la sostenibilidad.

La experiencia con la que ya cuenta la Compañía en la elaboración y presentación de dos Memorias anteriores ha contribuido a ir estableciendo una metodología de elaboración, la cual ha supuesto un avance significativo en el proceso de solicitud y obtención de información de los diferentes departamentos, incidiendo en una mayor precisión y calidad de datos aportados.

Los contenidos de este Informe responden a los intereses detectados en el estudio de materialidad llevado a cabo respondiendo a las demandas de los grupos de interés y conscientes de sus exigencias con una compañía responsable que actúe bajo un código ético de conducta. En el camino de la excelencia avanzamos **Creando Valor** compartido para toda la sociedad.

José Luis Fernández Bris,
Director General Foster Wheeler Iberia



Alcance y estructura de la memoria



En Foster Wheeler Iberia realizamos la primera Memoria de Responsabilidad Social 2011 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. Nuestras Memorias anteriores de Responsabilidad Social Corporativa, las dirigimos tanto a clientes, plantilla, como a representantes institucionales. Coherentes con nuestro objetivo de sostenibilidad en 2013 se utilizó exclusivamente el formato electrónico y se procedió a enviar un ejemplar en un "pendrive" 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, sus clientes, la sociedad, los empleados y, en general, todos sus grupos de interés.

No se ha modificado la cobertura de la memoria. Afecta exclusivamente a la oficina ubicada en España, en el municipio madrileño de Las Rozas. Por tanto no afecta a la re expresión¹ de la información que trasladamos en la Memoria de 2012.

La información reflejada en esta Memoria se corresponde con la actividad del año 2013 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 la Compañía.

La información aportada en la Memoria reúne las garantías de calidad, basada en los siguientes principios:

- **Equilibrio:** La memoria expone información que permite hacer una valoración razonable de la responsabilidad social de la Compañía.
- **Comparabilidad:** La información contenida en esta Memoria permite analizar los cambios experimentados por la Compañía con el paso del tiempo. Por ello, se incluye alguna información de años anteriores.
- **Precisión:** Toda la información descrita en la Memoria es precisa y se presenta detallada para que se pueda valorar adecuadamente el desempeño.
- **Periodicidad:** Se realiza la tercera Memoria de Responsabilidad Social. Existe un compromiso adquirido por la compañía de presentarla con carácter anual.
- **Claridad:** La información presentada se expone de una manera comprensible, accesible y útil. Se utilizan gráficos, tablas e indicadores para describir los impactos más relevantes y agilizar la lectura del documento.
- **Fiabilidad:** Los datos recogidos en esta Memoria de Responsabilidad Social están respaldados por los sistemas de gestión de la Compañía.

Para la elaboración y definición del contenido de la Memoria se ha contado con la participación de la plantilla, a través de una metodología planificada de trabajo multi departamental. De este modo se ha recogido la información relevante dentro del contexto de la sostenibilidad y de nuestra Compañía. La sostenibilidad es uno de los retos más importantes a los que nos sumamos y requiere el planteamiento de propuestas innovadoras que nos permiten continuar avanzando hacia el desarrollo

¹ "Re-expresar" es un término de la metodología GRI, que alude a cualquier circunstancia que pueda distorsionar sustancialmente la información contenida en la memoria anterior.

LOCALIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS EN LA MEMORIA.

| Nº | DESCRIPCIÓN | PÁGINA |
|------|--|--------------|
| 1.1 | Declaración del máximo responsable. | Pág. 4 - 5 |
| 1.2 | Descripciones de los principales impactos, riesgos y oportunidades. | Pág. 11 - 13 |
| 2.1 | Nombre de la organización. | Pág. 11 |
| 2.2 | Principales marcas, productos y/o servicios. | Pág. 16 |
| 2.3 | Estructura operativa de la organización. | Pág. 11 - 12 |
| 2.4 | Localización de la sede principal de la organización. | Pág. 67 |
| 2.5 | Número de países en los que opera la organización y nombres de los países. | Pág. 19 |
| 2.6 | Naturaleza jurídica de la propiedad y forma jurídica. | Pág. 11 |
| 2.7 | Mercados servidos. | Pág. 19 |
| 2.8 | Dimensiones de la organización informante. | Pág. 22 |
| 2.9 | Cambios significativos durante el periodo. | Pág. 7 |
| 3.1 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria. | Pág. 7 |
| 3.2 | Fecha de la memoria anterior más reciente. | Pág. 7 |
| 3.3 | Ciclo de presentación de memorias. | Pág. 7 |
| 3.4 | Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido. | Pág. 67 |
| 3.6 | Cobertura de la memoria. | Pág. 7 |
| 3.9 | Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos y demás información de la memoria. | Pág. 7 |
| 3.12 | Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria. | Pág. 8 - 9 |
| 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. | Pág. 13 - 15 |
| 4.11 | Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución. | Pág. 42 |
| 4.12 | Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe. | Pág. 63 |
| 4.13 | Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya. | Pág. 65 |
| 4.14 | Relación de grupos de interés que la organización ha incluido. | Pág. 64 - 65 |

INDICADORES GRI.

| Nº | DESCRIPCIÓN | PÁGINA |
|------|---|-------------------------------|
| 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. | Pág. 35 |
| EC2 | Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático | Pág. 16 |
| 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. | Pág. 25 |
| HR4 | Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. | Pág. 26 y 32 |
| S02 | Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción. | Pág. 26 |
| S03 | Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización. | Pág. 26 |
| S04 | Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. | Pág. 26 - 27 |
| S05 | Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying". | Pág. 25 |
| S08 | Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones. | Pág. 42 |
| LA1 | Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. | Pág. 30 |
| LA10 | Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y categoría. | Pág. 55 |
| 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. | Pág. 53 |
| LA12 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo. | Pág. 54 |
| 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. | Pág. 39 |
| 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. | Pág. 37 y 39 |
| 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. | Pág. 11- 25 - 27 - 29 -36- 44 |
| PR9 | Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización. | Pág. 45 |
| EN1 | Materiales utilizados, por peso o volumen. | Pág. 45 |
| EN5 | Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia. | Pág. 42 - 45 |

1.

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

“Somos una empresa de alto prestigio dentro del negocio de la Ingeniería, Construcción y Suministro de Bienes de Equipos.”

José Luis Fernández Bris,

Director General de Foster Wheeler Iberia.

Foster Wheeler Iberia, forma parte del grupo global Foster Wheeler uno de los grandes grupos de ingeniería y construcción mundiales, que diseña y ejecuta en todo el mundo proyectos de ingeniería y construcción para los sectores del petróleo, gas, químico/petroquímico, generación eléctrica, farmacia, medio ambiente y minería, entre otros. La española Foster Wheeler, creada en 1965, es una filial de Foster Wheeler AG.

FW AG tiene presencia en más de 30 países, estableciendo sus oficinas operativas en Reading, UK. Foster Wheeler Iberia está a punto de cumplir 50 años de existencia, en los que ha desarrollado un millar de proyectos en 30 países. Tiene su sede social en el parque empresarial de Las Rozas (Madrid).

Foster Wheeler Iberia desde hace ya tres años cuenta con la Certificación de Medio Ambiente ISO 14.001 por AENOR. En noviembre 2013 se realizó la primera Auditoría de Renovación de nuestro Certificado. Está certificada por LRQA en ISO 9.001, y por AUDELCO en el estándar OHSAS 18.001, siendo la primera empresa del Grupo en obtenerla.

En 2013 fuimos galardonados con el Premio Excelencia Empresarial en la categoría “LIDERAZGO” de la revista DIRIGENTES en la XIX Edición de sus PREMIOS EXCELENCIA. Dirigen-

tes, revista de referencia en el mundo empresarial, premia cada año a las empresas más excelentes por sus brillantes estrategias y los éxitos obtenidos por su gestión. El Consejo Editorial valoró nuestra trayectoria, reputación entre clientes y proveedores, capacidad de liderazgo y alto compromiso de trabajo de todos los integrantes de la Compañía. Estos factores se vieron reforzados por las últimas informaciones recogidas en prensa y nuestro firme compromiso con la RSE.

Reconocieron a Foster Wheeler Iberia como ejemplo en modelo de Liderazgo de empresa basado en la “pasión por la excelencia”. José Luis Fernández Bris, nuestro Director General, fue el encargado de recoger el PREMIO Excelencia Empresarial. Al acto de entrega de premios, asistieron todos nuestros Directores acompañando a José Luis en este momento tan importante para la Compañía.

El 1 de Enero de 2013 se hizo efectivo el proceso de reorganización y expansión a nivel mundial en el Grupo Foster Wheeler. Este proceso nos está permitiendo ampliar nuestros mercados, uno de nuestros objetivos estratégicos principales.

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.



Acto entrega Premio Excelencia Empresarial a José Luis Fernández Bris

Se definieron 3 áreas geográficas principales con la responsabilidad cada una de ellas del crecimiento de su mercado regional y ejecución de todos los proyectos ubicados en su región:

- Américas.
- EMEA: Europa / Oriente Medio / África / Rusia / FSU.
- Asia Pacífico.

Hemos re-constituido nuestro Global Sales Management como Global Business Development con el objetivo de servir a clientes a nivel mundial y construir relaciones sólidas, identificando y desarrollando oportunidades de negocio que ofrezcan soluciones integradas a nuestros clientes.

En Upstream hemos creado una Unidad Operativa independiente centrada en el crecimiento de la capacidad de ejecución de proyectos en alta mar.

Se han puesto en marcha Programas de Excelencia en áreas como Ingeniería, Estimación, Adquisiciones, Subcontratación, Construcción y Control de Proyecto para impulsar la mejora continua, la alineación global y establecer best practices mundiales que refuerzan una mentalidad de "One Foster Wheeler" que nos lleva a una ejecución de proyectos consistente, rentable y eficiente optimizando la distribución del trabajo para ofrecer una flexibilidad mundial. Todo ello liderado por un Excellence Execution Leader a nivel global.

Ante la existencia de un mercado cada vez más competitivo, con la implementación de esta nueva estructura organizativa construimos relaciones más fuertes con nuestros clientes al

mismo tiempo que creamos más oportunidades para las personas con talento que acceden más directamente a una carrera profesional dentro del Grupo Foster Wheeler.

Para cumplir con nuestra estrategia, el proceso de re-organización de la Compañía se basó en unos principios básicos imprescindibles:

- Ser verdaderamente una organización global, es decir, mayor alineación en la forma de interactuar con los clientes y en la ejecución de los proyectos.
- Ser más ágiles en la toma de decisiones. Tener un enfoque más regional.
- Afianzar nuestra cultura empresarial de cara a generar crecimiento en los mercados locales.
- Fomentar el trabajo en equipo y la integración entre los equipos de ventas, las operaciones comerciales y de ejecución de proyectos para lograr la excelencia en la ejecución.
- Enfocarnos en el desarrollo de soluciones para los clientes.

Por supuesto, nuestros pilares básicos y fundamentales los hemos mantenido.

- Nuestro compromiso con la seguridad.
- Accountability.
- Nuestro enfoque en la Excelencia Comercial.
- Nuestra experiencia técnica, especialmente en Downstream, y GNL/Midstream.
- La profesionalidad y compromiso de nuestros empleados/as.
- Nuestros valores fundamentales.

1.2 Misión, visión y estrategia

DESEAR, AVANZAR, TRABAJAR.

“ Hoy en día somos una empresa bien reconocida y de alto prestigio dentro del negocio de la Ingeniería, Construcción y Suministro de Bienes de Equipos. Hecho que viene marcado por nuestra visión de negocio encaminada a la satisfacción del cliente, incorporando unos conocimientos y liderazgo tecnológico que nos permiten el cumplimiento de la calidad exigida, de los plazos, de los costes, de las condiciones de seguridad así como del máximo respeto al medio ambiente, todo ello en virtud de demostrar nuestra pasión por avanzar de una manera ordenada, eficiente, constante, sostenible y reconocida. ”

José Luis Fernández Bris,
Director General de Foster Wheeler Iberia.

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 Pasión por la Excelencia, innovación y trabajo en equipo; y esa es nuestra **Creación de Valor**. De este modo conseguimos ser una Compañía con reconocido prestigio internacional en el campo de nuestras líneas de trabajo.

En Foster Wheeler Iberia como uno de los retos planteados en el año anterior 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.

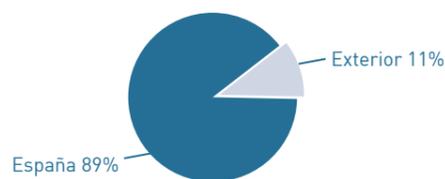
La diversificación en el portafolio de contratos continúa siendo uno de los elementos fundamentales en nuestra estrategia de negocio a la vez que mitigador del riesgo genérico del mercado:

- **Diversidad sectorial:** Refino, Petro-químico, Gas y Energía.
- **Diversidad de servicios ejecutados:** desde estudios de viabilidad hasta la gestión integral de proyectos incluyendo ingeniería, suministro de equipos y materiales y actividades de construcción, comisionado y puesta en marcha.
- **Contratación diversificada:** desde base reembolsable pasando por tanto alzado hasta los contratos modalidad llave en mano.
- **Diversificación geográfica** y base de Clientes con proyectos ejecutados para el mercado Español, Europeo y Sudamericano.

Nuestra cartera de clientes se diversifica y globaliza, en el año 2013 hemos trabajado en nuevos países como Nicaragua, Turquía y Perú.

Continuamos en nuestro posicionamiento en 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 diversidad de las personas es uno de los valores principales en nuestra compañía. En la plantilla contamos con un 11% de personas de diferentes nacionalidades.



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. 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.

En el año 2013, aún cuando el compromiso data del año 2011, hemos procedido a la firma oficial del **Charter de la Diversidad**, compromiso con carácter voluntario que recoge diferentes responsabilidades como, sensibilizar y difundir los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad en los valores de la empresa y entre la plantilla; avanzar en la construcción de una plantilla diversa; promover la inclusión; promover la conciliación a través de un equilibrio en el tiempo personal, de trabajo y de ocio; extender y comunicar el compromiso hacia las personas trabajadoras, empresas proveedoras, clientes y administraciones, y reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación. Todos estos principios están en la línea con las políticas que desde la Dirección de Foster Wheeler Iberia se están desarrollando.

El 18 de febrero, José Luis Fernández Bris, en la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, participó en el acto de Firma del Charter de la Diversidad.



Charter de la Diversidad, Febrero 2013

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.

Nuestro Código de conducta y ética empresarial supone un programa de cumplimiento de Derechos Humanos promoviendo y desarrollando una regulación que garantiza que las activida-

des de Foster Wheeler Iberia, no solo cumplen sino que mejoran la regulación a la que se encuentra sometida. Es nuestro objetivo rendir cuentas ofreciendo información a nuestros grupos de interés, con el fin de promover el diálogo así como que valoren dicha información.

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.



INTEGRITY ACCOUNTABILITY HIGH PERFORMANCE VALUING PEOPLE TEAMWORK

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.

1 MUJER
7 HOMBRES

| | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| José Luis Fernández Bris | Director General |
| José Carlos García Casas | Director de Operaciones |
| Arturo Martínez Lafuente | Director Comercial |
| Diego Marín Marco | Director de Hornos |
| Joaquín Peralba Vañó | Director de Gobierno Corporativo |
| Joaquín Peralba Vañó | Director de Asesoría Jurídica |
| Yolanda Mediano Lorenci | Directora de Recursos Humanos & RSE |
| José López Rubio | Director Financiero |

1.5 Experiencia y tecnologías



El Grupo Global de Ingeniería y Construcción (E&C), al cual pertenece Foster Wheeler Iberia opera principalmente en los siguientes sectores industriales:

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

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 cual 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.

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 **reconversión de las refinerías** 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.

Somos líderes en tecnología al servicio de la eficiencia con el proceso de Coquización Retardada con tecnología SYDECSM con el fin de conciliar la demanda creciente de combustibles de transporte, la legislación cada vez más exigente y mejorar los márgenes de beneficio de las refinerías. Foster Wheeler continúa trabajando para hacer de esta tecnología, de fiabilidad ya contrastada, todavía más eficaz y segura.

Aunque esta tecnología pueda considerarse “madura”, la compañía sigue dedicando permanentemente recursos para el desarrollo y mejora técnica de este proceso SYDECSM para hacerlo más eficiente, más seguro y más fiable para sus clientes.

Foster Wheeler Iberia es además uno de los **principales suministradores de hornos de proceso, unidades de recuperación de calor y equipos auxiliares** para las industrias del petróleo, petroquímicos, químicos y otras plantas industriales.

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

La práctica totalidad de nuestros clientes y proveedores industriales son firmas de reconocido prestigio y solidez financiera así como líderes en sus respectivos sectores. No obstante, es política de la Compañía la máxima observancia en la gestión de las herramientas de valoración de riesgos con el objetivo de minimizar las incertidumbres crediticias que eventualmente se pudieran derivar de las diferentes transacciones que llevamos a cabo en el transcurso habitual del negocio.

En el mismo sentido se dirigen todas nuestras prácticas de gestión de los seguros de cambio que se basan en los requerimientos de los proyectos en ejecución y nunca se realizan con fines especulativos.

Los riesgos en la ejecución de proyectos son evaluados regularmente desde la fase de oferta hasta la finalización de los servicios contratados. El marco contractual, tecnológico, de ejecución, financiero-fiscal y presupuestario, entre otros, son analizados conjuntamente por los equipos de proyectos y la Dirección de la Compañía. El equipo de análisis de riesgos que el Grupo Foster Wheeler tiene a nivel mundial participa en el análisis de aquellos proyectos de significativa importancia sea por volumen, área geográfica y/o responsabilidades contractuales.

La Compañía sigue manteniendo su política de mejora de los sistemas de gestión al objeto de asegurar la calidad, veracidad y productividad en todas sus áreas de actividad: Comercial, Operaciones, Financiera y Recursos Humanos.

REFINO

Como en años anteriores, continua teniendo una gran relevancia en las actividades de Ingeniería y Construcción en Plantas de Proceso, el desarrollo de proyectos, desde su fase de Venta a su fase de Ejecución, en relación con unidades de Coquización Retardada (tecnología SYDECSM), siendo Foster Wheeler Iberia una de

las oficinas del Grupo Foster Wheeler a nivel mundial con mayor experiencia en este tipo de unidades.

GAS NATURAL

Foster Wheeler Iberia ha consolidado su posicionamiento en un sector clave como el gasista, especialmente en el apartado de Regasificación, tanto en su modalidad de *onshore* como en la modalidad *offshore*.

Por otro lado, y de acuerdo con su Estrategia de Diversificación, Foster Wheeler Iberia ha incrementado su actividad Internacional en proyectos de Terminales Flotantes de Almacenamiento y Regasificación (FSU/FSRU), en cuyo sector es pionera dentro de nuestra organización, y con gran reconocimiento entre nuestros clientes.

Durante 2013 Foster Wheeler Iberia, por mencionar lo más importante, resultó ser adjudicataria de diversas órdenes de servicios de ingeniería, como son los servicios de ingeniería para el pre-FEED y FEED de una nueva Terminal de Regasificación de GNL para KNPC en Kuwait, un PMC para una nueva Terminal de Regasificación para IOCL en Enore, India, en la cual trabajamos junto con nuestra afiliada local Foster Wheeler India Ltd., un trabajo para *Upstream Onshore*, para un sistema de compresión de GNL para Eurotek, en el que participa Repsol, en Rusia y los servicios de ingeniería en fase de oferta para SACYR para una nueva Terminal de LNG para PROMIGAS, en Colombia.

Adicionalmente hemos terminado los proyectos que teníamos en cartera:

- Servicios de Ingeniería de FEED para una nueva Terminal de LNG para PROMIGAS, en Colombia.
- Servicios de Ingeniería Básica para planta de licuefacción de baja capacidad, para EGP en Perú.
- Realización de estudios de Viabilidad e Ingeniería Conceptual de Terminales de Regasificación para:
 - KNPC Kuwait (a través de CRA).
 - Complejo de GNL del Este (CGESA) República Dominicana.

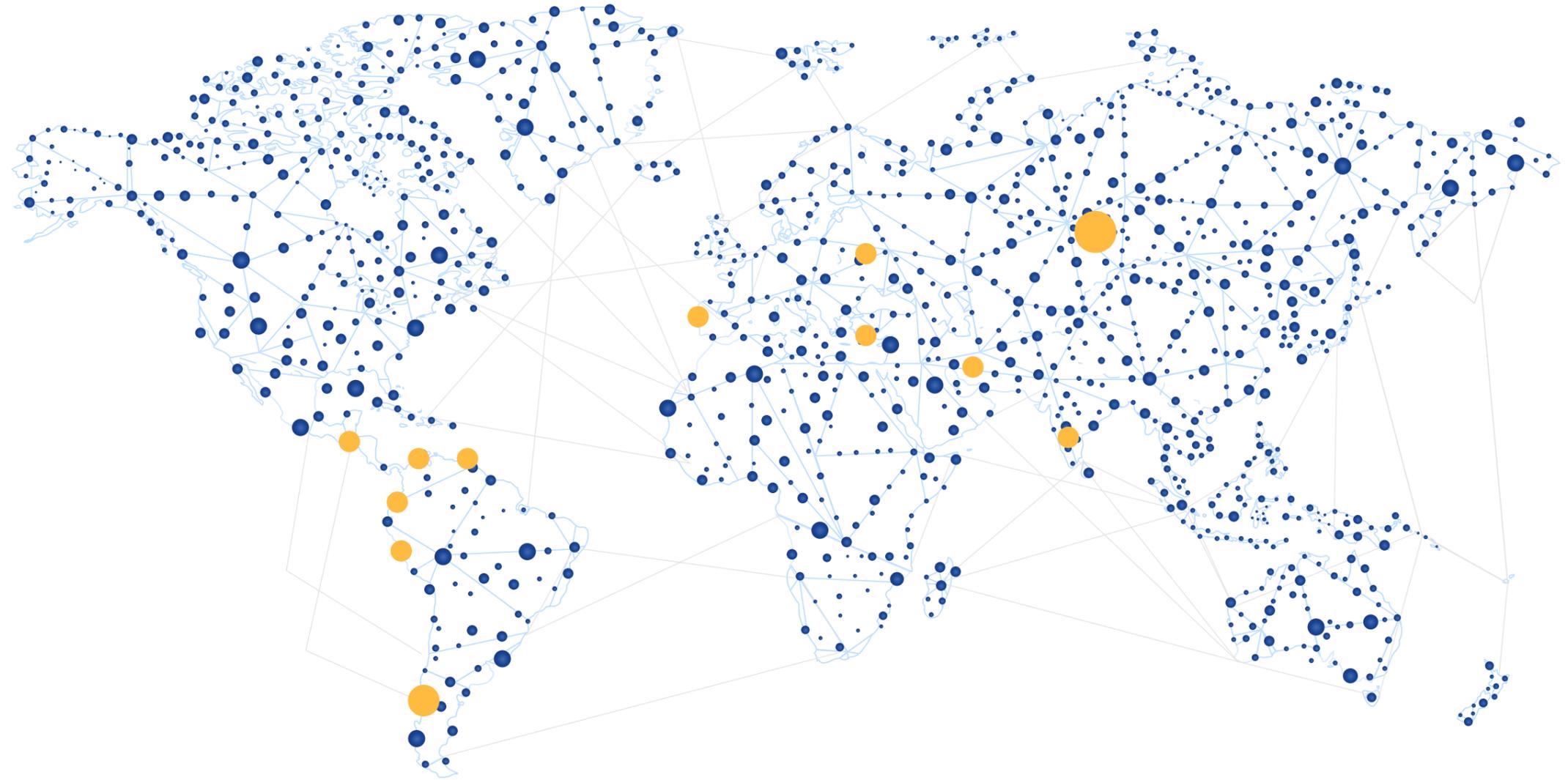
DIVISIÓN DE HORNOS

Durante el año 2013, nuestra División de Hornos ha concluido algunos de los proyectos conseguidos en años anteriores.

- NAFTAN, Refinería de Novopolotsk (República de Bielorrusia): Horno de Coker con sistema de precalentamiento. Todo el suministro contratado se realizó (de forma satisfactoria) durante el año 2013. Está pendiente el montaje del mismo, a realizar por otros con supervisión de Foster Wheeler Iberia; así como, la puesta en marcha del equipo.
- REPSOL (Coruña). Revamping del Horno de Coker H-1201.

Adicionalmente durante el año 2013 se han realizado diversos estudios e ingeniería para varios clientes como Repsol, Petronor, etc...

La previsión para el año 2014 es muy positiva, ya que durante el año 2013 se ha trabajado en una serie de ofertas para nuevos Proyectos que confiamos en que, una parte de ellos, se transformen en nuevos contratos.



● Países con presencia de Foster Wheeler Iberia en 2013



2.

Ejercicio 2013: Foster Wheeler Iberia en cifras

FSRU de GNL. Imagen cortesía de HÖEGH.

2.1 Hitos 2013

2.2 Foster Wheeler Iberia en Cifras

2.1 Hitos 2013

Premio Excelencia Empresarial 2013

El Consejo Editorial de la revista Dirigentes concede a Foster Wheeler el premio Excelencia 2013 en la categoría de Liderazgo.

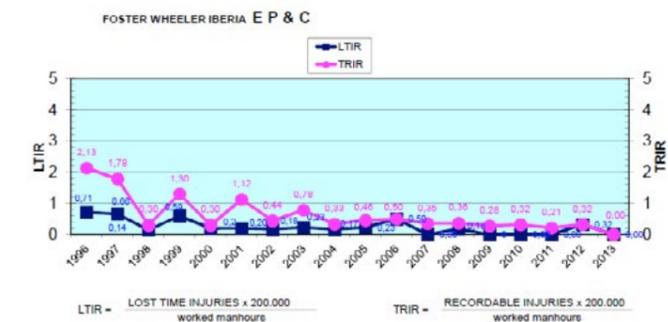
II Plan de Igualdad de Oportunidades

Nace gracias al compromiso de Foster Wheeler Iberia por la mejora constante de su plantilla, y con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Conforme a los compromisos de Responsabilidad social adquiridos, entre otras adhesiones, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Código de Conducta y ética empresarial, Foster Wheeler Iberia se compromete con una Política de Responsabilidad Social y a impulsar de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades.

Firma Oficial del Charter de la Diversidad

Con la firma se hace más visible el compromiso de Foster Wheeler Iberia con el derecho de las personas a tener igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y salario en el mundo laboral, al margen de su diversidad, género, raza, nacionalidad de origen, edad, discapacidad, orientación sexual, estatus familiar, religión. El derecho que tienen todas las personas, independientemente de sus perfiles diversos a la conciliación de sus vida profesional, familiar y personal.

Seguridad



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

Medio Ambiente Plan de gestión ambiental (PGA)

La implantación del PGA significa que se identifican y evalúan los requisitos y aspectos de los Proyectos, los controles operacionales y responsabilidades asociadas.

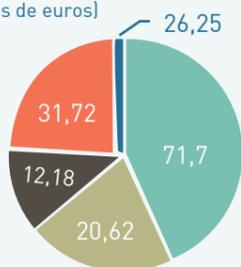
Recursos Humanos Portal de empleo

Nuevo Portal de Empleo
[http://www.fwc.com/working/careers\(SpainE&C\)](http://www.fwc.com/working/careers(SpainE&C))

2.2 Foster Wheeler Iberia en cifras

DIMENSIÓN ECONÓMICA
(millones de euros)

- INGRESOS
 - COSTES OPERATIVOS
 - RETRIBUCIÓN EMPLADOS
 - PAGOS A ADMINISTRAC. PÚBLICAS
 - INVERSIONES EN LA COM. DONATIVOS
- (miles de euros)



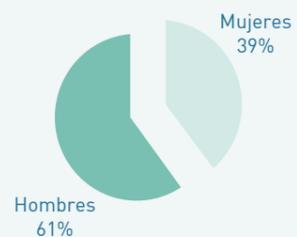
DIMENSIÓN AMBIENTAL

CONSUMOS

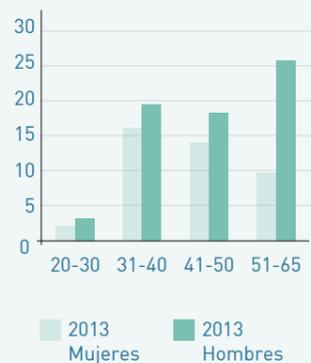
| | |
|------------------------|--------------------------|
| AGUA (m³) | 4.128,69 |
| ELECTRICIDAD (kwh) | 1.245.007,50 |
| PAPEL (Kg) | 28.138,53 |
| TONER (Unidad) | 122 |
| FLUORESCENTES (Unidad) | 0 (no ha habido compras) |

DIMENSIÓN SOCIAL

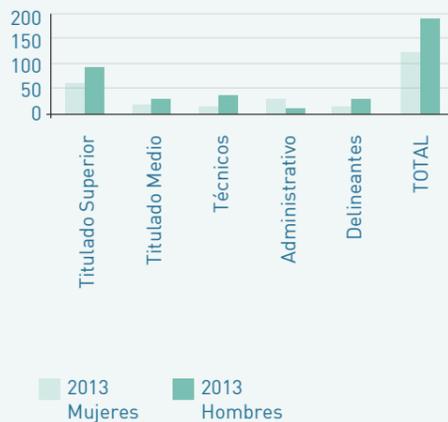
Plantilla



Plantilla por edad



Plantilla por categoría profesional y sexo



Refinería PETRONOR Bilbao. Imagen cortesía de PETRONOR.

3.

Enfoque
de gestión

—

3.1 Código de Conducta y Ética
Empresarial y su aseguramiento

3.2 Plan de Responsabilidad Social

3.3 Plan de Igualdad

3.4 Beneficios sociales

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 tres ejes fundamentales:

- Código de Conducta y Ética Empresarial
- Plan de Responsabilidad Social
- Plan de Igualdad

3.1 Código de Conducta y Ética Empresarial y su aseguramiento

—

“ Ser Compliance es actuar éticamente. ”

Nuestro Código ético representa una protección, no solo para los empleados, sino también para nuestros clientes, colaboradores, accionistas y suministradores. 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 normativas internas, y la igualdad y respeto en el puesto de trabajo.

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 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.

Todos los procesos de contrataciones (todos los contratos) pasan por una revisión legal estructurada de conformidad con las políticas de la Compañía.

Adicionalmente e íntimamente ligado al Código de Ética están los valores corporativos de nuestra Compañía.

Trabajamos día a día en la implantación y vigilancia de los más elevados estándares éticos que representan el "Compliance" de nuestra Empresa.

Con esta finalidad, durante el año 2013 se ha reforzado el conocimiento y la concienciación sobre el cumplimiento ético de todos los empleados y personal externo que actúa en nombre de Foster Wheeler mediante una sesión formativa on-line en la que han participado un total de 370 personas (151 mujeres y 219 hombres) en la que se han expuesto casos prácticos que pueden darse en nuestro día a día de trabajo y donde se han recordado las claves de una actuación Compliance en lo relativo a respeto en el lugar de trabajo, pautas contra el soborno y la corrupción, tratamiento de conflictos de interés y valoraciones sobre la aceptación o entrega de obsequios y entretenimientos no aceptados por la Compañía.

Así mismo, desde la Dirección se transmite la importancia de que todos los empleados cumplamos con este marco ético:

Durante el año se han seguido revisando y actualizando las Políticas Corporativas que pautan el comportamiento social y éticamente responsable en las materias Legales, de Propuestas y Proyectos, de Recursos Humanos, Financieras y otras de ámbito general.

Del mismo, se han emitido en 2013 nuevas Políticas Corporativas entre las cuales destacan las relativas a la Prevención del Abuso de Sustancias en el lugar de trabajo para fomentar un entorno saludable y socialmente responsable.

Hemos seguido manteniendo como estandarte nuestro Código Ético, el cual ha sido entregado a todos los nuevos empleados que se han unido a la Compañía y se ha continuado poniendo a disposición de todos la línea de reporte de violaciones de dicho Código, no habiéndose registrado ninguna notificación de infracción por dicha vía en el transcurso del año en Foster Wheeler Iberia.

Como parte de las actividades de seguimiento de los controles de Compliance, se ha realizado un Testing sobre los procesos de Compras, Propuestas, Operaciones, Recursos Humanos y Nómina, Sistemas

de Información y procesos Financieros, no habiendo sido identificada ninguna deficiencia en dichos controles.

Junto a todas estas herramientas, la Comunicación ha sido clave durante el año ya que el equipo Compliance de la Compañía, capitaneado por el Chief Compliance Officer, ha fomentado unos canales de comunicación abiertos con todos los niveles de la Compañía, resolviendo por un lado las consultas que han llegado por parte de los empleados a este área y recordando por otro a la Dirección en los Company Management Meetings asuntos claves como el tratamiento de la Confidencialidad o la contratación de Agentes.

En lo que se refiere a nuevos requisitos a favor de la Responsabilidad Social, hemos procedido al análisis de nuestro alcance de servicios en lo que pudiera verse afectado por la nueva ley de la US Securities and Exchange Commission (SEC) sobre "Conflic Minerals", la cual vigila la prevención en el uso de determinados minerales que puedan estar siendo producidos en ciertas localizaciones mediante abusos de los derechos humanos. Esta ley establece unos mecanismos de divulgación y control respecto del uso en nuestras cadenas de compra y/o producción de materiales que contengan ciertos minerales (oro, estaño, tántalo y tungsteno) provenientes de la República Democrática del Congo y países aledaños, cuya extracción y comercialización ayuda de manera directa o indirecta a grupos armados.

También cabe destacar que con la finalidad de que no solo nosotros sino también aquellos que actúan en nuestro nombre respondan con los mismos valores Compliance, se han realizado durante el año procesos de Due Diligence de Agentes de Ventas o personal subcontratado que nos representa frente a funcionarios públicos con el propósito de garantizar que comparten y demuestran una conducta ética adecuada.

Este proceso consiste en un exhaustivo análisis de la reputación, transparencia y legalidad de la compañía y sus principales representantes a ser contratados como Agentes, e incluye entre otras acciones una entrevista con el Agente, una investigación en Bases de Datos sobre fraude y corrupción (interpol, world bank listing, etc), informes financieros e informes de investigación de proveedores independientes (Embajada Americana, Risk Advisory, Duns & Brandstreet) y recopilación de toda la documentación soporte que facilite el Agente en lo relativo a los permisos, certificados y registros de la actividad de su Compañía. El proceso de Due Diligence termina con una aprobación formal de la contratación en base al análisis previo y la firma de un Agreement que contiene unas cláusulas estrictas de vigilancia y cumplimiento de las leyes anticorrupción que ostenta nuestra Compañía.

Todo lo anterior pone de manifiesto el convencimiento y la inversión de recursos que nuestra Compañía ha puesto durante el año a favor de una conducta empresarial íntegra, respetuosa y transparente no sólo con sus empleados sino con todos sus grupos de interés.

La Ética en nuestro comportamiento constituye uno de los valores esenciales y determinantes para Foster Wheeler. Principios tales como Honestidad, Integridad, Transparencia, Respeto y Responsabilidad, representan nuestros pilares fundamentales.

Nuestro Código Ético y la constante formación con relación al mismo, constituyen un requisito indispensable en el desarrollo de nuestras actividades y adicionalmente representan nuestra conformidad con la legislación aplicable en esta materia y con la creciente sensibilización social en lo relativo a la transparencia y los controles éticos y financieros de las sociedades y las empresas.

José Luis Fernández Bris. Director General de Foster Wheeler Iberia



Terminal de GNL. Barcelona. Imagen cortesía de ENAGÁS.

3.2 Plan de Responsabilidad Social

En el año 2013 procedimos a diseñar y definir el Plan de Responsabilidad Social de Foster Wheeler Iberia con el objetivo de enmarcar la estrategia de Responsabilidad Social de la compañía definiendo los asuntos clave y las acciones a realizar.

Las acciones que podemos destacar que se llevaron a cabo dentro del marco de la Responsabilidad Social fueron:

- Elaboración de la Memoria de Responsabilidad Social 2012.
- Revisión del Plan de Igualdad.
- Formación en Responsabilidad Social dirigida a toda la plantilla: para cumplir con este punto lo incluimos como objetivo de calidad. Analizaremos este dato en el apartado referente a Gestión Social.
- Creación del canal de dialogo "tu opinión cuenta" para que la plantilla pueda dirigir sus sugerencias y comentar temas relacionados con la Responsabilidad Social.

- Programa BeWell: acciones, ofertas y comunicados relacionados con la salud, ejercicio físico y la nutrición.
- Sensibilización sobre el Medio Ambiente a través de charlas y comunicados.
- Plan de Acción Social anual.
 - Colaboración con distintas ONG's: Fundación Vicente Ferrer, Fundación Theodora, Cruz Roja, Ayuda en Acción, Fundación Trébol, etc...
 - Hemos finalizado los 8 propósitos de desarrollo humano del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Objetivos del Milenio (ODM) con presencia de distintas ONG's en la oficina (REDFORESTA, Movimiento por la Paz y la Libertad, Cruz Roja).
 - Formación sobre voluntariado Hospitalario y voluntariado en Residencias de Mayores al equipo de voluntarios.

| ACCIONES | GRADO DE EJECUCIÓN |
|--|----------------------|
| Elaboración de la Memoria Responsabilidad Social 2012 | REALIZADA |
| Revisión del Plan de Igualdad | REALIZADO |
| Formación dirigida a toda la plantilla en Responsabilidad Social | POR FINALIZAR |
| Creación del canal de dialogo "tu opinión cuenta" | REALIZADO |
| Sensibilización Medio Ambiente | REALIZADO |

3.3 Plan de Igualdad

Cumpliendo con el objetivo que nos marcamos en la Memoria de 2012, en 2013 hemos revisado nuestro Primer Plan de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad de Oportunidades se realiza dentro del marco legal y de las medidas y recomendaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo III: "Los planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad".

Este II Plan nace gracias al compromiso de Foster Wheeler Iberia por la mejora constante de su plantilla, y con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Para su elaboración se ha realizado una evaluación de los logros obtenidos por el I Plan de Igualdad de Oportunidades, además de un análisis de la situación real de la empresa en materia de igualdad, llegándose a un diagnóstico claro utilizando datos de 2012.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora. Por ello se han establecido una serie de medidas encaminadas a la mejora continua.

Las áreas analizadas han sido la estructura de la plantilla, la selección, la promoción, la formación, las medidas de conciliación, el sexismo y el acoso laboral, y la cultura organizativa.

Conforme a los compromisos de Responsabilidad Social adquiridos, entre otras adhesiones al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el cumplimiento de nuestro Código de Conducta y Ética empresarial, en Foster Wheeler Iberia nos comprometemos con una Política de Responsabilidad Social y a impulsar de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades.

En el Acceso al Empleo nuestros procesos de selección están diseñados para asegurar la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todas las candidaturas que participan en ellos. Este principio de igualdad está presente desde la comunicación inicial de los puestos vacantes, que dirigimos a todos los profesionales potencialmente interesados en Foster Wheeler como al empleado de referencia, sin establecer ninguna diferencia en razón de la diversidad de las personas.

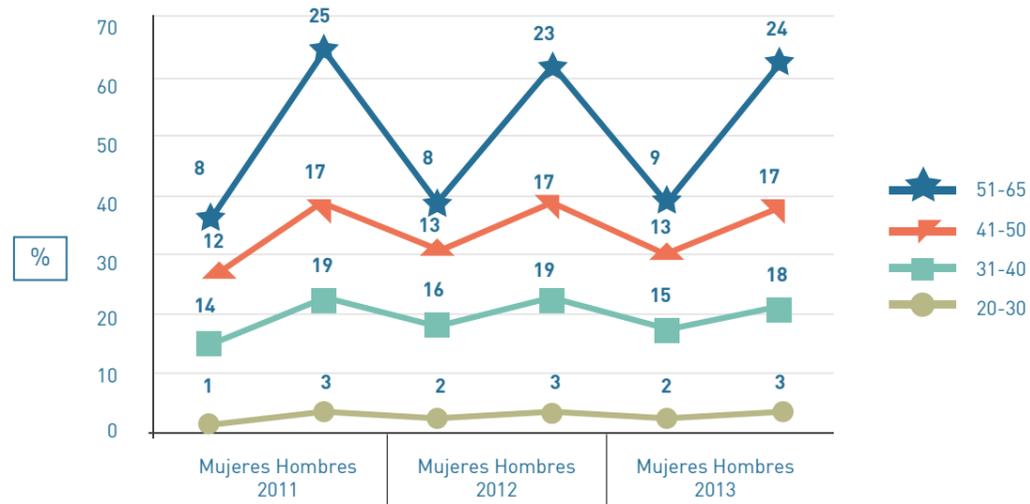
Este compromiso es al máximo nivel y consiste en:

- Continuar con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Mantener este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad

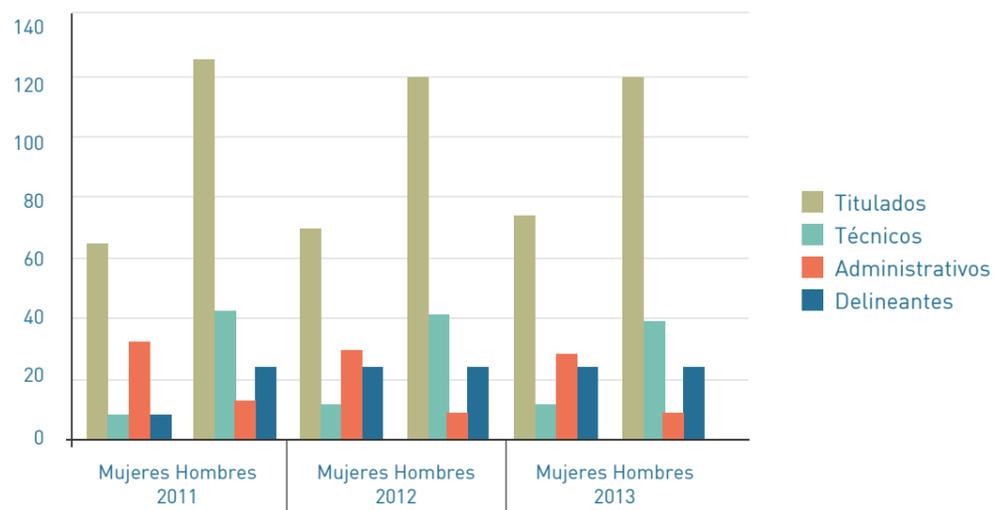
COMPOSICIÓN PLANTILLA POR SEXO (%) (2011-13)



COMPOSICIÓN PLANTILLA POR EDAD Y SEXO



COMPOSICIÓN PLANTILLA POR CATEGORÍAS Y SEXO



3.4 Beneficios sociales

En Foster Wheeler Iberia vamos “un paso por delante” en la gestión de los beneficios sociales. Desde hace varios años venimos desarrollando iniciativas centradas en la mejora de la calidad de vida de nuestros empleados. En 2013, y con el objetivo de informar a la plantilla de la política de Beneficios Sociales existente en la Compañía redactamos una Guía de Beneficios Sociales que distribuimos entre todos los empleados y que desde entonces entregamos a todas las incorporaciones que tenemos en Foster Wheeler Iberia. Este documento recoge las características, los requerimientos y el funcionamiento de todos los beneficios sociales que actualmente son una realidad en esta Compañía.

En ella podemos encontrar información sobre la jornada laboral flexible, seguro médico, sistema de retribución flexible, seguro de vida y accidentes, plan de pensiones, programa MÁS VIDA RED, comedor de empresa, y servicio de cafetería, ayuda a estudios, parking, servicio médico, bus free y medallas por antigüedad.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Dentro de nuestra política de beneficios sociales, se puede acceder a un sistema de compensación a la carta. Nuestros empleados pueden optar por destinar parte de su retribución dineraria a la adquisición de un Seguro Médico realizándose el pago mediante retribución flexible con las importantes ventajas que ello supone, y Tickets Guardería, que es un servicio de cheques utilizado para el pago de guarderías que se ofrece a los empleados que tienen hijos menores de 3 años. El importe total del ticket es deducible fiscalmente.

El sistema de Retribución Flexible sigue teniendo gran aceptación ya que en 2013 hubo un incremento del 15,96% de empleados que se adhirieron al Seguro Médico respecto del año anterior, lo que supone un 69,65% del total de la plantilla.

POLÍTICA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Seguimos teniendo las mismas medidas en materia de conciliación: flexibilidad horaria, servicio de comedor, permiso de lactancia, plazas de parking para toda la plantilla, asignación de plazas de parking cubiertas a embarazadas, permisos sin sueldo a personas con antigüedad mínima de un año, 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...

Dentro del Programa MAS VIDA RED, proveedor global enfocado a planes de beneficios para los empleados que nos ayuda en la conciliación de la vida familiar y laboral, Foster Wheeler Iberia abona en su totalidad una cuota por empleado/mes, de esta manera tiene a su disposición un asesor personal que le permite acceder sin coste a un centro integrado de ayuda, información, evaluación, orientación, asesoramiento y seguimiento continuado.

En 2013 los beneficiarios fueron 271 empleados que suponen un 86,58% de la plantilla. La evolución desde el año 2009, año en que se contrató este beneficio ha sido muy positiva, ya que hemos pasado de 120 usuarios a 271 en 2013.

3. Enfoque de gestión

OTROS BENEFICIOS

Otros beneficios Sociales a los que nuestros empleados tienen acceso y que son importantes destacar son los Seguros de Vida y Accidentes, el Plan de pensiones, acceso a un Servicio Médico en el centro de trabajo y la Ayuda a Estudios que se gestiona desde el área de Formación de la Compañía.

- Seguros de Vida y Accidentes. La Compañía subvenciona el 50% de la contratación de un Seguro de Accidentes Voluntario y un Seguro de Vida Voluntario hasta un capital máximo asegurado.
- Plan de Pensiones. Es un importante beneficio social que Foster Wheeler Iberia ofrece a sus empleados, ya que la Compañía aporta por el empleado la misma cantidad que él ingresa, por lo que el empleado ingresa el doble de lo que aporta.
- Servicio Médico. Foster Wheeler Iberia, con objeto de velar y controlar la salud de los empleados, pone a su disposición un servicio médico de empresa con instalaciones propias dentro del edificio. Este servicio facilita la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros empleados, sobre todo para la realización de revisiones anuales, analíticas, etc..
- Ayuda a Estudios. Como complemento al Plan de Formación Anual, ponemos a disposición de los empleados la "Ayuda a Estudios". Se trata de una ayuda económica para los casos en los que se realicen estudios en colegios, universidades o escuelas legalmente reconocidas o en centros privados, dependiendo del tipo de formación.

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 2013 no se ha solicitado ninguna de las medidas descritas, ya que no se ha producido ninguna situación de violencia de género.

“ NUESTRO PLAN DE IGUALDAD CONTEMPLA MEDIDAS DIRIGIDAS A LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. ”



4.

Gestión económica

4.1 Desempeño económico: Exigencia en resultados

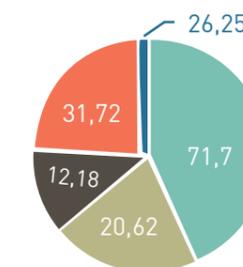
El resultado neto del ejercicio 2013 es de 14,6 millones de euros, lo que representa una reducción del 1,98 % respecto al ejercicio anterior. El nivel de ingresos se mantiene centrado en el mercado internacional, ya que el mercado nacional, siguiendo la tendencia de años pasados, muestra una gran debilidad como consecuencia de la falta de inversión de nuestros clientes tradicionales. En este sentido es significativo mencionar que los ingresos del extranjero representan en 2013 un 94,25% del total.

Las causas principales del menor resultado es la disminución de 14,13% de la cifra de negocios y por otro lado el aumento de 4,03 puntos porcentuales del margen de explotación.

A 31 de diciembre de 2013 la cartera de pedidos es de 54,22 millones de euros, que representa una disminución del 29,83% respecto al ejercicio anterior. Todos estos datos son indicativos de la solidez financiera de la Sociedad.

DIMENSIÓN ECONÓMICA (millones de euros)

- INGRESOS
- RETRIBUCIÓN EMPLADOS
- PAGOS A ADM. PÚBLICAS
- INVERSIONES EN LA COM. DONATIVOS (miles de euros)
- COSTES OPERATIVOS



| | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------------------|------|-------|-------|
| INGRESOS | 66 | 83,29 | 71,7 |
| COSTES OPERATIVOS | 33 | 41,9 | 31,72 |
| RETRIBUCIÓN A EMPLEADOS | 21 | 19,7 | 20,62 |
| PAGOS A ADM. PÚBLICAS | 9 | 10,78 | 12,18 |

| | | | |
|---|--|---|------------------|
| Valor económico directo creado (VCE) | Ventas netas más ingresos procedentes de inversiones financieras y venta de activos: | Ingresos | 71,70 Mill. € |
| Valor económico distribuido (VED) | Pagos a proveedores, royalties y pagos de facilitación u obsequios dinerarios: | Costes Operativos | 37,72 Mill. € |
| | Pagos totales realizados a los empleados y contribuciones sociales. No incluye compromisos de pagos futuros: | Salarios y beneficios sociales para empleados | 20,62 Mill. € |
| | Tasas e impuestos brutos: | Pagos a gobiernos | 12,18 Mill. € |
| | Aportaciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad en el sentido amplio de la palabra (incluye donaciones) | Inversiones en la comunidad "DONATIVOS" | 26,25 miles de € |
| Valor económico retenido (VER) VEC - VED | | | 7,15 Mill. € |

4.1 Desempeño económico: Exigencia en resultados

4.2 Nuestros Proveedores

4.2 Nuestros proveedores

Nuestras relaciones y acciones con los proveedores se realizan dentro de un marco legal de actuación 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. Nuestros proveedores son conocedores de las estrictas normas éticas que nuestra empresa aplica al proceso de compra.

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.

La gama de equipos y materiales que se compran para nuestros proyectos es muy amplia. Los proveedores representan prácticamente todo el mercado global: además del continente europeo compramos bienes de equipo en el mercado norteamericano, América Latina y Asia.

Todas las órdenes de compra se adjudican mediante un concurso competitivo, en el que se les informa a los participantes sobre las características técnicas requeridas, el plazo de entrega, condiciones de pago, garantías, etc.

A todos los concursantes se les aplica el mismo criterio de evaluación: la orden de compra se adjudica siempre al suministrador más competitivo entre las ofertas técnicamente aceptables.

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.
- 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 reúne las habilidades técnicas requeridas, cuenta con un sistema de gestión de calidad adecuado y posee la solvencia financiera necesaria. La homologación de los proveedores es un requisito importante, pero en sí mismo no garantiza el rendimiento técnico y comercial perfecto del proveedor durante la ejecución del proyecto. Con el fin de asegurar el rendimiento técnico del proveedor durante la ejecución del proyecto, además de requerir la homologación, se establecen relaciones y mecanismos de diálogo basadas en los principios de igualdad y respeto mutuo.

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.

Es una tendencia general que incluso en proyectos de tipo llave en mano los clientes cada vez más exigen el uso de su lista general de suministradores. Debido a esta tendencia, la homologación de nuestros proveedores por nuestros clientes habituales tiene cada vez más importancia.

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 consolidó 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 realizar un proceso de homologación, emitir peticiones de oferta, pedidos, informes de activación y una gran variedad de diferentes tipos de informes para facilitar el seguimiento del progreso de compra. Además de dichas funciones operativas, el sistema facilita enormemente el intercambio de información sobre el rendimiento de los suministradores entre las diferentes afiliadas de Foster Wheeler. El sistema e-Procurement se está utilizando en la oficina de Madrid desde hace tres años.

HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

Tenemos definido un procedimiento específico para la homologación y evaluación de los suministradores. En él se describe el sistema que Foster Wheeler Iberia utiliza para homologar y evaluar a suministradores, con el fin último de garantizar su capacidad para cumplir con los requisitos del suministro y los propios del Sistema de Gestión de la Compañía.

Es aplicable a la relación de todas las compras y subcontratos realizados en la Compañía para nuestros proyectos. Para obtener la calidad exigida en la gestión de Compras, se adopta el sistema de Homologaciones que incita a la fidelidad y favorece el perfeccionamiento de las relaciones con nuestros clientes, de la gestión y de los resultados.

Dependiendo de la categoría asignada al suministrador en función del alcance de los servicios que preste, el proceso de homologación es diferente.

Cuando así se requiera, la homologación puede completarse mediante visita al suministrador, en función del importe del pedido. En los casos en los que se requiere una homologación completa después de obtener conclusiones favorables, el proceso continúa con una inspección de calidad (Dpto. de Inspección) y el análisis definitivo del suministrador.

Puede ocurrir que el suministrador nos venga impuesto por el cliente, por lo que en estos casos se requiere un documento de soporte que confirme que el suministrador figura en la lista de Suministradores del Cliente. Tras obtener el requisito documental el nuevo Suministrador se incorpora a la Lista de Suministradores para aquellos Proyectos cuyo Cliente lo haya autorizado.

Realizamos una evaluación continua de los suministradores para garantizar la excelencia y la creación de valor en la ejecución de nuestros proyectos.



Refinería REPSOL La Coruña. Imagen cortesía de REPSOL.

5.

Gestión de la seguridad, medio ambiente y calidad

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

5.1 Política de Seguridad

5.2 Política y Sistema de Gestión Ambiental

5.3 Gestión de la Calidad

5.1 Política de seguridad

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Un año más, Foster Wheeler Iberia ha continuado con las actuaciones de Seguridad y Salud concernientes a todo su ámbito de actividad, en el cual se incluyen los proyectos que desarrolla, las obras que ejecuta como contratista y los servicios de supervisión que presta a las empresas clientes, así como la gestión de la Seguridad y Salud de sus propios empleados, que como empresario le corresponde.

Durante el año 2013 se ha revisado el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

La carta conteniendo la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente ha sido revisada y actualizada en Enero de 2013, de acuerdo a la planificación de revisión trianual y para reflejar los cambios organizativos realizados al comienzo del año.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales también ha sido sometido a revisión y actualizado en Julio de 2013. Los cambios introducidos han sido de carácter menor.

En el mes de Julio se realizó una auditoría externa correspondiente al segundo seguimiento de la certificación del sistema de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo a lo establecido en la Norma OHSAS 18001. Se comprobó el funcionamiento del sistema de gestión y el resultado se recogió en informe favorable.

Se realizó la reunión anual del Comité de Gestión de HSE, según lo previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, con objeto de informar a la Dirección sobre las actividades de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y facilitar el seguimiento de dichas actividades por parte de la misma.

La gestión de Seguridad y Salud de los empleados se realiza por medio del Servicio de Prevención propio, que queda recogida en la Memoria Anual de dicho servicio, así como el concierto con Servicios de Prevención ajenos, para aquellas actividades no cubiertas por el anterior y actuaciones puntuales. La correspondiente a las obras realizadas para clientes se refleja en el informe mensual que origina cada obra y los informes de auditorías realizadas por el Departamento de Seguridad de la oficina central.

Por lo que se refiere a la siniestralidad, nuestro índice de frecuencia en 2013 se sitúa en 1,47, índice muy inferior a los valores disponibles para el último año publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en las diferentes secciones de actividad (el menor valor publicado por este organismo es de 2,2 y corresponde a la sección de Actividades financieras y de seguros).

Durante el año 2013 Foster Wheeler Iberia no ha ejercido labores de Coordinación de Seguridad en obras en el ámbito del R.D.1627/1997, por encargo de nuestros clientes. El resto de actividades de construcción ha sido muy limitado y no ha registrado ningún accidente.

Si bien nos sentimos orgullosos de la baja siniestralidad que hemos registrado en nuestras operaciones, Foster Wheeler Iberia ha continuado y seguirá ejerciendo una política de formación proactiva del personal en materia de Seguridad y Salud, no sólo en lo que concierne a las obligaciones establecidas por la reglamentación oficial en este sentido, sino también en la impartición de Cursos Básicos de Prevención de Riesgos Laborales según el programa establecido en el R.D. 39/1997, que se facilita a todo el personal de supervisión de obras, así como varias iniciativas corporativas encaminadas a la consecución de la excelencia en materia de prevención de todos los riesgos para la seguridad, la salud y el medio ambiente que afecten a las actividades de la empresa.

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.

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.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD

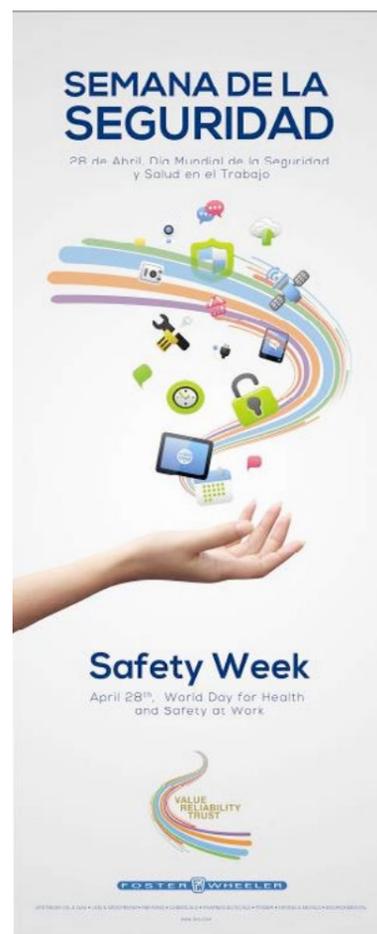
Nuestra política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente enmarca entre sus objetivos la continua revisión, actualización y mejora de los principios de Seguridad, Salud y respeto al Medio Ambiente. Por otro lado, la Ley de prevención de Riesgos Laborales, en sus artículos 18 y 19 habla sobre la información y formación de los trabajadores.

Siendo conscientes de nuestros objetivos, del cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales y aprovechando la coyuntura del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que anualmente celebra cada 28 de Abril la Organización Internacional del Trabajo, celebramos la 2ª semana de la seguridad para formar y promocionar la seguridad y salud en el trabajo. Del 22 al 26 de Abril de 2013 se desarrollaron múltiples actividades.

Jornada Técnica del INSHT: La inauguración y apertura de la semana corrió a cargo del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT)**. Fue una jornada sobre la necesidad de la integración de la prevención en la empresa y la responsabilidad de la Dirección en una compañía. Un total de 12 directivos de nuestra empresa asistieron a esta actividad.

Prácticas de Extinción de Incendios: Se realizaron dos cursos de manejo de extintores y prácticas con BIE's (Bocas de incendio equipadas), tanto en interior (en una unidad móvil) como en el exterior. Este curso fue atendido por los componentes del Equipo de Primera Intervención integrados en el Plan de Emergencia del edificio y además, personal de mantenimiento de la casa.

Formación Básica de Primeros Auxilios: Se realizó un curso de Primeros Auxilios en el que brevemente se instruyó a los alumnos en la reanimación cardiopulmonar (RCP), desfibrilador semiautomático, movilización de heridos con camilla de cuchara y otras situaciones de urgencia. Realizaron este curso los socorristas, componentes del Equipo de Primeros Auxilios de Foster Wheeler Iberia.



Jornada de Accidentes Mayores: Corrió a cargo del Departamento de HSE organizar y desarrollar una sesión centrada en los riesgos que las instalaciones industriales pueden originar y sus consecuencias en la población. Asistieron a esta sesión personal del Departamento de Ingeniería de Proyectos y de la División de Hornos.

Curso Técnico de Análisis Cuantitativo de Riesgos (ACR): INERCO fue el responsable de introducir a los asistentes en la metodología del ACR, conocer la tipología de distintos accidentes como el jet FIRE, flash FIRE o BLEVE (Boiling Liquid Expanding Vapor Explosion), entre otros, que desgraciadamente están presentes en gran parte de los grandes accidentes. También se instruyó sobre modelos de efectos y consecuencias y determinación del riesgo. Este curso fue atendido por personal de los departamentos de proyectos, instrumentos y seguridad.

Presentación Técnica "Sistema de Detección de Fugas de Gas": En esta ocasión fueron personal de la empresa MSA los encargados de ilustrar a la audiencia sobre los instrumentos de detección de gases del mercado. Entre

las novedades explicaron el funcionamiento de la detección de gases por ultrasonidos para fugas de gases. Asistieron a esta presentación personas interesadas, de distintos departamentos (proyectos, hornos, instrumentos y seguridad).

Formación HEART: La implantación del **Programa "Harm Elimination and Recognition Training"** se inició en Junio de 2011 y finalizó en 2012, pero en 2013 y con el objetivo de afianzar la cultura de prevención de riesgos a todos los empleados, celebramos dentro de la semana de seguridad 2 cursos HEART. Atendieron al curso un total de 25 personas (4 empleados y 21 colaboradores externos), contando con la presencia de nuestro Director General entre los asistentes.

Este programa también lo hemos hecho extensible a todo el personal externo que desarrolla su actividad en Foster Wheeler Iberia.

Además de las actividades ya descritas, también informamos a todo el personal de la Compañía del "Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo" que en 2013 se centró en la Promoción de las Enfermedades Profesionales, y sensibilizamos a través de una presentación sobre "Buenas prácticas en la oficina con el uso del ordenador" y a través de un video que proyectamos en la pantalla del Hall del Edificio.

| | MUJERES | HOMBRES | TOTALES |
|----------------|------------|------------|------------|
| 2011 | 12 | 32 | 44 |
| 2012 | 90 | 136 | 226 |
| 2013 | 1 | 3 | 4 |
| TOTALES | 103 | 171 | 274 |

(Datos plantilla)

5. Gestión de la seguridad, medio ambiente y calidad

5.2 Política y sistema de gestión ambiental

El respeto hacia el Medio Ambiente, es una variable que Foster Wheeler Iberia considera clave en sus decisiones empresariales.

Por ello, Foster Wheeler Iberia manifiesta su compromiso de contribuir activamente en la preservación de nuestro entorno, cumplir con la responsabilidad social de nuestra actividad empresarial y responder proactivamente a los requerimientos ambientales de nuestros Clientes.

Este compromiso, queda definido en la Política de Gestión Ambiental suscrita por la Dirección de nuestra Compañía y compartida e integrada por todos los empleados en cada uno de sus trabajos.

Dicha Política, es el marco de referencia que sirve a nuestra empresa para enfocar las medidas concretas necesarias para mejorar el rendimiento y la eficiencia energética de nuestros procesos de trabajo y prevenir o minimizar el impacto de nuestra actividad en el medio.

Todas estas medidas, se han creado en base a un Sistema de Gestión Ambiental que analiza los procesos de trabajo de nuestra empresa en relación con los distintos aspectos ambientales, evalúa su impacto y marca las medidas de control y seguimiento necesarias para garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables en esta materia, ya sean legales o de cualquier otra índole y así añadir valor a los servicios prestados a nuestros Clientes.

El Director Legal de la Compañía ha certificado a nivel corporativo en cada trimestre del año que la compañía no tiene conocimiento de incidentes medioambientales que impliquen, directa o indirectamente, a Foster Wheeler Iberia.

Este Sistema de Gestión Ambiental cubre, tanto las actividades desarrolladas en nuestras oficinas, como nuestros servicios de Diseño de Ingeniería y Construcción y durante este ejercicio 2013, hemos renovado la certificación por AENOR en la Norma internacional ISO 14001:2004, con nº de Certificado GA-2011/0067/ IQNet Nº registro ES-2011/0067.

Desde el punto de vista operativo, el Sistema está implantado en todas las actividades de oficina y en el Diseño de los Proyectos de la Compañía en base a la siguiente metodología y mediante el uso de las siguientes herramientas:

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS

Se ha realizado un análisis de los aspectos ambientales intervinientes en los procesos y proyectos de la Compañía para saber dónde está incidiendo nuestra actividad en el entorno.

Evaluación de Aspectos: Se ha realizado una evaluación para determinar cuáles de los aspectos previamente identificados son significativos y de este modo direccionar adecuadamente las actividades de control que sean requeridas.

Control Operacional: Se ha realizado un chequeo para garantizar que las acciones que son requeridas para que todos los aspectos significativos estén bajo control han sido debidamente ejecutadas y suponen una respuesta medioambientalmente responsable.

Objetivos: A nivel estratégico, se han marcado objetivos de compañía que cubren áreas significativas dentro del desempeño ambiental (optimización de consumos, etc.).

Grupos de Mejora: Mediante el trabajo de un grupo interdisciplinar, se han revisado los procesos de consumos (electricidad, etc), a fin de optimizarlo y se ha realizado la reunión anual del Comité de Ahorro con la finalidad de analizar y tomar acciones para tener un desempeño ambiental mejorado.



FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Se ha apostado por la formación en materia de Medio Ambiente como una herramienta para que, en todos los estratos de la organización, el conocimiento y la concienciación acerca del Sistema de Gestión estén sólidamente implantados.

La identificación de las necesidades formativas de la Compañía está coordinada desde la Dirección de RRHH, con el fin de definir y proporcionar la formación continua técnica, general y en habilidades al personal de Foster Wheeler Iberia y garantizar así el desarrollo de los trabajos con la adecuada competencia.

Así mismo, en la Evaluación del Desempeño anual se evalúa el grado de cumplimiento y ajuste del trabajo del empleado con las responsabilidades descritas en las DPT (Descripciones de Puestos de Trabajo) y los niveles de competencia requeridos, asegurando de este modo que todos los empleados son conscientes de la pertinencia, importancia y consecuencias de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos y requisitos del Sistema de Gestión de la Compañía.

Por último, también se evalúa directamente la eficacia de la formación y la satisfacción de la misma para asegurar que el proceso formativo ha sido adecuado y en su defecto se tomen las correspondientes acciones.

Durante el año 2013 se ha impartido formación en Materia Ambiental a Coordinadores de Ingeniería y Especialistas. Durante el año 2014 se continuará con esta formación.

En relación a la comunicación general de Medio Ambiente en el hall de la entrada se emite un video resumen de la Política de Medio Ambiente de Foster Wheeler Iberia que pueden visualizar tanto agentes externos (clientes, proveedores,

partners, etc) como los propios empleados de la Compañía. Durante el año se han publicado dos artículos en la Revista interna relativos a la "Próxima Renovación del Certificado de Gestión Ambiental" y los "Resultados de la Auditoría de Renovación del Certificado de Gestión Ambiental". Se han publicado tres Comunicados internos relativos a "Eficiencia Energética en el hogar", "Medio Ambiente en Proyectos" y "Nuevo Real Decreto de Eficiencia Energética". Además se ha enviado un recordatorio del buen uso de las papeleras.

AUDITORÍAS

El plan de auditorías anual de la compañía cubre tanto procesos individuales como proyectos con sus distintas áreas involucradas. De este modo se han realizado 12 auditorías internas durante el año 2013 para vigilar que los niveles de cumplimiento son los requeridos.

Desde los comités anuales desarrollados en 2013, pasando por la revisión con la Dirección del sistema hasta la participación mensual en las revisiones de proyectos, el Sistema de Gestión es revisado de forma continuada para evaluar su estado y programar las acciones que sean requeridas de un modo proactivo.

Así mismo, para adecuar el Sistema de Gestión de Medio Ambiente a las exigencias concretas, en cada proyecto, se emite, implanta, chequea y revisa un Plan de Gestión Ambiental, el cual da el valor añadido ambiental que buscamos en nuestros proyectos.

En resumen, la Gestión Ambiental es para nosotros una manera de entender un futuro ambientalmente responsable y un pacto de acción para garantizarlo.

La revisión del Sistema de Gestión Ambiental de la Compañía se realiza para asegurar su conveniencia y adecuación continua y conseguir la mejora de:

- La eficacia continua de nuestros procesos.
- La satisfacción de nuestros clientes.

- El cumplimiento de los requisitos de nuestros servicios y trabajos.

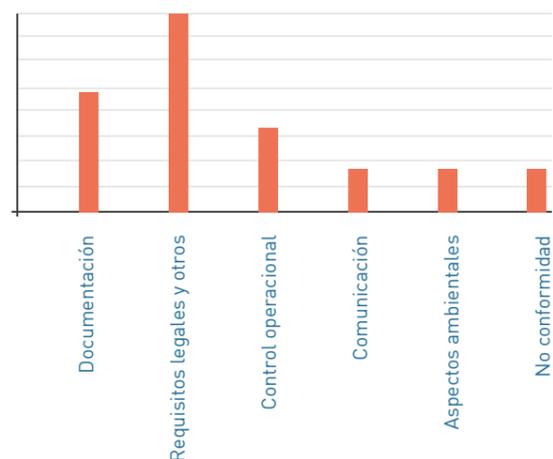
El sistema se basa en el cumplimiento de los requisitos de la norma UNE-EN-ISO-14001:2004. Se ha cumplido el **Programa Auditorías Internas** y se han realizado el **100% del Plan de Auditorías**.

Las No Conformidades abiertas hacen énfasis en la necesidad de cumplir con los requerimientos Administrativos vinculados a los requerimientos legales aplicables en oficinas.

El proceso de evaluación de cumplimiento legal se ha reforzado incluyendo un mayor control mediante Auditorías Internas que evalúan el cumplimiento legal.

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| CUMPLIMIENTO | 100% del Plan de Auditorías |
| REPLANIFICADAS | 2 |
| NO CONFORMIDADES | 3 No Conformidades |
| RECOMENDACIONES | 13 Recomendaciones |

OBSERVACIONES DE MEJORA 2013



En febrero de 2013 recibimos la Auditoría Externa de seguimiento y en noviembre de 2013 Auditoría Externa de Renovación del Certificado. El resultado de la auditoría Externa de Renovación del Certificado fue satisfactorio y se detectaron los siguientes puntos fuertes:

- Se tratan de manera correcta las observaciones y oportunidades de mejora reflejadas en el informe del año anterior.
- Alto control sobre los documentos y registros del Sistema de Gestión Ambiental pero especialmente los relacionados con el mantenimiento de las instalaciones industriales (calderas, equipos de extinción de incendios, etc.)
- Análisis del desempeño ambiental de la organización a través de reuniones del Comité de Medio Ambiente.
- Se dispone de una herramienta muy práctica y muy completa para la identificación y evaluación de los requisitos legales.
- Planificación y realización de auditorías de cumplimiento legal de instalaciones con carácter semestral.
- Integración en el proceso de gestión de proyectos de la identificación y seguimiento de los requisitos aplicables a los aspectos ambientales de proyecto de diseño.
- Detalle en la identificación de los requisitos legales ambientales aplicables y su extracción para la aplicación al proyecto.

Durante el año no se han producidos quejas formales por parte de terceros en lo relativo a Gestión Ambiental.

Adicionalmente, existen distintas vías para el reporte y análisis de las Quejas de Terceros (Reunión mensual de Revisión de Proyectos, Mayor Control Reporting System...). En lo que se refiere a la Satisfacción del Cliente externo 2013, no se ha recibido feedback por tanto no se puede analizar la tendencia respecto al año anterior.

CONSUMOS. DESEMPEÑO AMBIENTAL

| | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| AGUA (m³) | 3.792,96 | 3.914,5 | 4.128,69 |
| ELECTRICIDAD (kwh) | 1.307.334,75 | 1.267.143,75 | 1.245.007,50 |
| PAPEL (Kg) | 75.000 | 31.620 | 28.138,53 |
| TONER (Kg) | 130 | 140 | 122 |
| FLUORESCENTES (Unidad) | 340 | 75 | 0* |

*Tras analizar los datos de entrada y residuo de fluorescentes, el número de residuo de fluorescente varía considerablemente, se concluye que en el año 2014 se considerarán como consumo de fluorescentes el mismo número que corresponde a la gestión de residuos tras haber agotado el stock disponible.

Uno de los objetivos que nos propusimos para el año 2013 fue cambiar los fluorescentes de la oficina por luces LEDs, y es un objetivo que mantenemos para 2014.

En los aspectos de agua, si bien el objetivo era reducir un 10% el consumo anual de agua y combustible, se ha producido un aumento del consumo (comparativa año 2012-2013): un 5,19% en el consumo del agua y un 3,56% en el consumo de combustible.

En el año 2012, alineándonos con el propósito Ambiental de Naciones Unidas, en Foster Wheeler hemos trabajado por el uso adecuado de la Energía, y nos marcamos el objetivo de reducir un 4% el consumo de Electricidad en el periodo 2012-2014. En el consumo de electricidad se aprecia que se ha producido una reducción de un 1,75%. Mejorar la eficiencia energética es clave en la lucha contra el cambio climático.

Respecto al consumo de papel y tóner, se consideran datos fiables a partir del año 2011. En el caso del consumo de papel se ha

reducido un 11,12%, aunque no se puede establecer una medida fiable de resultados, por no haberse alcanzado un acuerdo sobre el indicador de registro más significativo en su cuantificación, quedando este punto pendiente de establecer en el Grupo de Mejora creado a tales efectos.

A medida que se posean datos de más años podrá analizarse las tendencias de todos estos resultados.

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL POR PROYECTOS

En el área de Proyectos, el desempeño ambiental se ve reflejado en las acciones ambientales que Foster Wheeler propone como ventajas ambientales que forman parte del know-how de la Compañía, entre las que destacan:

- Tecnología Terrace-Wall para mejorar la eficiencia térmica de los Hornos.
- Quemadores de bajo NOx.
- Sistema de Air-Preheaters para mejorar la eficiencia térmica de los Hornos.

- Eficiencia Energética high efficiency en motores (NEMA Premium Efficiency).
- Inclusión de Estudios de dispersión en los diseños para garantizar los niveles de inmisiones y optimizar los diseños.
- Reutilización del Agua residual en los procesos (cero vertidos).

- Valorar formación específica del departamento de Gestión Ambiental (novedades en gestión ambiental, ponencias del sector) para ampliar y actualizar conocimientos.



NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

A través del Servicio Legislativo externo EcoGestor contratado para la identificación de todos los requisitos legales de aplicación en el centro, se identificó en 2013 normativa de aplicación de entrada en vigor durante este año relativas Prevención Ambiental, Aguas continentales, Residuos, Instalaciones Frigoríficas, Instalaciones Térmicas en Edificios, Medidas fiscales, administrativas y de orden social, y Urbanismo y ordenación del territorio- Edificación.

Uno de los hitos del año 2013 es que se ha modificado la Política de Gestión Ambiental de la Compañía con motivo de la incorporación del nuevo Director General, y en lo relativo a los Proyectos se ha implantado el Plan de Gestión Ambiental (PGA). En este PGA se identifican y evalúan los requisitos y aspectos de los Proyectos, los controles operacionales y responsabilidades asociadas.

Se han definido estrategias de mejora para 2014 entre las que se encuentra:

- Convocar reunión de Satisfacción Cliente para análisis si existe una muestra representativa para analizar.
- Continuar con la formación en materia Ambiental.

5.3 Gestión de la calidad

Foster Wheeler Iberia considera que el compromiso con la Calidad es un requisito fundamental para dar valor a los servicios que ofrece nuestra Compañía, para optimizar permanentemente sus procesos y para gestionar eficientemente sus recursos.

Por este motivo, y tal y como se describe en nuestra Política de Calidad, cada uno de los integrantes del equipo humano de Foster Wheeler Iberia, enfoca sus actividades en base a unos pilares fundamentales de ejecución, orientados hacia la Calidad de nuestro desempeño empresarial.

El primero de estos fundamentos es una gestión por procesos que entiende que las actividades de la compañía están relacionadas entre sí, formando una red de procesos, cuyo rediseño y perfeccionamiento redundan en la eficacia y eficiencia de nuestros resultados. El segundo pilar es el enfoque hacia la Satisfacción del Cliente, el cumplimiento de sus requisitos y el esfuerzo por superar sus expectativas. El tercer punto clave de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad es el de la Mejora Continua, ya que creemos que la Calidad no es hacer las cosas bien, sino el intento permanente de hacer las cosas mejor.

Con este marco de actuación instaurado en todos los niveles de la organización, y contando con el compromiso y la motivación de todos los empleados/as, Foster Wheeler Iberia posee un Sistema de Gestión de Calidad, que está certificado por Lloyd's Register Quality Assurance en la norma internacional ISO 9001:2008 "Sistemas de gestión de la calidad", con nº de Certificado SGI 2947046.

Desde el punto de vista operativo, durante el ejercicio 2013, el Sistema se ha implantado en todas las actividades y proyectos de la Compañía mediante el uso de las siguientes herramientas:

- **Objetivos:** A nivel estratégico, se han marcado Objetivos de Compañía que cubren las áreas Comerciales, de Recursos Humanos y de Calidad, para dirigir los esfuerzos de actuaciones concretas de mejora en todas las vertientes del Negocio.
- **Indicadores:** Los niveles de desempeño alcanzados por los procesos y proyectos de la Compañía, han sido chequeados a intervalos establecidos para realizar un análisis de las tendencias y establecer planes de acción que buscan alcanzar el grado de cumplimiento requerido en cada caso.
- **Grupos de Mejora:** Mediante el trabajo de grupos interdisciplinares, se han abordado áreas de mejora mediante soluciones integrales que nos permitan avanzar juntos.
- **Formación:** Se ha realizado una formación específica durante el año en materia de Calidad denominada "Taller Práctico de Calidad" en la cual han participado Directores de Proyectos, Coordinadores y otros empleados involucrados en los procesos. La valoración de la formación impartida ha sido positiva y ha afianzado la Gestión de Calidad en la Compañía.
- **Satisfacción del Cliente:** Mediante el análisis global y particular en las reuniones que se han desarrollado durante el año para el estudio de la Satisfacción percibida por el Cliente sobre nuestra actuación en los Proyectos, se posee de un método indispensable para conocer el modo de incidir en las áreas de mejora de relevancia para los Clientes y ofrecerle un servicio adaptado a sus necesidades.
- **Auditorías:** El Plan de Auditorías Internas anual de la Compañía cubre tanto procesos individuales como proyectos con sus distintas áreas involucradas. De este modo, la vigilancia del cumplimiento está implantada tanto a nivel global como a nivel particular.

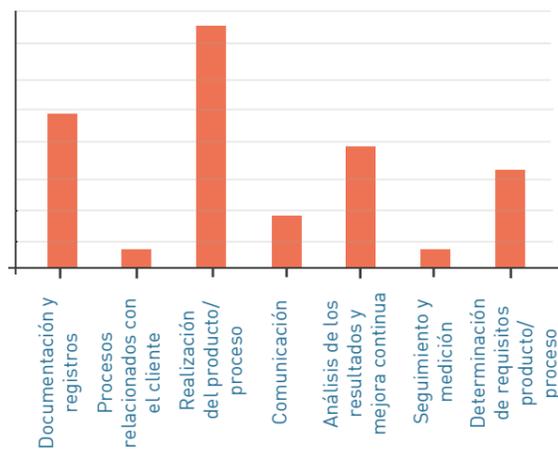
5. Gestión de la seguridad, medio ambiente y calidad

Los resultados del Plan de Auditorías internas es el siguiente:

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| CUMPLIMIENTO | 100% del Plan de Auditorías |
| NO CONFORMIDADES | 3 No Conformidades |
| RECOMENDACIONES | 57 Recomendaciones |

Las Recomendaciones de Mejora del año responden a la siguiente distribución (según ISO 9001):

OBSERVACIONES DE MEJORA



La evolución de las recomendaciones hacia las relativas a la Realización del Producto evidencia que las otras áreas de mejora han ido descendiendo dado el grado de implantación del Sistema, dando paso a mejoras en la ejecución propia de los requisitos y a la potencial previsión de fallos.

Se han recibido dos Auditorías Externas del Sistema de Calidad en el año, no se ha recibido ninguna No Conformidad y se ha evidenciado la correcta implantación del Sistema, destacándose los siguientes aspectos positivos en dichas Auditorías:

- Herramientas de prevención, identificación, análisis y toma de decisión sobre los fallos.
- Metodología de Comercial/Propuestas robusta y consistente.

No Conformidades/ Acciones Correctivas y Preventivas: Se entiende dentro de la organización que éstas son herramientas útiles para identificar situaciones de mejora y hacer un seguimiento de las actividades propuestas para su consecución.

Revisiones: Desde los comités anuales, pasando por la participación mensual en las revisiones de Proyectos, el Sistema de Gestión es revisado de forma continuada durante el ejercicio para evaluar su estado y programar las acciones que sean requeridas de un modo proactivo.

Execution Excellence: Se ha trabajado en la implantación de un Programa denominado "Execution Excellence" con la finalidad de reforzar y desarrollar la Excelencia de nuestros procesos de trabajo desde la uniformidad de criterios de nuestra organización.

Para ello, Foster Wheeler Iberia, como parte del Grupo E&C, ha trabajado en implantar un conjunto de "best practices" que han sido identificadas como clave en la organización para optimizar la eficiencia de nuestros servicios y ofrecer una consistencia global del producto con marca FW.

Producto de esta iniciativa, han nacido y se han integrado en el día a día de trabajo un compendio de documentos que se dividen en Practices, Procedures y Standards and Forms.

En resumen, este compromiso con la Calidad es una filosofía que se traduce día a día en cada trabajo y nos posiciona para ofrecer valor añadido y crecer empresarialmente en el camino de la excelencia para la **Creación de Valor**.

- Ofrecer valor añadido y crecer empresarialmente en el camino de la excelencia para la **Creación de Valor**.



6.

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

“ Desde nuestro principio estratégico de “Pasión por la Excelencia” y bajo nuestro enfoque de mejora continua y **Creación de Valor**, hemos identificado y puesto en práctica en nuestro modelo de Gestión del Talento acciones para mejorar y avanzar en nuestra Política de Gestión de Recursos Humanos ”

Yolanda Mediano Lorenci
Directora de Recursos Humanos & RSE
Foster Wheeler Iberia

Desde nuestro principio estratégico de “Pasión por la Excelencia” y bajo nuestro enfoque de mejora continua y Creación de Valor, hemos identificado y puesto en práctica en nuestro modelo de Gestión del Talento acciones para mejorar y avanzar en nuestra Política de Gestión de Recursos Humanos.

Conscientes de la necesidad de adaptación a los nuevos entornos culturales, en 2013 decidimos comenzar a trabajar en distintas acciones de sensibilización hacia la Diversidad y la Comprensión de otras culturas, para sentar las bases que permitan generar una comunicación

intercultural, fluida y positiva, y facilitar los procesos de trabajo con equipos en entornos culturalmente diversos.

Para medir la eficacia y la eficiencia de nuestras políticas de Recursos Humanos, en 2013 hemos comenzado a reportar información a una plataforma de intercambio de prácticas e indicadores de Recursos Humanos que hace viable la comparación de datos entre Foster Wheeler Iberia y otras compañías del sector. Esta iniciativa pone de manifiesto nuestra implicación en mejorar nuestros niveles de rendimiento y competitividad, y alcanzar una gestión excelente de nuestro capital humano.

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.

| ÁREA / PROCESO | DENOMINACIÓN INDICADOR | 2012 | 2013 |
|------------------------------------|---|-----------|-----------|
| FORMACIÓN | Porcentaje medio de horas dedicadas a formación por participante respecto a la jornada anual | 1,89 % | 2,47 % |
| FORMACIÓN | Coste medio de la formación por empleado/participante | 536,64 € | 627,31 € |
| FORMACIÓN | Porcentaje empleados que han recibido formación | 97,76 % | 92,04 % |
| FORMACIÓN | Calificación media de las evaluaciones de satisfacción de la formación (de 0 a 5) | 3,97 | 3,98 |
| GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO | Rotación de personal | 2,88 % | 4,14 % |
| SELECCIÓN | Tiempo medio de duración de un proceso de selección | 1,7 MESES | 1,4 MESES |
| SELECCIÓN | Porcentaje de nuevas contrataciones indefinidas que permanecen más de un año en la Compañía | 100 % | 93 % |
| GESTIÓN DEL TALENTO | Porcentaje de Evaluaciones del Desempeño entregadas en RRHH (fecha límite: Comité de Promociones) | 94,9 % | 88,5% |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA | Porcentaje empleados que han recibido formación en Responsabilidad Social Corporativa | N/A | 50,96% |

Cuadro indicadores RRHH 2012-2013

NOTA: Para poder interpretar adecuadamente los resultados de Gestión del Talento es importante señalar que el proceso de Evaluación formal de Desempeño se realiza de forma anual entre el 15 de octubre y el 15 de enero. Por tanto, los datos incluidos en el Cuadro de Indicadores de Calidad están referidos al ejercicio inmediatamente anterior.

6.2 Gestión del talento

En Foster Wheeler Iberia contamos con un modelo propio de Gestión de Talento: **People in Progress (PIP)**, que aporta a la **Gestión del Talento** un enfoque de mejora continua sobre lo que hacemos respecto a los objetivos que queremos conseguir. Nuestro modelo PIP integra la definición de los puestos de trabajo, recogidos en el **"Manual de Puestos de Trabajo"**, la gestión del **Desarrollo Profesional** y de la **Formación** y la gestión del **Desempeño**.

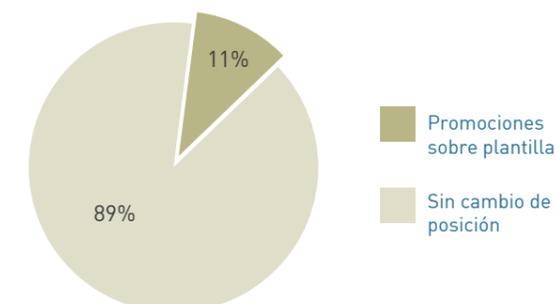
People in Progress se articula sobre los tres pilares que conforman cada "job position" de la Compañía:

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

DESARROLLO PROFESIONAL

Es importante señalar que las propuestas de promoción profesional se realizan a finales del mes de Enero de cada año, una vez finalizado el proceso de Evaluación formal de Desempeño respecto al ejercicio anterior. Por tanto, los datos que presentamos en este apartado se refieren a promociones aprobadas e implementadas en 2013 sobre los resultados de Desempeño durante el año 2012.

Promociones 2013



En Enero del año 2013 se propusieron un total de 36 promociones, que suponían el **11%** 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 2012 los responsables de las áreas presentaron un total de 32 propuestas de promoción, todas las cuales fueron aprobadas (12% de la plantilla).

Distribución de las promociones 2013



6. Gestión social

Por tanto, en 2013 hemos incrementado el número de promociones profesionales en 4, manteniendo el equilibrio de ambos géneros en la gestión del desarrollo profesional efectivo.

Un análisis de los datos relativos a promociones profesionales a lo largo de los últimos tres años nos muestra una tendencia sostenida en términos relativos en las oportunidades de desarrollo profesional en Foster Wheeler Iberia. Dado que los ciclos de adaptación y consolidación del nuevo puesto tienen una duración media de 3 – 5 años de acuerdo con el Plan de Desarrollo Profesional de la Compañía, resulta coherente que la promoción profesional efectiva se mantenga en un rango del 10-15% de la plantilla.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

El proceso de Gestión del Desempeño va dirigido a toda la plantilla de Foster Wheeler, y está además asociado a la Gestión de la Formación y la Gestión del Desarrollo Profesional.

Respecto al Proceso de Gestión del Desempeño de 2013, el 79,3% de los empleados han completado sus Evaluaciones Anuales. Un 1,5% corresponde a evaluaciones del desempeño de colaboradores que durante el proceso han dejado la compañía por baja voluntaria, jubilación, desvinculación, etc.

En cuanto a las Evaluaciones que no han llegado a completarse por diversos motivos (desplazamientos y asignaciones a obra u oficinas afiliadas, bajas por enfermedad, etc.), en 2013, este grupo ha supuesto un 19,2% del total de las Evaluaciones de Desempeño.

Nos habíamos planteado como objetivo para 2013 conseguir impactar en dos aspectos principales:

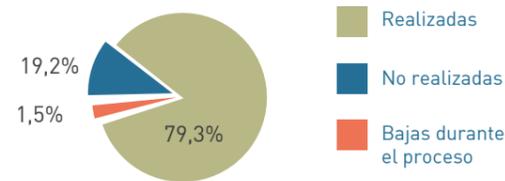
- Mantener o incrementar el porcentaje de empleados/as que completan sus Evaluaciones de Desempeño.

- Reducir el 10% de evaluaciones no realizadas.

A la vista de los resultados conseguidos en años anteriores, para 2014 nos proponemos como objetivo en la Gestión del Desempeño:

- Mantener en un 85% o superior el porcentaje de empleados/as que completan sus Evaluaciones de Desempeño.
- Reducir el porcentaje de evaluaciones no realizadas para mantenerlo en un 10% o inferior, facilitando el proceso a las personas que estén asignados fuera de la oficina central.

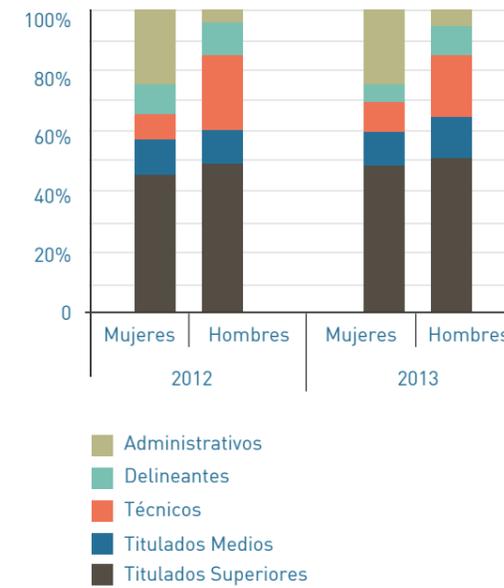
Desempeño 2013



GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

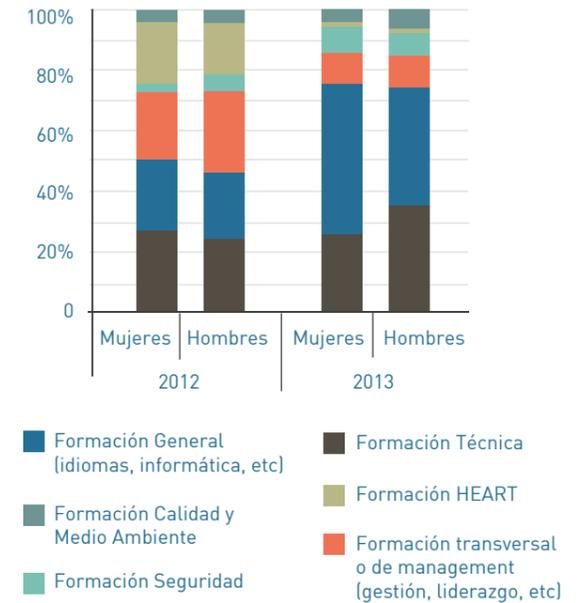
Nuestro Plan de Formación se integra dentro del Modelo de Gestión del Desempeño, lo que garantiza la continuidad del proceso después de la etapa de evaluación del desempeño que realizamos anualmente.

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.

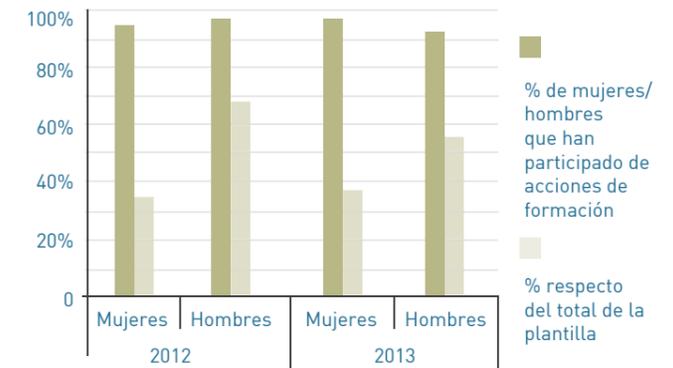


Mapa de acceso a la Formación de las distintas categorías profesionales desglosado en M/H durante los años 2012- 2013.

Promovemos la formación para reforzar habilidades dirigidas a mujeres en puestos de mayor responsabilidad. En el año 2013, han recibido formación el 99% de mujeres de la plantilla y el 91% de hombres de la plantilla. El promedio de horas de formación realizada es de 13,16 horas en el caso de las mujeres (0,74% de las horas de Jornada Anual), frente a 14,55 horas en el caso de los hombres (0,81% de las horas de Jornada Anual), lo que refleja que el acceso a la formación sigue siendo una realidad en nuestra Compañía.



Grado de participación desglosado en M/H en las distintas acciones de formación ejecutadas durante los años 2012- 2013.



Datos de acceso a la Formación desglosado en M/H durante los años 2012- 2013.

| | 2012 | | 2013 | |
|--|---------|---------|----------|----------|
| | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| % de mujeres/hombres que han participado en acciones de formación | 95 % | 98 % | 99 % | 91 % |
| % respecto del total de la plantilla | 36,54 % | 60,58 % | 39,23 % | 55,63 % |
| Promedio de horas de formación al año por persona desglosado por sexo | 15,2 h. | 12,8 h. | 13,16 h. | 14,55 h. |
| % horas de formación al año desglosado por sexo respecto de la jornada laboral | 0,85 % | 0,71 % | 0,74 % | 0,81 % |

FORMACIÓN COMPETENCIAL O DESARROLLO DE VALORES

Nace con el objetivo de crear un Estilo de Liderazgo propio basado en nuestros Valores Corporativos y potenciar la visión estratégica y la capacidad de gestión de los equipos. En nuestro camino a la excelencia y la creación de valor, 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 completamos nuestra pirámide de formación competencial ya existente en la Compañía, implantando un nuevo programa para el desarrollo de líderes entre los puestos intermedios denominado Management Competencies Program (MCP).

Este programa finalizó en 2013 con la celebración de un Taller de Comunicación y una jornada de seguimiento para evaluar la transferencia de conocimientos aprendidos a lo largo de todo el programa.

A través de este programa hemos comenzado el camino para sentar las bases del modelo de gestión de management entre los puestos intermedios de la Compañía así como el alineamiento con el modelo de valores corporativos.

A lo largo del año 2013 hemos identificado a los miembros de la "2ª promoción" del HPC (High performance Center) y la labor a lo largo de este año ha sido la adaptación de contenidos y el diseño del programa para adaptarlo al nuevo perfil de participantes y al nuevo entorno socio cultural.

El lanzamiento del programa dará comienzo en 2014, por lo que os informaremos de su avance en nuestra próxima Memoria de Responsabilidad.

Gracias a este programa transmitimos la importancia de entender nuestro negocio, construimos buenas relaciones con clientes y grupos de interés, desarrollamos habilidades

de comunicación e influencia, y construimos 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.

Número de participantes en Formación Transversal o de Management (2012 vs. 2013):

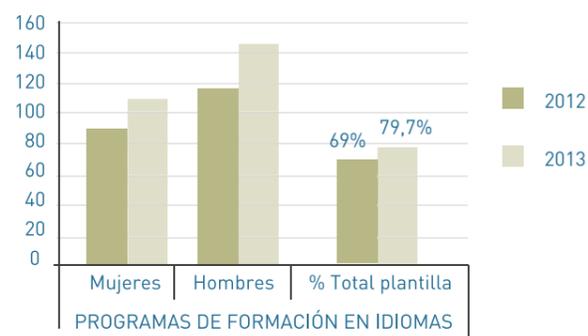
| 2012 | | 2013 | |
|---------|---------|---------|---------|
| MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| 82 | 202 | 31 | 45 |

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 2013, y dando continuidad a la formación ya iniciada en años anteriores, hemos continuado con el Plan de Idiomas para reforzar nuestro carácter global, apoyándonos en el principio de mejora continua y crecimiento profesional.

El nivel de participación ha sido de **250 personas**, 107 mujeres y 143 hombres, lo que supone un **79,7% de la plantilla**. En 2012 participaron **216 personas**, 87 mujeres y 129 hombres, lo que evidencia nuestra apuesta por la formación en idiomas en un mundo cada vez mas diverso y globalizado.



FORMACIÓN EN CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

En 2013 hemos continuado con esta formación específica, imprescindible para el buen desarrollo y ejecución de los proyectos que realizamos mediante la integración de las herramientas de calidad y medio ambiente en el trabajo en proyectos.

La sostenibilidad medioambiental sigue siendo 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. 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.

| 2012 | | 2013 | |
|---------|---------|---------|---------|
| MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| 11 | 35 | 12 | 25 |

En 2012 han participado **46 personas** lo que supone un **15%** del total de la plantilla.

En 2013 han participado **37 personas** lo que supone un **11,82%** del total de la plantilla.

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.

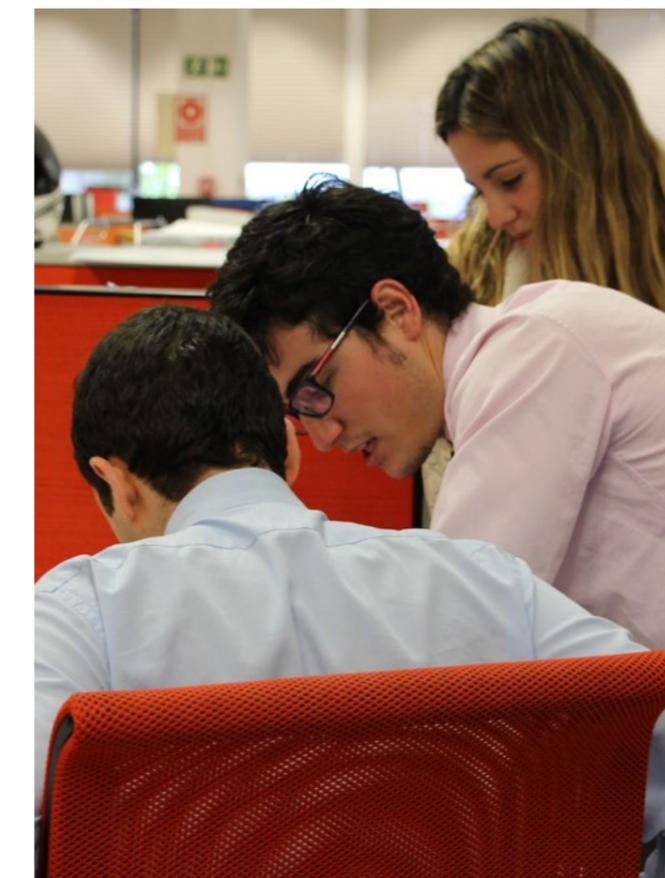
FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Dentro de los objetivos en materia de Responsabilidad Social estaba el de sensibilizar a toda la plantilla en temas de Responsabilidad Social Corporativa.

Para ello, en 2013 hemos lanzado esta formación convocando a grupos reducidos de empleados para explicarles qué es la RSC, y qué acciones llevamos a cabo en Foster Wheeler iberia para que la RSC sea una realidad en la Compañía.

Para cumplir con este objetivo en 2013, incluimos su indicador de medida en nuestros objetivos de área estableciendo un objetivo de alcance de 50% de la plantilla. En 2013 hemos cumplido este objetivo logrando un 50,96%.

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|------------------|---------|---------|-------|
| Formación en RSC | 89 | 70 | 159 |



FORMACIÓN EN DIVERSIDAD

Conscientes de la necesidad de adaptación a los nuevos entornos culturales, en 2013 decidimos comenzar a trabajar en distintas acciones de sensibilización hacia la Diversidad y la Comprensión de otras culturas, para sentar las bases que permitan generar una comunicación intercultural, fluida y positiva, y facilitar los procesos de trabajo con equipos en entornos culturalmente diversos.

Teniendo en cuenta la complejidad a la que nos enfrentamos cada día, tratando con culturas y países diferentes, comenzamos este proceso con talleres de trabajo "Cultural Awareness" sobre diversidad cultural para ver la importancia de conocer los marcos de referencia de los clientes, proveedores, etc... en entornos culturales distintos, qué elementos nos mediatizan, cómo observar y legitimar las diferencias.

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|--------------------|---------|---------|-------|
| Cultural awareness | 22 | 4 | 26 |

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Dentro del proceso de gestión del talento, contamos con la Evaluación de la Formación:

- Evaluación de la satisfacción del participante, es una de las cuestiones esenciales en la formación.

La calificación Media de las Evaluaciones de Satisfacción de la Formación en 2013 ha sido 3,97 (de 0 a 5). Se ha tomado como referencia los cuestionarios entregados en el área de formación.

- Evaluación del aprendizaje de la formación, como un valor añadido a conocimientos y mejoras en el puesto de trabajo.

En 2013 hemos dado continuidad al Informe Anual de Satisfacción de Formación como mejora en el proceso 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 eficacia² 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.



6.3 Política de atracción del talento

En 2012 nos propusimos como objetivo para 2013 mantener la representación de ambos géneros en un rango del 40-60% en las nuevas contrataciones que se realizaran.

En 2013 contratamos un 31% de mujeres frente a un 69% de hombres. El porcentaje de mujeres contratadas se ha reducido en 19 puntos porcentuales respecto al año anterior.

De cara al año 2014, el objetivo que nos proponemos es mantener en un rango del 40-60% la representación de hombres y mujeres en las nuevas contrataciones que realicemos a lo largo del año en línea con lo que marca la Ley y con los principios de nuestro Plan de Igualdad.

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. En 2013 hemos seguido trabajando en la aplicación de nuestro 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, competencias 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 articula sobre la base del Modelo de Gestión por Valores que orienta la gestión de personas en Foster Wheeler.

En 2013 hemos mantenido nuestra presencia en los Foros Universitarios de Empleo más representativos que se celebran en la Comunidad de Madrid. Por las titulaciones que se imparten en cada una de estas tres Universidades, estos Foros son el espacio más adecuado para conjugar los perfiles de sus estudiantes con los contenidos de aprendizaje que Foster Wheeler Iberia les puede ofrecer.

Incorporaciones



Si bien los datos de 2013 muestran que no hemos logrado alcanzar dicho objetivo, debemos considerar que nuestra política de gestión de personas y el enfoque de igualdad en nuestros procesos de reclutamiento y selección asegura la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades. En este sentido, podemos concluir que los resultados obtenidos en 2013 están directamente relacionados con cuestiones coyunturales del mercado de trabajo y de la oferta laboral en el sector de la ingeniería.

² "(Del lat *efficacia*). 1.f. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Diccionario R.A.E.

- **INDUFORUM – ETSII UNIVERSIDAD POLITENICA DE MADRID**
Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales
3 – 4 de abril de 2013
- **FORO UNIVERSIDAD NEBRIJA**
Campus de la Berzosa
16 de abril de 2013
- **FOREMPLEO – UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID**
Campus de Leganés
2 – 3 de octubre de 2013

Por otra parte, con el afán de ampliar las oportunidades de integración de los estudiantes en el mercado laboral a través de las prácticas, en 2013 hemos firmado cinco nuevos Convenios de Cooperación Educativa, para apoyar y promover la identificación y formación de jóvenes talentos, con el CEF (Centro de Estudios Financieros), con la Escuela de Empresa, con el ISM (Instituto Superior del Medio Ambiente), con la Universidad Europea de Madrid y con la Universidad CEU Cardenal Herrera (Valencia), que se añaden a los que ya mantenemos con otros centros y universidades.

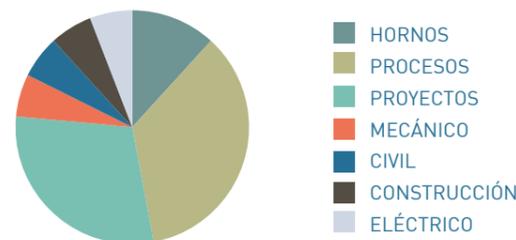
NUEVOS ACUERDOS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA FIRMADOS EN 2013

- CEF CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS
- ESCUELA DE EMPRESA
- ISM INST. SUPERIOR DEL MEDIO AMBIENTE
- UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID
- UNIV. CEU CARDENAL HERRERA (VALENCIA)

A lo largo del **2013**, se han incorporado a nuestra Compañía **17** nuevos estudiantes en prácticas, **8 hombres y 9 mujeres**.

Si tenemos en cuenta a los que comenzaron sus prácticas en el año anterior, en Foster Wheeler hemos contado con un total de **26** becarios/as.

17 nuevos estudiantes en 2013



NUEVOS CANALES DE RECLUTAMIENTO

Con la finalidad de mejorar la comunicación con nuestro entorno y con todos los profesionales que se interesan por nuestra Compañía, decidimos lanzar esta nueva plataforma de servicios de empleo, fácilmente accesible tanto desde nuestra página web corporativa como desde diversos buscadores en Internet.

En el mes de Marzo pusimos en marcha nuestro nuevo Portal de Empleo, coincidiendo con el primer foro universitario al que asistimos en el 2013.

<http://www.fwc.com/working/careers> (Spain E&C)

La implantación de este nuevo canal de reclutamiento pretende dar respuesta a las necesidades de dos de nuestros principales grupos de interés: por un lado, candidatos/as y profesionales de nuestro sector y, por otro lado, mandos y responsables de departamento como cliente interno.

6.4 Comunicación interna

En 2013 nuestra revista interna abandonó el papel para convertirse en FW IBERIA DIGITAL NEWS de fácil acceso a través de nuestra Intranet y que nos proporciona las noticias de manera más continuada.

Entre las acciones dirigidas a la participación de la plantilla en 2013 no faltamos a la cita de celebrar el Family Day, evento que organizamos para las familias de los empleados de la Compañía. Participaron 67 personas adultas y 68 peques.

Además, en Foster Wheeler Iberia seguimos fomentando la organización de actividades deportivas entre los colaboradores, generando buen ambiente de trabajo y un alto nivel de compañerismo. De nuevo nuestro equipo de Fútbol 7 participó en el Torneo de Fútbol 7 temporada 2013-2014.

Por 10º año consecutivo participamos en la Carrera de las Empresas que todos los años se celebra en Madrid. Conseguimos un 2º puesto por equipos en la modalidad de 3 corredores Mixto. Y finalmente, en 2013 celebramos la 3ª edición de nuestro Torneo de Padel que se organiza a iniciativa de los empleados.

En el año 2013 tuvo lugar la quinta edición del Concurso de Tarjetas de Navidad: La Tarjeta ganadora se utilizó como felicitación de Navidad de la Compañía. Este año, los beneficios de la campaña de comunicación de Christmas ganador fueron destinados al proyecto "Cuadernos de Futuro" de Ayuda en Acción con el que se crearon nuevas oportunidades en las vidas de cientos de niños susceptibles de caer en abandono escolar y sus terribles consecuencias en la región de Matiguás (Matagalpa).



6.5 Programa de acción social

Desde que en 2011 se iniciara el "Programa de Acción Social" en Foster Wheeler Iberia, hemos continuado en la línea de consolidación incorporando las inquietudes del equipo de voluntariado de la Compañía. El equipo de voluntariado se amplió en 2013 de 18 a 23 integrantes:

| AÑO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|------|---------|---------|-------|
| 2012 | 12 | 6 | 18 |
| 2013 | 17 | 6 | 23 |

Durante el año 2013 hemos colaborado en diferentes acciones con las siguientes organizaciones:

Fundación Trébol: Hemos colaborado con esta Fundación a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, facilitando los recursos que les permiten

una mayor integración social y laboral, a través de formación permanente enfocada a adquirir el mayor grado de autonomía.

Fundación Vicente Ferrer: Apadrinamiento de niños en la India. Con nuestra aportación, ayudamos a toda la comunidad de niños de aquella zona para cubrir sus necesidades primarias.

Fundación Theodora: Esta fundación sufraga las visitas de "Doctores sonrisa" a niños y adolescentes hospitalizados y en 2013 hemos podido conocerles en persona. Durante 2013 hemos colaborado con la labor de esta fundación.

Cruz Roja Majadahonda: a través de Jornadas de Donación de Sangre y Recogida de Juguetes durante la campaña de Navidad.

Ayuda en Acción: Con nuestra participación en el proyecto "Cuaderno de Futuro", Ayuda en Acción está reuniendo los fondos suficientes para construir una escuela en Matiguás (Matagalpa).

Save the Children: Participación en la Carrera Liberty por la integración social de las personas con discapacidad.

ONG Desarrollo y Asistencia: Durante el año 2013 firmamos un Acuerdo de colaboración con la ONG DESARROLLO Y ASISTENCIA que desarrolla diversos programas de atención a mayores, enfermos, personas sin hogar, personas con discapacidad...

OBJETIVOS DEL MILENIO. Foster Wheeler Iberia se unió al Pacto Mundial con un compromiso firme de avanzar en el terreno del compromiso social. 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.

En 2013 hemos completado los 8 ODM y han sido tres los Objetivos sobre los que Asociaciones, Fundaciones y ONG han informado a nuestros empleados. Hemos compartido espacio y hemos podido acercarnos e interesarnos por su actividad:

- ODM 6: Visita de la **Cruz Roja** para avanzar en la lucha contra el VIH y otras enfermedades.
- ODM 7: Visita de la **Asociación Reforesta** para asegurar un medioambiente sano y seguro.
- ODM 8: Visita de la ONG **Movimiento por la Paz y la Libertad**.



Organizaciones con colaboración en 2013

“ El equipo de voluntariado se amplió en un 27%. ”





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.

Como en años anteriores, esta Memoria ha sido posible gracias a la participación de los equipos y responsables de los departamentos,

actores principales de las relaciones con cada uno de los grupos de interés con los que opera la Compañía. Esta metodología supone además de compartir la información necesaria y exacta, gracias a los registros existentes, recibir feedback imprescindible en el camino de la excelencia de Foster Wheeler para seguir Creando Valor.

Foster Wheeler Iberia tiene diversos sistemas de comunicación y consulta con los diferentes grupos de interés basadas en la relación de confianza adquirida tras años de relación. Esta nos permite identificar nuevas oportunidades estratégicas e incorporar mejoras de productos y procesos. En base a ello,

se ha realizado seguimiento de los objetivos planteados y se han identificado aspectos materiales para incluir en la Memoria.

Uno de los objetivos de Foster Wheeler es sistematizar y procedimentar estos procesos para continuar en el camino de la excelencia. Las reuniones de trabajo con el cliente son indispensables para reforzar las áreas de mejora y ofrecer un servicio adaptado a sus necesidades. En esta línea y con el fin de facilitar el diálogo con nuestros grupos de interés, vamos a solicitar una respuesta sencilla y muy objetiva con el fin de recoger sus opiniones sobre nuestro reporte de Responsabilidad Social.

Por esta razón también, en 2013 hemos creado un nuevo canal de comunicación con los empleados de la Compañía para generar un espacio de participación en temas de Responsabilidad Social. “Tu opinión cuenta” cubre y da soporte a sugerencias, ideas y comentarios de los empleados relacionados con la RSE. Como objetivo para 2014 se ha planteado promover y animar la participación de la plantilla en este canal de comunicación.

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

| |
|----------------------------|
| EMPLEADOS/AS |
| ACCIONISTAS |
| CLIENTES |
| ORGANISMOS REGULADORES |
| RED MUNDIAL FW |
| ASOCIACIONES PROFESIONALES |
| ONG Y ENTIDADES SOCIALES |
| PROVEEDORES |
| COMPAÑÍAS DEL SECTOR |
| UNIVERSIDADES |
| ESCUELAS DE NEGOCIO |
| INSTITUCIONES FINANCIERAS |
| ADMINISTRACIONES PÚBLICAS |
| SOCIEDAD |

Durante 2013 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 ASICMA³ 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).
- Instituto de Empresa: Club de Benchmarking de RRHH.
- Euroforum.
- Fundación Vicente Ferrer y otras ONG.

³ ASICMA es la Asociación de Empresas de Ingeniería, Consultoría, Medio Ambiente y Servicios Tecnológicos de la Comunidad de Madrid.



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

