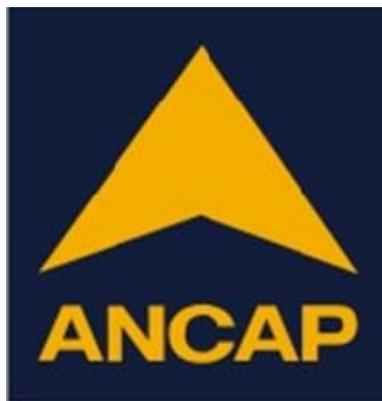


**COMUNICACIÓN DE PROGRESO DE ANCAP
DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS
2012**



**ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE
COMBUSTIBLES, ALCOHOL Y PORTLAND**

MENSAJE DEL PRESIDENTE

ANCAP tiene una enorme trascendencia en la dinámica económica y productiva del país. Si miramos el Uruguay desde una visión integral, ANCAP participa, colabora y desarrolla acciones de diverso tipo que fortalecen la descentralización productiva y desarrollo local.

En el año 2012, redefinimos nuestro Mapa Estratégico y ubicamos, en el vértice de nuestro esquema, la Visión País. Concebimos a ANCAP como la locomotora que el país necesita, aportando al desarrollo de cadenas productivas, al fortalecimiento de la integración regional, impulsando proyectos generadores de empleo, armonizando crecimiento, desarrollo y cuidado ambiental.

A lo largo de este último tiempo, la empresa ha realizado un plan de inversiones y de expansión de toda su actividad y aspira en lo inmediato a cumplir con hitos importantes, como la puesta en funcionamiento de una planta Desulfuradora, una nueva planta de Biodiesel, obras de adecuación tecnológica en las plantas de cemento y una nueva planta de Cal. Todo esto implica un desafío importante y grande para todos nosotros y requiere un compromiso cada vez más fuerte de quienes trabajan en ANCAP. 300 nuevos funcionarios y funcionarias ingresaron en el último tiempo en la empresa. Es un desafío para que conozcan y adquieran la experiencia, haciéndolos parte de esta ANCAP. Tenemos que afrontar estos desafíos con trabajo, con esfuerzo, con capacitación cada vez mayor y con mucho compromiso.

Con este documento ratificamos nuestra adhesión y renovamos el compromiso de difusión de los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Promovemos los valores fundamentales que nos han permitido crecer y desarrollarnos, afirmando nuestro sentido de pertenencia en la sociedad uruguaya. Esto nos permite proyectarnos a un futuro sustentable para las nuevas generaciones.

Cordiales saludos,



Raúl Sendic
Presidente del Directorio de ANCAP

INDICE

CAPÍTULO 1: Presentación de la empresa

CAPÍTULO 2: Derechos Humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

CAPÍTULO 3: Estándares Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

CAPÍTULO 4: Medio Ambiente

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

CAPÍTULO 5: Anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

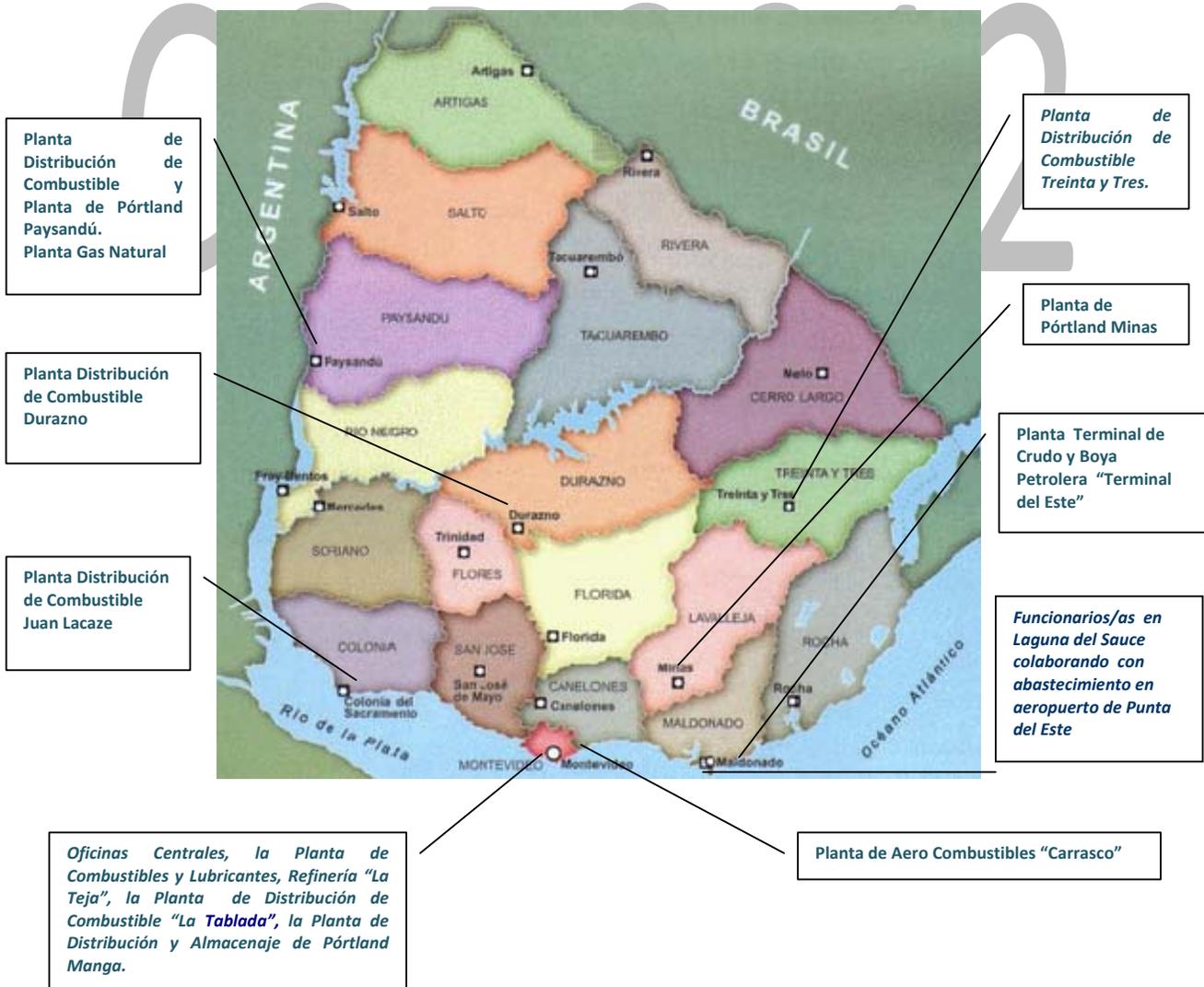
CAPÍTULO 6: Indicadores

CAPÍTULO 1 - PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

PERFIL DE LA EMPRESA

La Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Pórtland, ANCAP, es una empresa estatal uruguaya, fundada el 15 de octubre de 1931, integrada por una totalidad de 2658 personas, 1947 funcionarios y 711 funcionarias, que se dedica a la producción y distribución de Combustibles, Alcoholes, Lubricantes, Pórtland y Biocombustibles.

La facturación en el año 2012, fue de \$ 84.475.006.535,46. De acuerdo a los datos informados de la encuesta SOLOMON de benchmarking de refinerías, surge que procesamos 13.726.735 barriles de crudo virgen (sin cortar reprocesos). Además, la utilización promedio de la unidad de destilación de crudo, fue del 75,3 %, como porcentaje referido a la capacidad nominal de 50.000 bbl/diarios de crudo. Se deduce que el promedio diario de crudo virgen procesado en la refinería durante 2012, fue de 37.650 barriles/día (la unidad de procesamiento de crudo (Topping), estuvo detenida en Paro de Mantenimiento desde 2011 y estuvo parada prácticamente todo Enero) y con respecto al pórtland, una producción de 416.431 toneladas de cemento pórtland anuales (249.188 toneladas en Planta Minas y 167.243 toneladas en Planta Paysandú).

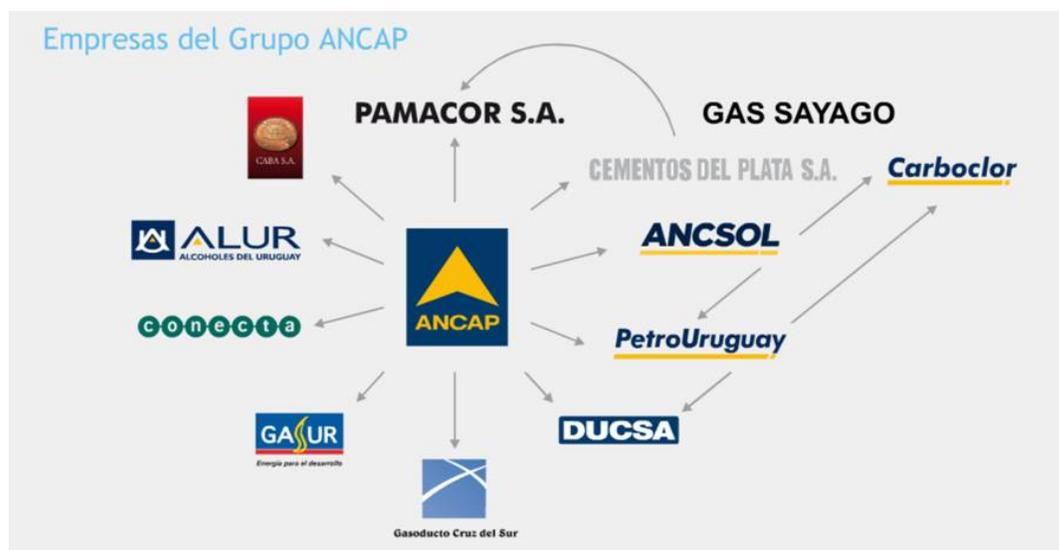


De Planta La Teja (que expende los productos especiales: fueloil, asfaltos, jetA1 y otros), es de donde salen los combustibles por diferentes medios de transporte: polductos, ferrocarril, camiones, barcos y barcazas, a las distintas Plantas de distribución: La Tablada (que expende los combustibles gaseosos, con una fuerte demanda de UTE), Juan Lacaze, Paysandú, Durazno y Treinta y Tres, que son las que expenden los combustibles blancos (nafta y gasoil). Las Plantas expendedoras de aerocombustibles, están en el aeropuerto de Carrasco y en Laguna del Sauce (Terminal del Este, que recepciona crudo).

Las empresas que integran el “Grupo ANCAP”, son:

EMPRESAS DEL GRUPO ANCAP

El Grupo ANCAP está integrado por las siguientes empresas, cuyo detalle se puede visualizar en el informe anterior:



CARBOCLOR, con una participación de ANCAP del 74,26%, 0,003% Petrouuguay S.A. y 25,737%, en poder de accionistas minoritarios a través de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires. Cotiza en la Bolsa de Buenos Aires y se dedica a la producción de solventes oxigenados, aromáticos y a la prestación de servicios logísticos. Comenzó y desarrollar sus actividades desde el año 1968 en la ciudad de Campana, provincia de Buenos Aires, Argentina y su rubro corresponde al sector petrolero-petroquímico, para la producción, comercialización y despacho de este tipo de productos. Desde el año 2010, adhiere al Pacto Global, habiendo entregado su primer Informe de Avance (COP), en el año 2011.

DUCSA, Distribuidora Uruguaya de Combustibles, Lubricantes y Supergas ANCAP, e importador y distribuidor oficial de lubricantes TEXACO en Uruguay. Con una participación de ANCAP del 99% y un 1% de Petrouuguay S.A. El objetivo, es comprar, vender, distribuir y comercializar, toda clase de combustibles, lubricantes, asfaltos, disolventes u otros derivados de petróleo, en estado sólido, líquido o gaseoso, efectuar

toda clase de operaciones de bienes inmuebles e importar, exportar y ejercer representaciones y comisiones.

ALUR, Alcoholes del Uruguay S.A., con una participación de ANCAP del 90% y un 10% de PDVSA, es un complejo industrial agroenergético alimentario de los siguientes productos: etanol, azúcar, energía eléctrica, biodiesel, harina de oleaginosa, glicerina, alcohol potable e industrial. Su objetivo es, la producción, industrialización, fraccionamiento, comercialización, distribución, importación y exportación de alcoholes, azúcar, melaza, derivados y subproductos.

CABA, Compañía ANCAP de Bebidas y Alcoholes S.A, con una participación de ANCAP del 100%. Nace como la división de alcoholes de ANCAP con el objetivo de regular y fiscalizar el mercado de bebidas alcohólicas uruguayo. En el año 2002 la división pasó a gestionarse como sociedad anónima, bajo la denominación: C.A.B.A. S.A., Compañía ANCAP de Bebidas y Alcoholes.

CEMENTOS DEL PLATA, con una participación de ANCAP del 99,2533% y un 0,7467% de la empresa argentina Loma Negra C.I.A.S.A., comercializa y distribuye cementos, Clinker y otros productos elaborados por la División Pórtland de ANCAP.

PAMACOR, 99% ANCAP y 1% Cementos del Plata, tiene como objetivo, la prospección, exploración, explotación, comercialización, importación y exportación de recursos minerales y productos derivados de su procesamiento industrial.

CONECTA GAS NATURAL, con una participación de ANCAP del 45% y un 55% de empresas privadas (Gaufil, Lufriel (Petrobrás S.A.)), cuyo objetivo es proyectar, construir y explotar sistemas de distribución de gas natural por cañería.

GASUR, con una participación de ANCAP del 40% y un 60% de empresas privadas (Acodike, Ríogas), dedicados a la venta y distribución de gas, en sus diferentes modalidades de propano industrial a granel y gases canalizados, a aquellos clientes que cuenten con instalaciones adecuadas para su consumo.

GASODUCTO CRUZ DEL SUR, con un 20% de participación de ANCAP, un 20% de British Gas Energy Holdings Ltd., un 30% de Pan American Energy LLC y un 10% Wintershall Holding G.m.b.h., cuyo objetivo es proyectar, construir y explotar, un sistema de transporte de gas natural por gasoductos de abastecimiento de gas natural a localidades en los Departamentos de Colonia, San José, Canelones y Montevideo y ampliar su capacidad y extensiones a otras localidades del territorio uruguayo, o fuera de él.

PETROURUGUAY, con una participación de ANCAP del 61,12%, ANCSOL S.A. con un 38,72% y la Corporación Nacional para el Desarrollo con un 0,16%, para desarrollar actividades de prospección, exploración, perforación, explotación, elaboración, producción, comercialización, importación y exportación de hidrocarburos líquidos y gaseosos y sus derivados. Pudiendo hacer todos los actos relacionados con la industria petrolera, desde el sondeo, hasta la obtención de los productos refinados y subproductos directos, su almacenaje, transporte y distribución.

ANCOSOL S.A., 100% de ANCAP, cuyo objeto es participar en la Argentina en las diversas fases de operación petrolera (prospección, exploración, producción, refinación, almacenaje, distribución, transporte y comercialización), así como todas las actividades, negocios y contrataciones que deban realizarse en el exterior, para dar cumplimiento a esos cometidos. Las Sociedades argentinas, de las que sea socia y/o accionista, podrán tener participación en sociedades de terceros países, así como desarrollar actividades en ellos.

GAS SAYAGO, con un 50% de participación de ANCAP y un 50% de participación de UTE, para el desarrollo de todos los estudios de ingeniería, ambientales, económicos, financieros y regulatorios necesarios para la construcción de una instalación de Regasificación de Gas Natural Licuado en Uruguay. También la construcción, operación y mantenimiento de la misma, la compra, transporte y almacenamiento de gas licuado y la comercialización de gas natural, proveniente de la regasificación de ese gas.

MISIÓN, VISIÓN Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La Visión y Misión actuales de ANCAP fueron concebidas en un proceso participativo desarrollado durante los años 2005 a 2007 que involucró a personal de diversas áreas de la organización.

Visión:

Ser una empresa integrada de energía de propiedad estatal, líder en el mercado uruguayo de combustibles y lubricantes, de cementos pórtland y en el desarrollo de los biocombustibles; con vocación regional, con enfoque en el cliente/usuario y la generación de valor, ambiental y socialmente responsable y que contribuye al desarrollo productivo y social del país

Misión:

Aseguramos al país el abastecimiento de nuestros productos energéticos y proveemos cementos pórtland y alcoholes, todo ello conforme a estándares regionales de calidad y a las necesidades de los clientes/usuarios.

Estamos orientados al mejoramiento continuo de la eficiencia y competitividad, propiciamos el desarrollo integral y la participación del personal, actuamos con responsabilidad social y ambiental y estamos comprometidos con la confianza que genera nuestra empresa

VALORES DE ANCAP

Integridad y Respeto

Actuar con rectitud, probidad y honestidad, manteniendo un comportamiento ético incuestionable y promoviendo una rigurosa coherencia entre nuestras acciones y valores.

Reconocer la dignidad y los derechos de los demás, evitando toda clase de discriminación.

Transparencia

Compromiso y disposición de actuar en forma clara, sin ambigüedades, de acuerdo con reglas conocidas, difundiendo oportunamente los datos e información adecuada en forma fiel y verificable facilitando las instancias de control, tanto interna como externamente y de acuerdo con las normas internas y la legislación vigente.

Honestidad

Actuar siempre basados en la verdad y en la justicia, dando a cada quien lo que le corresponde, incluido uno mismo, con honradez y rectitud.

Responsabilidad

Actuar diligentemente y con conocimiento en la realización de las funciones, deberes y obligaciones encomendadas, previendo y asumiendo las consecuencias de las acciones y decisiones adoptadas, comprometiendo todas nuestras capacidades.

Eficiencia y Eficacia

Cumplir con los objetivos fijados mediante el uso optimizado en tiempo y forma de los recursos disponibles, de manera de obtener el mejor resultado para los dueños, clientes empleadas y empleados.

Desarrollo integral del personal

Potenciar el desarrollo y la formación integral de las personas que conforman la Empresa, estableciendo y fortaleciendo un ambiente laboral de confianza y compromiso, que promueva y facilite la participación, el trabajo en equipo y el respeto, así como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Compromiso con la seguridad, con la salud y con la preservación del medio ambiente
Orientar la gestión de la Empresa de modo que sus actividades se realicen en condiciones de seguridad para las personas y los bienes materiales bajo su responsabilidad.

Asegurar altos estándares de salud para todos los trabajadores y trabajadoras.

Orientar los planes, programas, actividades y operaciones de la Empresa en todas sus etapas, por las mejores prácticas disponibles en materia de conservación y protección ambiental.

Estas definiciones se enmarcan dentro de la referencia del Proceso de Planificación Estratégica que se describe en la figura a continuación. Desde su inicio a la fecha, se han desarrollado tres Planes Estratégicos (años 2007, 2009 y 2011).



Con la aprobación del primer Plan Estratégico (2007), la Visión y Misión quedaron definidas como las describíamos más arriba. En los sucesivos Planes, se realizaron cambios en los lineamientos, objetivos e iniciativas estratégicas, así como también en la forma de medir el avance en la implementación de la estrategia. El monitoreo y control del Plan Estratégico elaborado se apoya en dos herramientas de gestión que se han implementado en los últimos años en ANCAP:

- Cuadro de Mando Integral Corporativo y por negocios
- Presupuesto de Gestión Corporativo y por negocios

A su vez, el seguimiento de las principales iniciativas estratégicas de cada plan se realiza a través de la Oficina de Proyectos, colaborando además en la gestión de proyectos, desde el proceso de su formulación hasta su cierre, pasando por el lanzamiento, seguimiento y apoyo en la gestión de alguno de ellos.

Conceptos estratégicos clave

En la misión y visión se destacan algunos conceptos en los que ANCAP debe hacer foco:

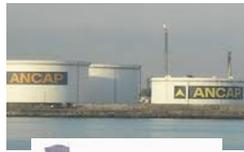
- Pilares y ámbito de negocios:

Negocios y configuración

Empresa integrada de energía



Combustibles, cementos y lubricantes



Líder en desarrollo de biocombustibles



Foco local y regional



- Premisas para la implementación de la estrategia:

Premisas y marco de actuación

- Asegurar abastecimiento
- Concepto amplio de valor
- Enfoque en cliente/usuario
- Calidad
- Eficiencia y eficacia
- Desarrollo del personal
- Responsabilidad Social Empresarial

Desde la aprobación de la misión y visión en el año 2007, se ha puesto foco también en otros negocios y se han incorporado formalmente a las premisas dos conceptos:

- Innovación
- Gestión de riesgos

Negocios y configuración

Exploración y Producción en Uruguay

Desarrollo del mercado del gas natural



Sustentabilidad

El concepto de sustentabilidad ya se había introducido formalmente en la concepción de la estrategia de la empresa a través del objetivo de máximo nivel del Cuadro de Mando Integral Corporativo (CMI Corporativo), desde su creación en 2008.

Durante el proceso de revisión del CMI Corporativo desarrollado en el presente año, se reforzó la importancia del concepto de sustentabilidad, precisando sus dimensiones en el ámbito de la estrategia de ANCAP:

- Eje económico
- Eje social
- Eje ambiental

Se definió como sustentable “satisfacer las necesidades de la generación presente sin afectar la capacidad de las generaciones futuras”.

Nuevos lineamientos estratégicos

Los proyectos llevados adelante en los últimos años han permitido fortalecer la posición competitiva y el atractivo intrínseco de determinados negocios/segmentos que en los planes estratégicos anteriores habían sido identificados con potencial de mejora en ambos sentidos.

Los nuevos lineamientos (aprobados en el Plan Estratégico que cubre el período 2012-2016), buscan reforzar esta evolución positiva mediante la actuación en los cuatro pilares de negocio detallados anteriormente y se resumen a continuación:

- Adoptar un enfoque de más largo plazo en el negocio de combustibles con especial foco en asegurar el abastecimiento del mercado interno, en un contexto de demanda proyectada creciente
- Fortalecer la vocación regional de ANCAP, ya sea a través de inversiones propias o mediante la vinculación con socios estratégicos
- Liderar la exploración de Hidrocarburos (on shore y off shore)
- Alcanzar una mayor integración vertical en líneas de negocio específicas
- Liderar el desarrollo de biocombustibles de segunda generación

- Desarrollar negocios sustentables y sinérgicos con el negocio central

La estrategia de las áreas de soporte del negocio también fue revisada para contribuir a la estrategia global de ANCAP; a modo de resumen:

- Promover el desarrollo y la modernización de la gestión
- Gestionar los servicios de manera integrada, aprovechando las sinergias
- Lograr una mayor integración hacia el cliente
- Fortalecer las competencias técnicas y de gestión

Los lineamientos implicaron también un ajuste en los objetivos estratégicos y en consecuencia, en el Mapa Estratégico Corporativo y en sus respectivos indicadores. Asimismo, se delinearon nuevas iniciativas estratégicas que buscan apuntalar el cumplimiento de dichos objetivos.

Iniciativas estratégicas y Plan de inversiones

En el Plan Estratégico 2012-2016, los nuevos proyectos tienen 3 ejes principales:



Buena parte de las inversiones que ha realizado ANCAP en los últimos años, han tenido como objetivo contribuir a diversificar y fortalecer la matriz energética, en línea con la Política Energética 2030 impulsada por el Ministerio de Energía y Minería a través de la Dirección Nacional de Energía.

Durante el 2012 hubieron avances en las obras de la Desulfurizadora en la Refinería La Teja; una obra que comprende: una planta desulfurizadora de gasoil, una planta desulfurizadora de gasolina de cracking y una planta recuperadora de azufre, que permitirá mejorar la calidad de sus combustibles y reducir las emisiones de azufre al ambiente de manera drástica.

Como parte de las iniciativas para cumplir con el objetivo fundamental de abastecer el mercado interno de combustibles, se vienen realizando una serie de inversiones en Logística de forma de canalizar la creciente demanda de productos. Se pueden mencionar entre ellas: mejora de abastecimiento fluvial a plantas de Paysandú (capital del departamento homónimo) y Juan Lacaze (Colonia), inversiones derivadas de la logística de biocombustibles y la nueva planta de aerocombustibles en el aeropuerto de Laguna del Sauce (Punta del Este, Maldonado).

En Marzo de 2012 y en el marco de la Ronda Uruguay II, ANCAP recibió diecinueve ofertas para la exploración y explotación de hidrocarburos en la plataforma marítima uruguaya y en Octubre se adjudicaron los contratos a cuatro empresas de renombre internacional que invertirán USD 1.562 MM en compromisos de exploración en ocho bloques.

Como parte de los proyectos que apuntan a fortalecer los procesos internos de soporte al negocio, cabe destacar el proyecto Gestión Integral de Riesgos, que para el año 2013 está previsto que tenga un alcance que abarque a toda la organización.

También en el contexto de ese tipo de proyectos y en el marco de los lineamientos de Gobierno Electrónico, se llevó adelante durante el 2012 la fase de implantación de un expediente electrónico y un gestor documental. El objetivo de este proyecto, cuya fase de implementación culminó exitosamente en Octubre de ese año, es contribuir a la mejora de los procesos administrativos con el involucramiento y compromiso de la empresa de modo de modernizar y mejorar la gestión documental. En la planificación del proceso de implementación de este proyecto se tuvo especialmente en cuenta cómo generar el cambio cultural que el proyecto implicaba.

En el marco de este ambicioso plan de inversiones, ANCAP ha promovido el fortalecimiento de su vinculación con la Academia, tanto a través de la Universidad de la República, como con universidades privadas. Los ejes de dicha vinculación han sido:

- Participar de un fondo dedicado a la promoción de las actividades de investigación, desarrollo e innovación en el Área de Energía, a través de la financiación de proyectos de I+D+i
- Fomentar la realización de investigaciones en todas las áreas de conocimiento, buscando dar soluciones a problemáticas de ANCAP y apoyo a la innovación.
- Apoyar la formación de Maestrías y Doctorados en el seno de la UDELAR, en temas de interés de ANCAP como ser aquellos que contribuyan a la formación de recursos humanos altamente calificados que puedan colaborar en el desarrollo del plan estratégico de ANCAP

El resultado deseable de estas iniciativas es dejar constituidas capacidades en la empresa para afrontar los desafíos de los mercados en los que ANCAP está presente.

Para el año 2013 ANCAP tiene proyectadas inversiones que se destinarán fundamentalmente a los siguientes proyectos:

- Ampliación de Planta de Cal en el departamento de Treinta y Tres
- Obras para culminar la reconfiguración industrial de las plantas de cemento de Minas (Lavalleja) y Paysandú
- Inversiones en exploración en Uruguay
- Nuevas plantas de Biodiesel (Capurro, Montevideo) y Bioetanol (Paysandú)
- Inversiones en Logística
- Culminación del plan de inversiones en Unidades de Desulfurización de la Refinería La Teja, prevista para mediados de año

Asimismo, ANCAP participará en proyectos con el sector público y privado, entre los que se destacan:

- La exploración en la plataforma marítima de Uruguay (off shore) por parte de las empresas adjudicatarias de los bloques licitados en la Ronda Uruguay 2009 y Ronda Uruguay II
- La construcción de una planta de Cementos en Treinta y Tres, en asociación con la empresa brasileña Votorantim
- La construcción de una planta Regasificadora en Puntas de Sayago (Montevideo), en asociación con la empresa estatal de energía eléctrica (UTE) y con capacidad de 10 millones de m3 diarios.

Se estima inaugurar para mediados del año 2013 la Planta de Tratamiento de Efluentes en Refinería La Teja, la cual constituirá el último hito importante para la obtención de la certificación ISO 14.001 para toda la refinería.

Para el año 2013 ANCAP comenzará a recorrer el camino que desembocará en la Ronda Uruguay III, prevista para el año 2015, en línea con la decisión estratégica, apoyada en datos científicos, de continuar la búsqueda de hidrocarburos en nuestra plataforma marítima.

Prospectiva Energética 2030

ANCAP está mirando hacia el futuro y en ese sentido, se ha planteado reorientar su foco de atención a un horizonte de largo plazo y hacer el ejercicio de imaginar posibles escenarios al 2030.

Durante el año 2013 se llevará adelante el proyecto “Prospectiva Energética 2030”, cuyo objetivo es:

Alcanzar una visibilidad del negocio “energía” a un horizonte hacia el 2030, logrando entrenamiento en prácticas vinculadas al pensamiento estratégico y desarrollo de competencias para trabajo en equipo.

Con ello se intenta:

1. Ganar visibilidad del negocio (entorno, proyectos, etc.) en un horizonte de más largo plazo
2. Entrenarse en nuevas prácticas de pensamiento estratégico
3. Desarrollar competencias blandas para el trabajo en equipo

Se trabajará sobre escenarios con futuros múltiples, en los cuales nos preguntaremos: ¿Qué acciones deben acompañar a cada futuro posible?

Las tareas preparatorias de este proyecto se desarrollaron durante Diciembre 2012.

Más allá de los objetivos arriba definidos, como resultado final de este proceso habremos construido 2 ó 3 escenarios e identificaremos en cada uno de ellos las líneas de acción que debería tomar ANCAP y los grandes proyectos estratégicos asociados a los mismos.

- A lo largo de todo el proceso participarán alrededor de 200 funcionarios
- Un grupo de la Dirección Nacional de Energía (MIEM) participa activamente del proyecto

Desafíos

Existen una serie de desafíos estructurales que deberemos enfrentar en el proceso de desarrollo e implementación de la estrategia:

- Adaptación de la organización a la estrategia (desarrollo de capacidades, cambio cultural, nuevas políticas, etc)
- Apoyo político, acuerdo sindical y complementariedad interinstitucional consistente para el desarrollo de la empresa
- Liderazgo y comunicación del cambio consistentes hacia el interior de la organización
- Negociación de acuerdos y/o asociaciones favorables
- Financiamiento a tasas competitivas

- Agilización de los procesos decisorios en el ámbito del derecho público
- Gestión de la diversidad de negocios

GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN

Nuestra empresa se gestiona a través del liderazgo socialmente responsable, tanto en la toma de decisiones, como en la motivación del resto de las personas de la organización, fomentando una cultura organizacional integrada a la responsabilidad social.

Se procura desarrollar el compromiso de las personas, a través de la participación y la innovación, en un marco de respeto y transparencia, facilitando el trabajo en equipo, así como la igualdad de oportunidades y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Manejamos una comunicación fluida entre el Directorio y el resto del personal. Se comenzó a incorporar al Sindicato en la toma de decisiones de la empresa, a través de la implantación de Comités de Gestión, que se desarrollaron en las tres Plantas del Área de Pórtland.

DIRECTORIO

El Directorio está compuesto por cinco miembros designados por el Presidente de la República, en acuerdos político partidarios.

Se reúne periódicamente para resolver sobre todos los asuntos de la empresa, tomando decisiones por mayoría simple de votos, mitad más uno de los Directores asistentes, salvo en los casos excepcionales.

COMITÉ DE DIRECCION

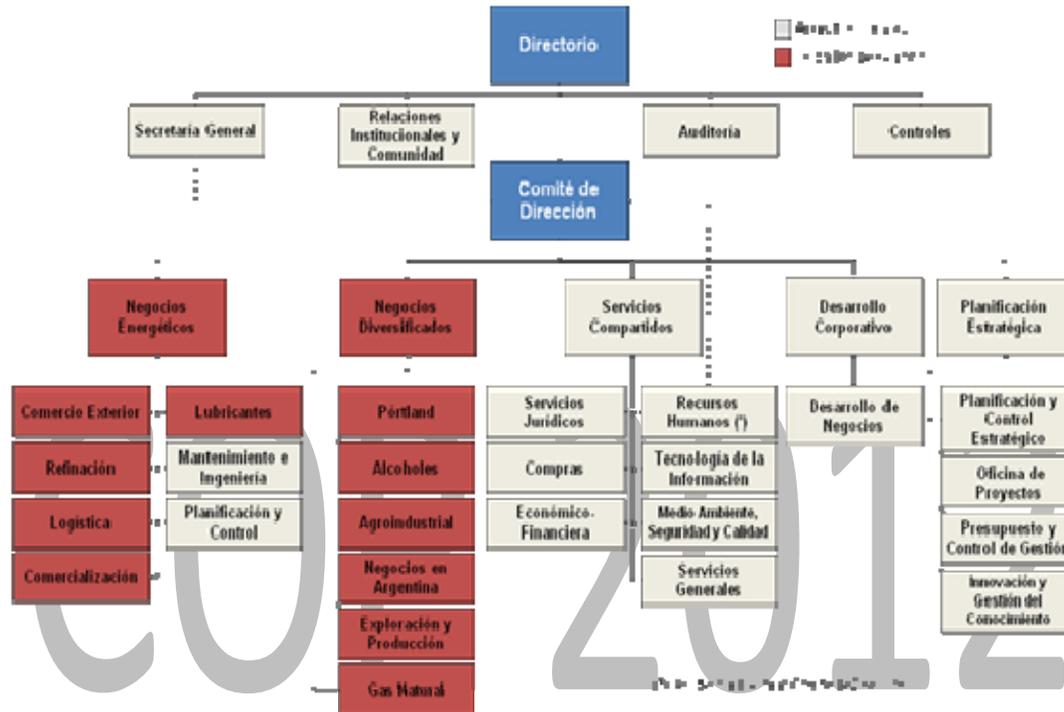
En lugar de un Gerente General, tenemos constituido un Comité de Dirección, integrado por el Presidente del Directorio y por los Gerentes de: Negocios Energéticos, Negocios Diversificados, Servicios Compartidos, Planificación Estratégica y Desarrollo Corporativo. Lo coordina el Secretario General y cuenta con la asistencia y apoyo permanente del Gerente de Recursos Humanos.

Tiene entre sus cometidos, alinear los objetivos estratégicos ya definidos, vinculándolos con los negocios y servicios que desarrollamos, asistiendo al Directorio en el proceso de formulación de políticas centrales de la empresa.

ESTRUCTURA

Nuestra organización, está estructurada por Unidades de Negocio, áreas de Servicios, área de Planificación Estratégica y área de Desarrollo Corporativo.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA:



CAPÍTULO 2 – DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS INTERNACIONALMENTE.

PRINCIPIO 2. LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS.

APOYO A LA COMUNIDAD

Sistema Nacional de Emergencia

Como cada año, nuestra empresa colabora con logística, infraestructura y productos, para dar satisfacción a las demandas del Sistema Nacional de Emergencias, servicio público que brinda Presidencia de la República. Con estos aportes, ayudamos a la protección de lugares y personas fundamentalmente, para prevenir, mitigar o atender, situaciones de desastre. De esta manera, se colabora con el combustible necesario para la prevención de incendios en la temporada estival y con pórtland para emergencias habitacionales causadas por inundaciones.

Cooperativas Sociales

En el marco de la alianza estratégica que maneja ANCAP con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), apoyamos el Proyecto “Uruguay trabaja”, en el Departamento de Paysandú se crearon 8 cooperativas sociales y en Montevideo 1, con cerca de 70 trabajadores/as. Se trata de población vulnerable, cercana a nuestras Plantas, que a través de este programa se integra nuevamente al mundo del trabajo.

Programa Agricultura Urbana

Este Programa, se desarrolla en forma conjunta con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y Alcoholes del Uruguay S.A. (ALUR).

Tiene como objetivo Promover la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad, produciendo alimentos con un enfoque agroecológico, mejorando la calidad de vida; desarrollando capacidades personales y colectivas. Priorizar la inclusión de jóvenes, apuntando a la generación de valores y hábitos de trabajo. Lograr la sustentabilidad social, económica y ambiental de los emprendimientos.

En el marco de este programa actualmente se están desarrollando tres pilotos en los departamentos de Treinta y Tres, Paysandú y Canelones donde ya se han seleccionado los predios y tanto en Treinta y Tres como en Canelones se trabajo en su acondicionamiento. También se seleccionaron los equipos técnicos que trabajaran con los beneficiarios.

El piloto más avanzado es el del departamento de Paysandú donde ya se obtuvo la primera cosecha.

Plan JUNTOS

ANCAP viene apoyando este Programa de Presidencia de la República desde sus inicios en el año 2010, con el aporte del portland necesario para llevar adelante las obras.

El mismo surge a partir del Decreto del Poder Ejecutivo No. 171/010 del 31 de mayo de 2010 y posteriormente la ley No. 18.829 “Plan Nacional de Integración Socio-

Habitacional Juntos” que declaran la emergencia socio-habitacional por la situación de extrema precariedad en lo social y habitacional en que se encuentran cerca de 15.000 hogares.

En virtud de ello, el Plan de Integración Socio-Habitacional Juntos se creó como una herramienta necesaria para contribuir desde el Estado y con la mayor celeridad posible a hacer efectivo el derecho de la población más vulnerable, a una calidad de vida y hábitat dignos, imaginando y construyendo participativa y solidariamente un mejor futuro.

Campaña contra el Dengue

La empresa apoya al Ministerio de Salud Pública con combustible para llevar adelante la campaña de prevención contra el dengue y poder seguir preservando a Uruguay, país libre de dengue autóctono. Equipos del Ministerio de Salud Pública, se trasladan a lo largo del país, principalmente al litoral donde se han registrado los índices más elevados de vulnerabilidad y se realiza la descacharrización eliminando posibles focos de contaminación.

Ambulancia en José Ignacio

ANCAP donó una ambulancia a la Policlínica local de José Ignacio, completando de ese modo la cobertura con emergencia móvil para todas las personas que trabajan en la empresa. De esa forma, también se beneficia ASSE y la población del lugar que carecía de este servicio.

Publicación de la guía “La Previa”

Como parte de nuestro compromiso social, apoyamos la publicación “La Previa”, una guía para padres y educadores en la temática del consumo de alcohol y drogas en adolescentes. Estos ejemplares fueron donados al Consejo de Educación Técnico Profesional y al Consejo de Educación Secundaria, para que cada centro educativo pueda contar con un ejemplar. El compromiso y trabajo conjunto que ANCAP realiza con la Junta Nacional de Drogas, permite acercar a la educación, un material que contribuye a afrontar la temática consumo de alcohol y drogas en adolescentes.

Seguridad Vial

ANCAP, ESSO y Petrobras, están trabajando junto a la Unidad Nacional de Seguridad Vial, en el Plan “Motociclistas más seguros”, para disminuir las cifras alarmantes de accidentes de moto en el país. Peatones, ciclistas y motonettistas, son los grupos más vulnerables y mayoritariamente constituidos por personas jóvenes, ya que los siniestros de tránsito, son una de las principales causas de muerte entre las personas menores de 35 años.

Canasta de Servicios

Es un acuerdo entre diferentes instituciones estatales: UTE, ANCAP, OSE, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM), para desarrollar planes pilotos, en los que se ofrece una canasta de servicios a poblaciones en situación crítica, para facilitar su inclusión social.

Un Pueblo al Solís

Continuamos apoyando el programa Un Pueblo al Solís, emprendimiento conjunto desarrollado por el Teatro Solís, la Fundación Amigos el Teatro Solís y el Ministerio de Educación y Cultura, con el objetivo de acercar la cultura a los pueblos de menos de 5000 habitantes ubicados en el interior del país generando de esta forma integración social y cultural en Uruguay.

En el año 2012, con el apoyo de ANCAP, participaron de este programa 133 personas provenientes de las localidades de Villa Pancha – Colonia, Antonacio - Durazno, y La Calera - Treinta y Tres contribuyendo de esta forma al desarrollo cultural de nuestras comunidades cercanas.

CONDICIONES DE TRABAJO

Mayor seguridad en Oficinas centrales

Dentro del Plan de Seguridad, definido para el Edificio de Oficinas Centrales de ANCAP, se definieron medidas de carácter estructural, como el traslado del Servicio Médico, para una nueva sede, la reubicación del comedor y el traslado de los talleres, así como el traslado de áreas que representan riesgos potenciales, el caso de carpintería, metalurgia e imprenta. Hubo medidas de carácter correctivo, que consistieron en dejar libres las vías de evacuación, el mantenimiento de la red de agua para incendio, el sentido de apertura de las puertas, los procedimientos de seguridad para tareas de mantenimiento, entre otros. También se tomaron medidas de carácter permanente, como la capacitación de trabajadores y trabajadoras ante eventuales incidentes.

Condiciones edilicias

Se vienen realizando distintas obras, con la finalidad de mejorar los vestuarios usados por empresas tercerizadas en ANCAP. En Oficinas Centrales, el vestuario femenino, utilizado mayoritariamente por el personal de limpieza, fue un de los beneficiados de esta remodelación.

En Planta Minas, se remodelaron los vestuarios femeninos y masculinos, ambos con paneles solares, que sustituyen la caldera de fuel oil, atendiendo aspectos ambientales. Dentro de estos lineamientos, se proyecta la remodelación del resto de los vestuarios en las diferentes Plantas, sustituyendo las fuentes de energía, e incluso, pensando en acondicionar algunos vestuarios para personas discapacitadas.

Comisión de acoso moral laboral

En octubre de 2012, se resolvió constituir un grupo de trabajo con el cometido de elaborar pautas que permitan prevenir y actuar ante situaciones de mal relacionamiento y/o acoso laboral, así como elaborar un Protocolo de actuación y tratamiento a los involucrados/as.

Tiene como objetivo principal, prevenir y corregir las diversas formas de agresión, maltrato, humillaciones, trato desconsiderado y ofensivo y en general, todo ultraje a la libertad humana, que pueda ejercerse sobre las personas que realizan actividades en ANCAP. A estos efectos, se aconseja la constitución de una Comisión permanente, multidisciplinaria, que pueda planificar y ejecutar acciones de prevención, para generar un clima laboral adecuado y que analice y le de tratamiento, a cualquier denuncia o consulta que pudiera presentarse.

Salud: Promoción de hábitos Saludables

Se realizan campañas de prevención brindando material de difusión y charlas sobre distintas enfermedades.

Día de la Actividad Física

Día del Lavado de Manos

Día de la Cruz Roja

Día de la Resucitación Cardíaca

Semana de la Hipertensión Arterial

Día mundial contra el tabaco

Semana de la Prevención de Enfermedades Cardiovasculares

Día de la Salud Bucal

Día de la Diabetes

Día del lunar o de la salud de la piel

Programa Antitabaco

Entre el 11 y el 17 de mayo, semana mundial de la hipertensión arterial, ANCAP adhirió con campañas de cuidados, resaltando los hábitos saludables que previenen y ayudan a combatir esta enfermedad.

Entre otras actividades que se realizaron, un equipo multidisciplinario de profesionales, se reunió con la directora del Centro de Educación Inicial de ANCAP (CEI), con madres y padres de quienes concurren a esa guardería, para realizar un Taller sobre los hábitos nutricionales del preescolar, favoreciendo el aprendizaje a tiempo de quienes deben proteger la salud de niños y niñas.

PROGRAMA CALIDAD DE VIDA

Actividad Física – En el marco del Programa Calidad de Vida, el Grupo TROTANCAP, viene creciendo desde su inicio, en sus comienzos, año 2009, eran 13 personas las que comenzaron haciendo ejercicios y participando en diferentes actividades físicas. En 2010, se inscribieron esos 13 integrantes en la Agrupación de Atletas del Uruguay, para participar en todas las actividades que esa institución promueve y ahora ya son 75 personas las que integran este grupo. Se reúnen dos veces por semana para hacer sus entrenamientos, con la supervisión de un Profesor de Educación Física honorario, que también forma parte del grupo. De esos 13 integrantes, que se podrían llamar fundadores de ésta actividad, hoy son 12, quienes continúan participando en forma activa.

Evolución Actividad Física	% Mujeres
2010 13 personas (todos varones) 0%	
2011 32 personas (24 varones y 8 mujeres)	2.56 %
2012 62 personas (44 varones y 18 mujeres)	11.16 %
2013 75 personas (49 varones y 26 mujeres)	19.5 %

Formación Teatral – Otra de las inquietudes de quienes trabajan en ANCAP, es la formación teatral. La misma se hace a través del Convenio que tenemos con Socio Espectacular y que ha sido apreciado por las personas que participan. Este año, estamos

generando un elenco estable con las once personas que egresaron en el año 2012 y continuamos con la formación de quienes egresarán este año.

Actividad Coral – Esta actividad, que se viene desarrollando desde el año 2008, contempla no sólo personas que trabajan en la empresa, sino a familiares y jubilados/as. Es un grupo numeroso de aficionados y aficionadas, que cantan a capela y que acompañan algunas canciones con instrumentos puntuales.

81 Aniversario – Como en cada aniversario que celebra la empresa, se destaca la actuación de las personas que cumplen entre 40 y 50 años de labor en la empresa, quienes reciben un reconocimiento de la misma. En oportunidad del mes aniversario, se celebran distintas actividades y una de ellas es el concurso de poesía, dibujo, cuento corto y pintura. La idea es promover diferentes actividades culturales que realizan las personas que trabajan en la empresa y que forman parte de las iniciativas personales de las mismas, como un incentivo de la calidad de vida de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Juegos Aniversario

Durante los días 28 de octubre, 2 y 3 de noviembre de 2012, se realizaron los Juegos Aniversario de Ancap. Esta actividad busca incentivar el deporte y la integración donde participan compañeros y compañeras de todas las plantas del país.

Ambos fines de semana reunieron 350 compañeros y compañeras para competir en diferentes disciplinas.

Participaron 8 equipos de Volley, 21 equipos de fútbol, 8 parejas de Truco y 8 finalistas de Conga.

El primer día se disfrutó del campeonato de Volley, y de los juegos de cartas y como resultado los primeros premios de las tres disciplinas se fueron con los compañeros y compañeras de Paysandú.

El segundo fin de semana estuvo destinado al fútbol, 21 cuadros de todo el país disputaron la copa de los Juegos Aniversario 2012. Finalmente dos cuadros de la Planta de Minas, se llevaron el primer y segundo puesto respectivamente.

El éxito de estos juegos nos plantea un nuevo desafío para el año 2013 en el que tendremos nuevas oportunidades para demostrar que seguimos superándonos.

Trabajando en Equidad de Género

En el año 2007, la consciencia sobre los temas de género se profundiza en nuestra sociedad y se comienza a trabajar en esta temática desde el Gobierno, en este marco ANCAP comienza a trabajar en la temática y luego se incorpora al Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género.

Anteriormente ANCAP ya venía trabajando en acciones que impactan en la Equidad de Género como lo es proporcionar guarderías. La empresa cuenta con guarderías y la colaboración para el pago de las mismas en las plantas que no cuentan con este servicio, que además de ser un beneficio facilita a las mujeres, que generalmente son el sector de la población más afectado, la incorporación al mundo laboral.

Es a partir del desarrollo del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género que surgieron distintas iniciativas tales como el uso de lenguaje inclusivo para llenar cargos vacantes, así como en el resto de comunicaciones de la empresa, se realizaron

talleres de sensibilización en el tema género y también se trabajó en la mejora y adecuación de condiciones edilicias, a los efectos de facilitar la incorporación de personal femenino, en áreas históricamente masculinizadas.

Asimismo desde el año 2010, se comenzó a trabajar en un “Programa sobre Protección de la maternidad de las operadoras de Refinería”. Este programa, fue pensado para capacitar y proteger a las mujeres en situación de pre y post embarazo, minimizando riesgos para este período tan importante. Se trabaja en forma individual, con un abordaje multidisciplinario, con aquellas mujeres que se inscriben en el Programa, desde tres meses antes a la búsqueda del embarazo y hasta un plazo máximo de un año. Esta iniciativa, busca estudiar cada caso y reubicar a la funcionaria, si fuera necesario, para garantizar el mejor desarrollo de su embarazo.

Otra actividad que se realiza son los festejos por el Día Internacional de la Mujer, con espectáculos en distintas plantas de la empresa conmemorando esta fecha.

DEPORTE Deporte + Cultura

El 14 de octubre se realizó la segunda edición de la correccaminata TROTANCAP celebrando el 81 aniversario de la empresa.

El evento deportivo tuvo lugar en las canchas del Parque Rodo y convocó a más de 8000 personas que participaron corriendo o caminando 3 u 8 kilómetros o simplemente disfrutando de un día de deporte y esparcimiento.

El requisito de inscripción consistió en un libro de literatura infantil con destino a escuelas públicas de todo el país.

Gracias al aporte de todos los uruguayos y uruguayas que participaron de la carrera se reunieron más de 6000 libros infantiles con los que se crearon más de 20 bibliotecas en escuelas de distintos puntos del país, principalmente rurales y que se encuentran ubicadas próximas a emprendimientos de ANCAP.

Además se dispuso de una significativa cantidad de libros para que la Dirección de Primaria los distribuyera en bibliotecas infantiles y otras escuelas del país de acuerdo a las necesidades.

Las escuelas beneficiadas con libros infantiles fueron: escuelas 59 de Pepe Nuñez-Salto; escuela 73 de Carumbé-Salto; escuela 71 de Corral de Piedras-Salto; escuela 27 de Paso del potrero-Salto; escuela 44 de Paso Cementerio-Salto, escuela 47 de Cerro Chato-Salto, escuela 20 de Quintana-Salto; escuela 39 de La Calera-Treinta y Tres; escuela 44 y escuela 10 de Isla Patrulla-Treinta y Tres; escuela 96 de La Coronilla-Lavalleja; escuela 165 de Pando-Canelones; y en Montevideo las escuelas 173 de Pantaleón Pérez; escuela 333 de Higuieritas; escuela 353 de Manga; escuela 64 de manga; escuela 100 y 105 de Juan Lacaze – Colonia y escuela 170 de La Teja.

Convenio con Organización Nacional de Fútbol Infantil

La promoción del deporte y la cultura en todo el país es parte de la política de Responsabilidad Social de ANCAP.

En este marco es que surge la firma de un convenio con la Organización Nacional de Fútbol Infantil (ONFI) que se concretó en el mes de octubre del presente año.

ONFI es una institución dedicada a la promoción del fútbol infantil entre los 6 y 13 años de edad en todo el territorio nacional.

A través de este convenio la empresa acuerda contribuir con ONFI a la selección de proyectos para la mejora de infraestructura de las instituciones afiliadas.

Con este convenio se constituyen dos fondos, el fondo ONFI – ANCAP para la financiación de proyectos edilicios de mediana escala, y un fondo de solidaridad para proyectos de pequeña escala o acciones sociales concretas.

Los distintos clubes de todo el país pueden presentar sus propuestas o proyectos que son evaluadas por un tribunal conformado por ONFI y ANCAP. En el año 2012 ya se cumplió con la primera etapa del programa que consiste en la selección de los clubes que serán beneficiarios del fondo. Como resultado 72 instituciones de todo el territorio llevarán adelante sus proyectos.

Entre las demandas más comunes surgió la necesidad de reformas en los vestuarios así como arreglos en las tribunas que permita mayor participación de los vecinos y familias en los eventos deportivos.

Mientras que en el caso del fondo de solidaridad, las solicitudes estaban referidas a materiales tales como pelotas, redes e indumentaria.

Organización de Fútbol del Interior

Firmamos un acuerdo con la Organización de Fútbol del Interior (OFI), para apoyar los campeonatos nacionales de las selecciones y clubes de categorías juveniles sub 15 y sub 18, en los departamentos del interior del país. ANCAP tiene el compromiso de promover a través del fútbol, valores sociales y culturales entre los jóvenes de todo el país.

La Organización del Fútbol del Interior (OFI) es una Asociación Civil sin fines de lucro de carácter deportivo, que tiene como fin fomentar el progreso y el desarrollo del fútbol en los departamentos del interior de la República Oriental del Uruguay, promoviendo la unidad del fútbol del Interior del país, como medio de acercamiento entre jóvenes y deporte.

Abarca los 18 departamentos del interior del país, con más de 600 clubes afiliados y nuclea a más de 100.000 jugadores, de los cuáles aproximadamente unos 30.000 son jóvenes menores de 18 años.

Fundación Celeste

En el año 2012 continuamos trabajando con la Fundación Celeste, desarrollando el programa Crecer Jugando que tiene como objetivo la instalación de Centros Deportivos Comunitarios para niños, niñas y adolescentes en zonas urbanas y rurales carenciadas de todo el país, donde no se cuenta con otros espacios similares de esparcimiento.

En este marco se seleccionaron las nuevas localidades donde se instalarán canchas polideportivas, las mismas se tratan de Chapicuy e Isaac de León, previéndose que las obras estarán concluidas y las instalaciones en uso para el año 2013.

La primera cancha será instalada en la localidad de Chapicuy, Paysandú para lo cual la Intendencia destino un terreno, y se comenzaron los trabajos de acondicionamiento del terreno.

La segunda será construida en la localidad de Isaac de León, Treinta y Tres, en un predio cedido por el Club Isaac de León. Esta cancha polideportiva, además de sus funciones habituales tendrá la de recibir estudiantes y docentes para realizar prácticas profesionales, capacitaciones y cualquier otra actividad de tipo formativo que contribuya a los fines del Club y de la institución. Asimismo recibir técnicos y especialistas, que lleguen con fines de estudio, investigación o relevamiento de información.

CAPÍTULO 3 – RELACIONES LABORALES

Con respecto a los Principios 3, 4 y 5 del Pacto Global, ANCAP vela por el cumplimiento de las normas vigentes en la materia, en lo que respecta al personal.

PRINCIPIO 3. LAS EMPRESAS DEBEN SOSTENER LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

PRINCIPIO 4. LAS EMPRESAS DEBEN SOSTENER LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO.

PRINCIPIO 5. LAS EMPRESAS DEBEN SUSTENTAR LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.

PRINCIPIO 6. LAS EMPRESAS DEBEN SOSTENER LA ELIMINACIÓN DE DISCRIMINACIÓN RESPECTO DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

El área de Recursos Humanos trabaja alineado a la Planificación Estratégica de la Empresa de acuerdo a los mismos lineamientos que estableció.

Es así que, a partir de la definición de su misión **“Servimos, desarrollando personas”** y su visión **“Servir a la empresa y ser Socio Estratégico del Negocio”**, lleva adelante las diferentes Políticas de Gestión de Personas.

Los conceptos que resaltan de esta Política son:

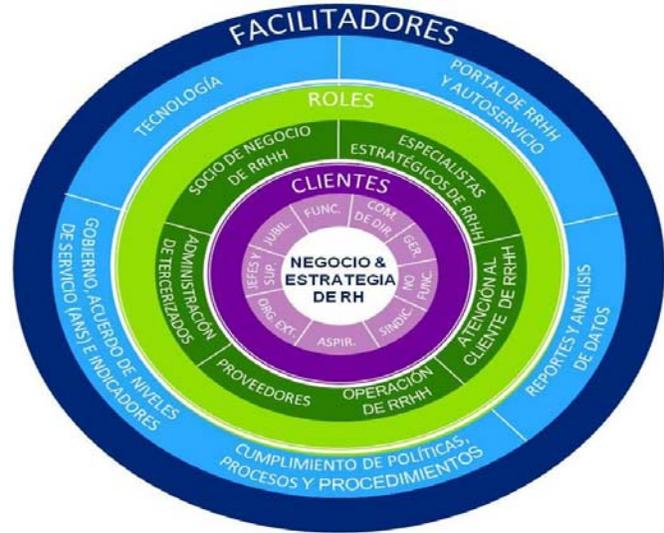
- Trabajar sobre la base de un modelo de competencias.
- Promover una visión estratégica con orientación a resultados.
- Hacer foco en el cliente para satisfacer sus necesidades de acuerdo a los valores definidos.
- Promover el trabajo en equipo asumiendo los resultados como producto del esfuerzo y la responsabilidad de todos.
- Generar un estilo de liderazgo participativo.
- Alcanzar los acuerdos mediante negociaciones fortaleciendo las relaciones.
- Tomar decisiones de acuerdo a los lineamientos estratégicos.
- Fomentar la equidad.
- Promover alineación, compromiso y motivación a la estrategia global, misión, visión y valores e la empresa.
- Contribuir al desarrollo del máximo potencial de las personas y de las relaciones laborales, profesionalizando la gestión.
- Promover la gestión de las personas.
- Establecer un modelo de comunicación para transmitir la estrategia e involucrar a las personas.

Modelo de Servicio de Recursos Humanos

Durante el 2012 continuamos trabajando en la construcción del Modelo de Servicios que desde Recursos Humanos debemos ofrecer a nuestros clientes.

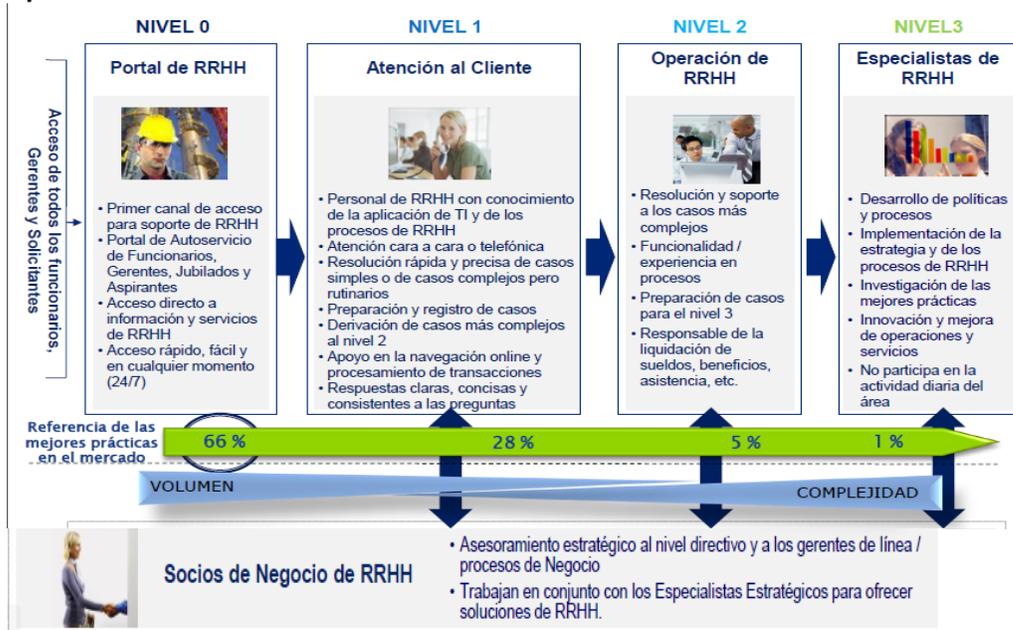
Basados en estos 4 ejes:

- 1. Estrategia del Negocio y de RRHH:**
La estrategia de entrega de servicios debe estar alineada con la estrategia general del negocio.
- 2. Clientes:** Son los destinatarios de los servicios de Recursos Humanos. Éstos pueden variar de una organización a otra.
- 3. Roles de RRHH:** Son los que brindan los servicios de RRHH a los clientes.
- 4. Facilitadores:** Son las herramientas que utiliza RRHH para entregar los servicios a los diferentes clientes.



Se elaboraron las bases del Pliego de Condiciones para el Llamado a Licitación que se realizará en el año 2013, para contratar una empresa que Asista a la Gerencia de Recursos Humanos en la Definición Detallada de un Modelo de Servicio.

Aproximación al Modelo de Servicios de Recursos Humanos



1. Evaluación de actuación y Carreras Horizontales

Objetivo de la evaluación de actuación:

Es un proceso que permite medir la contribución de las personas a los objetivos ANCAP, pero además nos debe servir para estimular el desarrollo de las potencialidades de cada una de las personas y propiciar niveles de excelencia en el desempeño. Se realiza en forma anual.

Por parte de RRHH, se realizaron presentaciones y talleres en todas las dependencias de ANCAP dirigidos a: los evaluadores y supervisores, para aunar criterios y a la totalidad del personal en todas las dependencias del país.

También se gestionó con TI y se desarrolló e incorporó un software para llevar adelante el proceso.

Entre el 11 de junio y el 9 de julio fueron evaluados 2.239 funcionarios y funcionarias de un total de 2.272 habilitados. Los resultados fueron comunicados a los funcionarios/as, a partir del 12 de julio de 2012 por parte de las Jefaturas y Gerencias y se elevaron los resultados finales de toda la Organización para la consideración del CD y del Equipo Gerencial.

En mayo de 2012 se acordaron los Factores definitivos que comprenden la evaluación:

- Rendimiento: Produce a nivel satisfactorio de acuerdo con el volumen de actividades.
- Responsabilidad: Procede con sentido de responsabilidad, entregando normalmente los trabajos en forma oportuna y de acuerdo con la calidad exigida.
- Conocimiento del Trabajo: Demuestra un buen conocimiento de los cometidos de su cargo. A este efecto se tendrá en cuenta, además de lo que demuestre el funcionario en su desempeño, la capacitación recibida.
- Relaciones Interpersonales: Se relaciona en forma normal con los demás y soluciona satisfactoriamente asuntos que implican relaciones con terceros, especialmente los de índole rutinaria.
- Enfoque y Resolución de Problemas: Resuelve los problemas dentro de los límites razonables de aplicación.
- Gestión y Desarrollo del Personal: Asume los diferentes aspectos de su rol de supervisión, brinda información y pautas claras, realiza seguimiento del personal a su cargo y lo desarrolla.
- Logro de Objetivos: Gestiona con eficacia y eficiencia los recursos asignados, lo que le permite alcanzar en forma oportuna y con la calidad requerida los objetivos fijados.

Asimismo, se clasificó a las clases de cargos en 4 Grupos Funcionales:

- Administrativo

- Obrero
- Técnicos y Profesionales y
- Supervisión y Jefaturas

La evaluación de los factores se realizó de acuerdo al grupo funcional:

Factores	Grupos Funcionales			
	Administrativo	Obrero	Técnico y Profesionales	Supervisión y Jefaturas
Rendimiento	✓	✓	✓	No corresponde
Responsabilidad	✓	✓	✓	No corresponde
Conocimiento del trabajo	✓	✓	No corresponde	✓
Relaciones Interpersonales	✓	✓	✓	✓
Logro de objetivos	No corresponde	No corresponde	No corresponde	✓
Gestión y desarrollo del personal	No corresponde	No corresponde	No corresponde	✓
Enfoque y Resolución de problemas	No corresponde	No corresponde	✓	✓

- Donde cada Grupo Funcional fue evaluado en 4 factores. El valor máximo de la Evaluación de Actuación era de 60 puntos.
- El régimen general prevé la obtención de 40 puntos promedios para poder acceder a una Prueba de Demostración de Conocimientos.
- Para acceder a la siguiente posición se requerirá su aprobación con 60, 70 u 80 puntos.

La Evaluación de Actuación, se realizó considerando cada factor y determinando la Frecuencia que se corresponde con cada funcionario/a, según el siguiente detalle:

- Algunas veces: de frecuencia indecisa.
- Irregularmente: que no es uniforme en cuanto a la frecuencia.
- Frecuentemente: que ocurre, se hace o se repite a menudo, con intervalos más o menos cercanos.
- Siempre: en todas las ocasiones, sin interrupción.

Estos niveles de frecuencia, se abren en los siguientes Grados de Valoración:

- C = ubicación básica que comprende toda actuación en la que se verifica el indicador de frecuencia correspondiente.
- B = desempeño superior al básico considerando a los demás integrantes del grupo evaluado en igual factor y frecuencia.

- A = desempeño superior al B en función de los aportes adicionales que realiza el funcionario en relación al factor.

El nivel de frecuencia “Algunas Veces” solo tiene grados de valoración B y C

Régimen de transición:

De acuerdo al Convenio con Fancap, estaban habilitados 1.242 funcionarios y funcionarias para las promociones en 2012.

Para determinar si correspondía el ascenso, fue necesario determinar de cada uno el puntaje por Formación y el puntaje por Experiencia.

Con la reformulación de diciembre de 2012, los resultados finales dieron como resultado la promoción del 46% sobre un total de 2.621 funcionarios y funcionarias en actividad, lo que equivale a 1.211 promociones.

2. Provisión de cargos vacantes (internos, externos, tercerizados)

Personal tercerizado, participación en concursos externos

A raíz del periodo donde no ingresaron funcionarios/as a la Administración Pública y los servicios eran brindados por personal tercerizado, se decidió reconocer la experiencia de los mismos aplicando los siguientes criterios en los llamados externos: el límite de edad establecido para los demás aspirantes no se aplica a este personal, los requisitos educacionales no son eliminatorios al momento de la evaluación de méritos y cada año de experiencia en las funciones en ANCAP, se puntúa a 1,5.

3. SisPer Web

En el año 2012 se puso en productivo del Sisper Web (sistema de personal en la intranet de ANCAP), se trata de un nuevo modelo de gestión, para brindar un mejor servicio a nuestros clientes.

Entre sus beneficios corresponde destacar lo siguiente: cuenta con nuevas funcionalidades, ágil navegación, que supera la lentitud del cliente-servidor con lo cual mejoró el servicio en toda ANCAP, se pueden realizar consultas por funcionarios/as, procesa informes por Área, habilita el ingreso de Propuestas y solicitudes de Capacitación, más funcionalidades para facilitar las autorizaciones y permite la delegación de autorizaciones en caso de ausencias.

4. Capacitación

Lineamientos generales

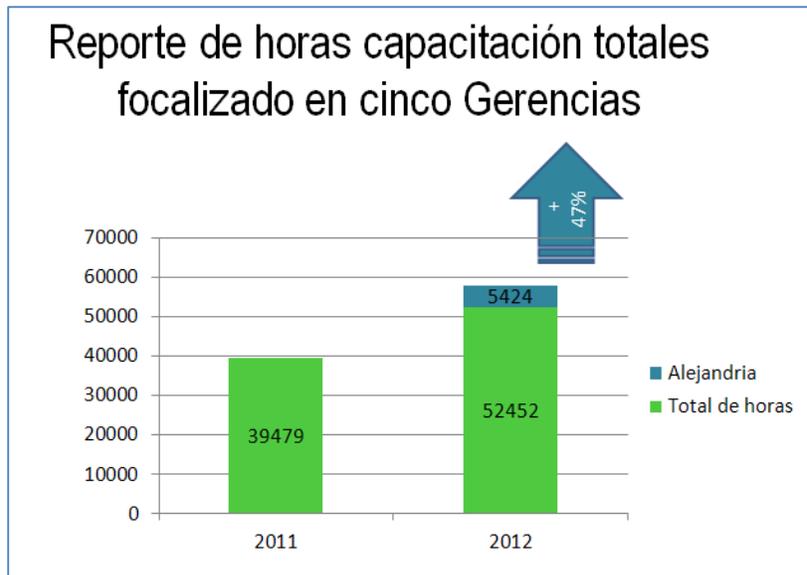
- a) Orientación del plan de capacitación hacia:
 - i. Los objetivos estratégicos de las áreas.
 - ii. Contribuir a cerrar la brecha entre el perfil del cargo y las competencias de la persona que lo ocupa.
 - iii. Necesidades operativas de las áreas.
- b) Equidad en el acceso a la capacitación y el desarrollo.
- c) Fortalecimiento de la figura de Instructores Internos.
- d) Capacitación continua, con el fin de atender necesidades básicas de formación de los funcionarios y funcionarias permanentes y tercerizados de la empresa.



- e) Implementación de la Metodología E-Learning.
- f) En el 2012 se ejecutó un monto de más de U\$S 1.000.000

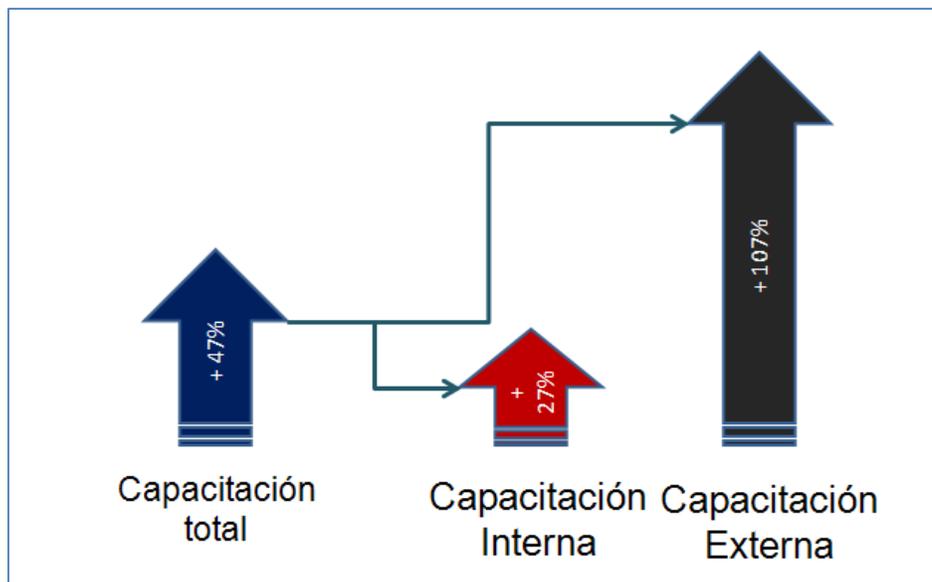
Se focalizó el trabajo en apoyar estratégicamente a las 5 Gerencias, que hacen al 70 % de los funcionarios/as de ANCAP: Refinación, Mantenimiento e Ingeniería, Logística, Portland y Servicios Generales.

Cuadro comparativo de las horas de Capacitación de estas 5 Gerencias, con respecto al 2011, discriminando las horas de capacitación por la implementación del Proyecto Alejandría (Expediente Electrónico).

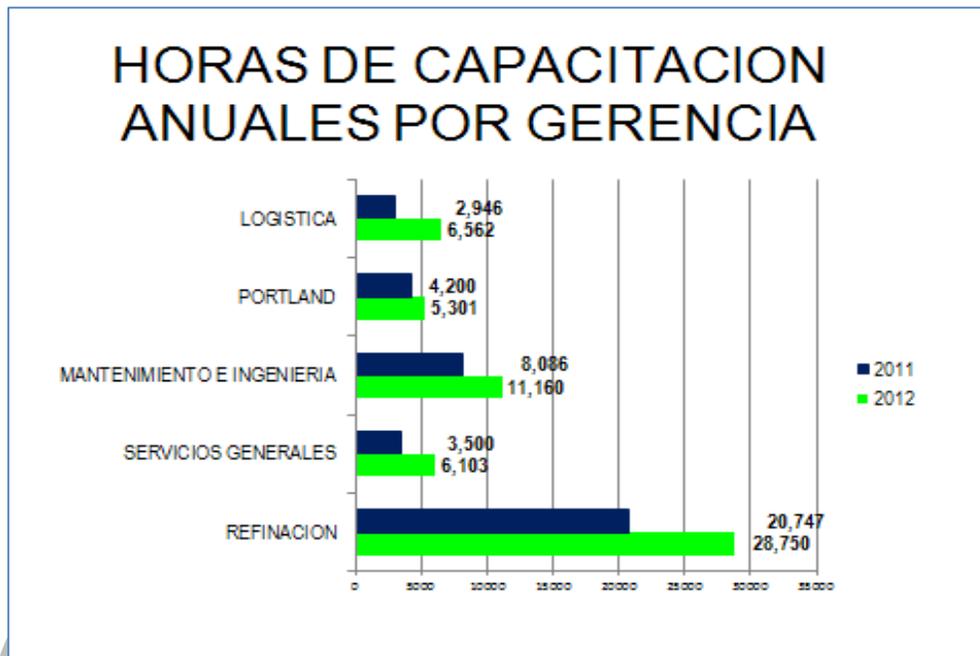


¿Cómo se explica este incremento en las horas de capacitación?

A través de diferenciar cuanto aumentó la capacitación interna y cuanto la externa.



Cuadro comparativo de horas efectivas de capacitación recibidas en 2011 y 2012, con foco en las 5 Gerencias.



5. Formación en Relaciones Laborales con el Instituto Cuesta-Duarte (Pit-Cnt)

En el año 2012, la Gerencia de Recursos Humanos de ANCAP, contrató al Instituto Cuesta Duarte de la central sindical de trabajadores PIT-CNT para el dictado de un curso de formación sobre Relaciones Laborales para funcionarios y funcionarias de ANCAP, con características similares a los cursos de formación sindical que imparte ese Instituto a militantes y dirigentes sindicales de nuestro país.

El curso tuvo una duración total de 98 horas y su contenido se dividió en 5 unidades temáticas, a saber: Derecho Laboral, Economía básica y laboral, Historia del Movimiento Sindical, Seguridad Social y Salud Laboral.

6. Negociación Laboral – Acuerdos alcanzados

Se aplicaron por primera vez los descuentos por las medidas de carácter atípico aplicando la Res. (D) 1528/11/2011 (descuento de salario por no realización de tareas).

Ante la inminencia del Decreto de Servicios Esenciales se acordaron con el Gremio los mismos.

Se sigue insistiendo y se está consolidando la “formalidad” en los planteos y en el cumplimiento de los procedimientos para la resolución de conflictos, contenidos en el Convenio Laboral vigente; a su vez se ha solicitado la mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para la negociación de algunos asuntos, registrándose las diferencias y los acuerdos alcanzados.

Se culminó con la primer parte del período de transición de Carreras.

Sin perjuicio de temas puntuales, actualmente la negociación está pautada por los temas acordados en el MTSS: Seguridad y Salud en el Trabajo; Ingresos; Organización del Trabajos y régimen de Turnantes.

7. “Yo estudio y trabajo”

Con el foco puesto en incorporar jóvenes al mercado de trabajo como primera experiencia laboral, el 30 de abril, a iniciativa de la Presidencia de ANCAP, se suscribió con diferentes organismos públicos, un Acuerdo de Oportunidad Laboral para Jóvenes Estudiantes.

Las instituciones participantes de esta iniciativa son MTSS, el MIDES, el MEC, la OPP, la ONSC, la ANC, la ANP, ANTEL, el BPS, el BSE, el BHU, el BROU, OSE, UTE, INAU e INEFOP.

El proyecto apunta a jóvenes de entre 16 y 21 años, que tras ser seleccionados, estarán un año trabajando en el organismo con una carga horaria de 20 a 30 horas semanales.

Con más de 45.000 inscriptos, en el marco de este acuerdo, 700 jóvenes accedieron a una beca, de los cuales 107 lo hicieron en ANCAP.

Mediante esta primera experiencia formal se aspira a que los/as estudiantes, generen habilidades básicas para desempeñarse en el mercado de trabajo, es una oportunidad para la creación de hábitos y de cultura de responsabilidad en el trabajo.

8. Consolidación de la visión compartida del Equipo Gerencial

Esta actividad fue apoyada con Coordinadores de Grupo que a se realiza a través del enfoque gestáltico de trabajo, con coordinación de grupos. Estas es una de las herramientas metodológicas que se han implementado en ANCAP, para promover un cambio en su cultura organizacional que atienda a la definición estratégica de “enfocar en las personas”.

Esta metodología, se enmarca en un paradigma holístico, que considera a la persona en todas sus dimensiones y en un enfoque sistémico de su inclusión en los grupos.

Asimismo brinda herramientas que facilitan la integración de los contenidos psico-emocionales de las personas en los procesos grupales y la construcción de espacios confiables, en los que la creatividad individual y la tarea del equipo, puedan encontrarse de manera armoniosa y productiva.

Consolidar la visión compartida de cambio Cultural, implica: acordar y comunicar los grandes lineamientos de cambio que se quiere promover, gestionar la participación, desarrollar los estilos de liderazgo que sustenten dicho cambio, incrementar la conciencia individual y grupal de responsabilidad en los resultados de la organización y, particularmente, cómo se llega a los mismos (objetivos, metas e indicadores, y alineación con la estrategia de la empresa).

9. Red de Gestión por competencias (ANCAP, BROU, BSE, UTE)

En Montevideo se realizó el 4º Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles

La red es concebida como una comunidad de aprendizaje presencial y virtual, dinámica y abierta, está integrada por profesionales en gestión humana de empresas públicas y privadas de América Latina, que cuenta con el apoyo de OIT-Cinterfor, que facilitan el desarrollo de la red y de los nodos nacionales.

El comité organizador de este evento, estuvo integrado por ANCAP, BCU, BROU, BSE, UTE y OIT-CINTERFOR y participaron 163 personas (cerca de 60 extranjeros), miembros de empresas públicas y privadas, dirigentes sindicales de distintas centrales, entre los cuales se encontraba el PIT-CNT.

COP 2012

CAPÍTULO 4 - MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7: LAS EMPRESAS DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

PRINCIPIO 8: LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

PRINCIPIO 9: LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

ANCAP lleva adelante distintas iniciativas que promueven el cuidado del Medio Ambiente. Para ello la empresa cuenta con un área específica de Medio Ambiente Seguridad y Calidad.

- **Certificación ISO 14001 Planta La Teja**

Durante 2012, se continuó avanzando en la implementación del Sistema de Gestión Ambiental para Planta La Teja en su globalidad, de acuerdo a la Norma ISO 14001, comprendiendo la capacitación del personal de las distintas áreas de la planta, la aprobación de procedimientos de gestión ambiental para cada una de las áreas y la realización de auditorías internas, previéndose la solicitud de la auditoría de certificación para los primeros meses de 2013.

- **Mejora de la calidad de los efluentes líquidos industriales en Planta La Teja**

Continúa la construcción de la planta de tratamiento, con finalización prevista para el primer trimestre de 2013. La puesta en marcha es requisito previo para solicitar la auditoría de certificación ISO 14001.

- **Proyectos de mejora de plantas:** de Portland, Terminal Marítimo La Teja, Puerto Paysandú, construcción de Planta Regasificadora y Plantas de Cal, explotaciones mineras.

En este año se trabajo conjunto con las áreas de negocio, incorporando el componente ambiental en los diferentes proyectos, realizando la gestión de las autorizaciones ambientales correspondientes y estudios técnicos asociados. Tales proyectos son: Proyectos de mejora de plantas de Portland, Terminal Marítimo La Teja, Puerto Paysandú, construcción de Planta Regasificadora y Plantas de Cal, explotaciones mineras.

- **Proyecto de exploración petrolera en área off shore**

Se concretó el trabajo con Facultad de Ciencias, sobre el relevamiento de información bibliográfica para línea de base ambiental en la Zona Económica Exclusiva. Junto con el informe, se presentó una propuesta de estrategia para completar la información de línea de base para medios físico y biótico.

Se avanzó en la elaboración de las bases técnicas, para contratación de consultora especializada para la realización de una Evaluación Ambiental Estratégica para el Proyecto de Exploración y Producción Offshore.

Se trabajó conjuntamente con E&P, en la organización del Taller de gestión ambiental y social en E&P offshore y la evaluación planes de gestión ambiental, contratos de exploración de Ronda Uruguay II.

- **Mejoras en gestión de residuos**

Los avances concretados en 2012, pueden resumirse en lo siguiente: implementación de procedimientos de operación de depósito, seguimiento de gestión ambiental de empresas contratadas en obras de Planta La Teja, nuevas contrataciones de servicios para tratamiento y valorización de residuos que contienen hidrocarburos (fondos de tanques, pérdidas en planta de asfaltos, lodos de limpieza de instalaciones, suelos contaminados), implementación de procedimientos operativos para minimizar el almacenamiento temporario de residuos en los puntos de generación y eliminación de acumulación de residuos almacenados en Plantas de Distribución.

- **Proyecto de valorización de residuos industriales**

A principios de 2012, finalizó el trabajo de consultoría contratado para la definición de las soluciones integrales para el manejo de todos los residuos industriales generados en plantas de ANCAP y red de estaciones de servicio.

A efectos de continuar con el proyecto, se elaboró una propuesta de instalación de planta de blending de residuos en Planta La Teja. La misma podría procesar distintos tipos de residuos provenientes de las plantas de combustibles de ANCAP y estaciones de servicio, así como residuos de otras industrias, tales como la glicerina generada en la producción de biodiesel.

- **Mantenimiento certificaciones ISO 14001 en Boya Petrolera y Terminal del Este**

En 1999 y 2001 se obtuvieron las certificaciones ISO 14001 en Boya Petrolera y Terminal del Este. Desde entonces, se contribuye al mantenimiento de las mismas, siendo las tareas realizadas: actualización de documentación, evaluación de aspectos ambientales, actualización de requisitos legales aplicables, gestión de residuos, análisis de efluentes, auditorías internas, participación en auditorías externas, capacitación y coordinación de simulacros de respuesta a derrames. El último simulacro se realizó en diciembre de 2012, en forma coordinada con prefectura Nacional Naval. El ejercicio tuvo como objetivo principal ejercitar la aplicación de dispersantes desde helicópteros. Actualmente, la aplicación de dispersantes, constituye la mejor opción disponible para dar respuesta a un derrame en la boya y evitar que llegue a impactar áreas costeras.

- **Evaluación de desempeño ambiental de plantas de distribución y definición de proyectos de mejora.**

Se destaca el trabajo para definir adecuación de los sistemas de tratamiento de efluentes líquidos de las plantas, al ocasionarse apartamientos de los estándares legales a causa de la introducción del etanol en las plantas de distribución.

- **Avances en trabajos de evaluación de contaminación de predios de plantas y estaciones de servicio propiedad de ANCAP**

Con el objetivo de complementar la información existente y generar información en el caso de las estaciones de servicio propiedad de ANCAP, a ser utilizada para toma de decisiones respecto a necesidades de efectuar trabajos de remediación ambiental, se concretó en 2012, una contratación para la construcción de freáticos. Los trabajos comenzaron a fin de año.

- **Remediación ambiental en área afectada por derrame en Solís Grande**

Luego de ocurrido el derrame y concluidos los trabajos de recuperación de producto y limpieza de áreas costeras afectadas, se realizó un estudio de diagnóstico para determinar la contaminación remanente.

En base a la información obtenida se concluyó que se requería realizar trabajos de remediación ambiental.

El estudio constató que las tomas de agua potable de zonas aledañas (balnearios Jaureguiberry y Solís) no se hallaban afectadas.

Los trabajos de remediación se realizaron entre abril y octubre de 2012.

Los resultados de la operación fueron muy satisfactorios, manteniéndose pozos de monitoreo para efectuar controles periódicos a futuro.

- **Implementación de Convenio con La Intendencia de Montevideo, para monitoreo de calidad de aire en Barrio La Teja.**

A fines de 2011, ANCAP adquirió e instaló una estación automática de monitoreo de calidad de aire en el barrio de La Teja, la cual quedó integrada a la red de estaciones de la Intendencia de Montevideo. La estación, toma muestras de aire cada 10 segundos y determina concentraciones de monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno, material particulado y compuestos de azufre reducido. A partir de mayo de 2012, se habilitó el acceso a la información a través de un servidor web para la Intendencia de Montevideo, que también recibe reportes semanales que se generan automáticamente. La Intendencia procesa la información y la incluye en los informes semanales de calidad de aire de la ciudad de Montevideo, que publica en su página web.

- **Mejora de la Gestión del Área de Medio Ambiente**

Se inició el proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, de acuerdo a la Norma Internacional ISO 9001, concretándose la aprobación de la Política de Calidad, la realización de una encuesta a los clientes internos y externos, así como avances en la revisión de acuerdos de servicios con los distintos clientes. Se prevé solicitar la auditoría de certificación durante el primer semestre de 2013.

- **Acreditación del Laboratorio ANCAP de Medio Ambiente de acuerdo a norma ISO 17025**

El Laboratorio ANCAP de Medio Ambiente, es un laboratorio de servicios analíticos perteneciente al área de Medio Ambiente, ubicado en Planta Capurro, cuyo cometido central es la provisión de servicios de análisis y ensayos fisicoquímicos de residuos industriales y de muestras ambientales (aguas, lodos y suelos), para clientes internos y externos.

En 2012, se procesaron 502 muestras, realizándose más de 3000 ensayos. También en este año se continuó avanzando en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, mejorando y documentando los procedimientos de gestión y los procedimientos técnicos, e instrumentando distintos requisitos de la Norma UNIT-ISO/IEC 17025, lo cual permitió recibir en el mes de octubre a la auditoría inicial del Organismo Uruguayo de Acreditación (OUA), para obtener la acreditación de dos sistemas analíticos. Se participó en dos estudios del programa de pruebas de competencia, Contaminantes del Agua para los ensayos de aceites y grasas y compuestos fenólicos en aguas contaminadas/ aguas de desecho, y en dos rondas del Programa de Verificaciones Cruzadas Interlaboratorio para el ensayo del calor de combustión bruto del fuel oil pesado. En todos los casos, se recibió una evaluación satisfactoria. Se realizó la remodelación de un sector del Laboratorio, que representó una importante mejora en su funcionalidad, estética y limpieza. Se requieren obras edilicias adicionales, que continuarán en 2013.

COP 2012

CAPÍTULO 5 – ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10: LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

POLITICA SEGURIDAD DE LA INFORMACION

ANCAP continúa en línea con implementar una política clara y alineada con los objetivos del negocio, demostrando así su apoyo y compromiso con la seguridad de la información

El desarrollo de esta política, le permitirá a la empresa tomar decisiones más ágiles y acertadas frente a los riesgos, permitiendo una gestión oportuna y efectiva aprovechando los recursos con que cuenta.

En el año 2012, se elaboró un pliego para la contratación de una consultora para el apoyo a la implantación de un sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Se elaboró el manual para la evaluación de ofertas, que se recibieron y evaluaron y se confeccionó el cuadro comparativo de las mismas.

Una vez evaluadas las ofertas presentadas, se elaboró el informe de adjudicación designando a la empresa adjudicataria.

Se realizó una presentación a la Gerencia de Exploración y Producción, designada como área piloto para la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, sobre el alcance del proyecto, su planificación e involucramiento del área. Se completó el documento de formulación del proyecto con los RRHH necesarios para la ejecución del mismo.

PROYECTO ALEJANDRIA

Estamos comprometidos con el cumplimiento de la normativa en todo lo que refiere a la Seguridad de la Información, por ser una empresa estatal, eso nos compromete a mejorar y modernizar la disponibilidad de la información.

El uso de nuevas tecnologías y la gradual disminución en el uso del papel, llegaron a ANCAP con el uso del expediente electrónico, en un Proyecto, llamado Alejandría. Es una batalla cultural que asume la empresa en la modernización de la gestión de la misma, en el marco de la transparencia.

El total de expedientes, desde 1931, fecha de la fundación de ANCAP, es de aproximadamente 290.000, de los cuales, 74.000, están en una base de datos del Sistema de Seguimiento de Expedientes, que pasaron al Proyecto Alejandría. Eso mejora el acceso de la información al público interno de ANCAP, mejorando la gestión documental.

AUDITORIA

Las actividades de Auditoría que se llevaron a cabo durante el año 2012, se realizaron a partir de un Plan previamente elaborado, de acuerdo con los cometidos asignados a esta Gerencia y conforme con la definición de Auditoría Interna, como: “una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus

objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno”.

Para realizar las evaluaciones, se toman en consideración los marcos conceptuales y enfoques de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos. De esta forma, se procura asistir a la Dirección y al resto de la Organización, en sus funciones y responsabilidades, con relación a las estrategias y metas fijadas, a través de evaluaciones y análisis objetivos, aportando recomendaciones para la mejora en la eficacia y eficiencia de las operaciones y procesos y enfocándose además en la salvaguarda de recursos, la confiabilidad de la información, la evaluación de controles y procedimientos y el cumplimiento de políticas, normas y regulaciones.

Se prestó apoyo en las tareas de sindicatura de empresas vinculadas y a la Auditoría Externa, en su examen anual de los Estados Contables de la Empresa, así como se participó en diferentes proyectos y grupos de trabajo de la organización.

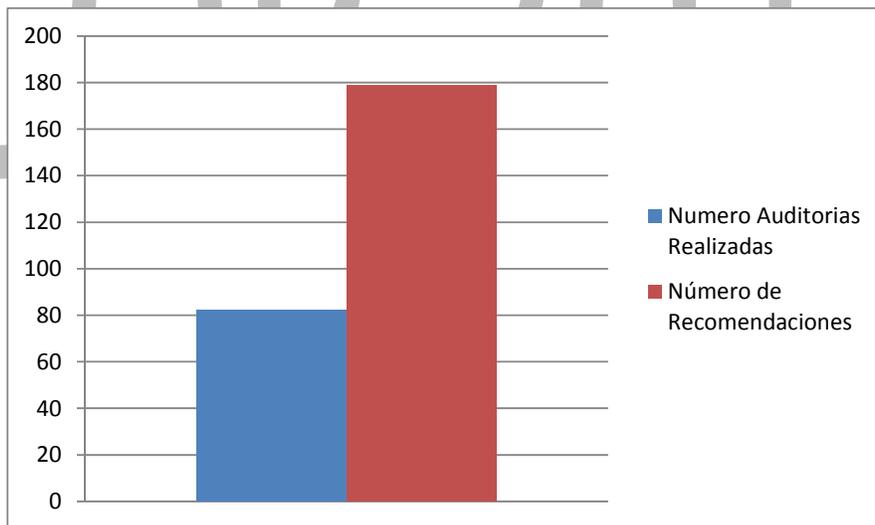
De acuerdo con la actual estructura de esta Gerencia, los trabajos de Auditoría, son desarrollados por parte de las Áreas de Auditoría de Gestión, Auditoría Contable y Sindicaturas y Auditoría Informática, aunque en diferentes casos, se requiere la formación de equipos de trabajo multidisciplinarios.

A modo de ejemplo se detallan algunos trabajos de auditoría realizados en el año 2012:

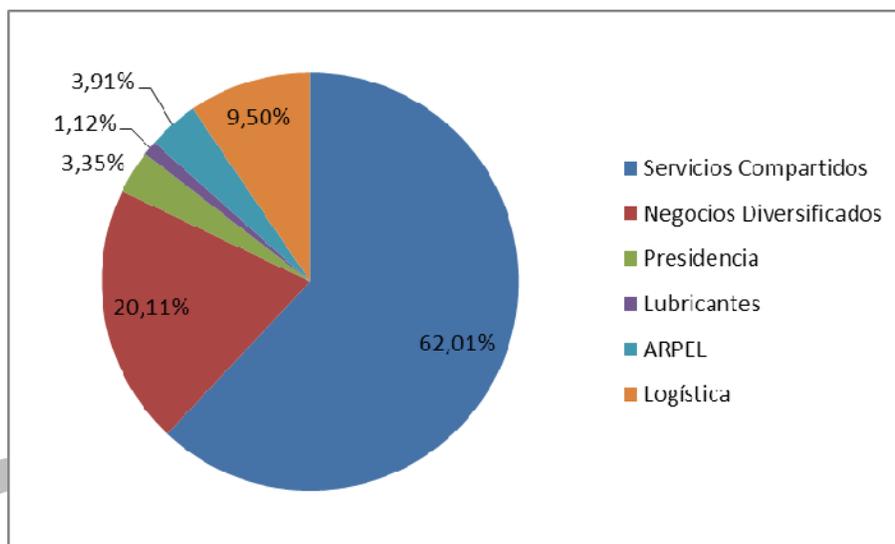
- Análisis de contratos de Exploración-Explotación de hidrocarburos Offshore, ventas de paquetes de información geofísica y geológica Onshore y Offshore y contratos denominados multicliente, para el relevamiento de aguas territoriales, firmados por la Gerencia de Exploración y Producción.
- Evaluaciones de los pagos efectuados por concepto de demoras, que se registran durante las descargas de petróleo crudo en la boya petrolera de Terminal del Este y de productos terminados en Planta La Teja.
- Auditorías referentes a la integridad de la información de los funcionarios y funcionarias en el Sistema de Personal, con relación al proceso de Liquidación de Haberes, roles en la empresa y su interfase con el Sistema SAP.
- Análisis de compras contado de bienes y servicios, efectuadas por el Área de Operaciones Marítimas de la Gerencia Logística y por las Plantas de Combustibles y de Portland ubicadas en Paysandú.
- Análisis de la emisión en el Sistema SAP de facturación, en el Área de Cuentas Corrientes que corresponde a diversas áreas generadoras.
- Relevamiento de procesos de la Gerencia Servicios Generales, en el marco del Proyecto Gestión Integral de Riesgos.
- Análisis de la Gestión de Materiales, en los Depósitos de Planta Manga y Planta Minas de la Gerencia de Portland.
- Estudio de los procedimientos aplicados en la administración y control de los servicios contratados para el montaje del sistema de cañerías, para los tanques instalados para almacenar Etanol en diferentes plantas de distribución.
- Auditoría del Proceso de Elaboración de Flujos de Fondos, por parte de la Gerencia Económico Financiera.

- Asesoramiento a la Gerencia de Riesgos y Control de la empresa vinculada Carbochlor S.A., colaborando en temas relacionados con su funcionamiento y en la planificación de una auditoría del Macroproceso de Operaciones.
- Asesoramiento a la Gerencia de Exploración y Producción, con relación a los “Procedimientos Contables y de Gobernanza”, en las negociaciones previas a las firmas de los contratos para la Exploración-Explotación de los BLOQUES URUGUAY COSTA AFUERA y participación en las primeras sesiones de los Comités de Administración celebrados en el ejercicio 2012.
- Arqueos sorpresivos, con el fin de evaluar la efectividad de los controles internos que operan en el manejo de fondos.
- Evaluación de controles de movimientos y existencias de bienes de cambio, a través de inventarios rotativos y selectivos.
- Coordinación y participación en actividades de Sindicatura.
- Apoyo técnico a los/as integrantes de las comisiones fiscales en empresas vinculadas, con relación a la evaluación de riesgos, análisis de los sistemas de control interno y de información contable.

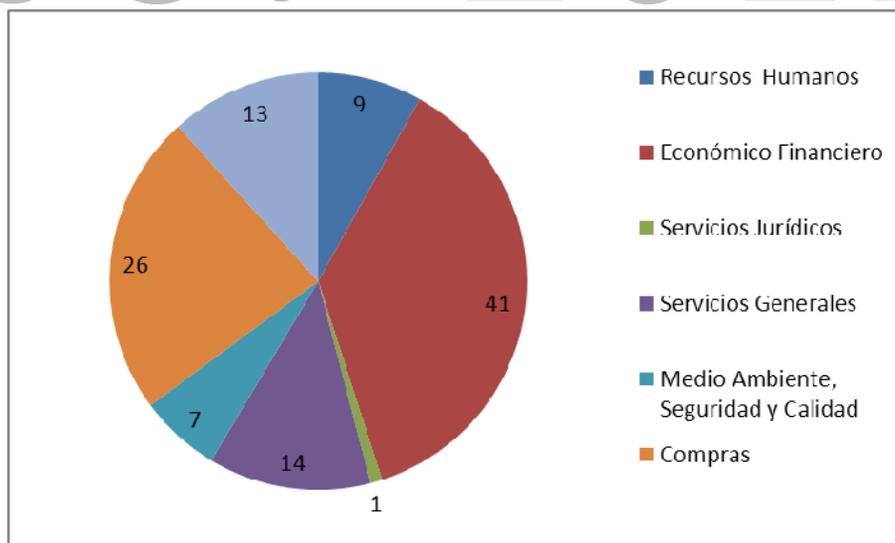
En el ejercicio 2012 se realizaron **82 trabajos de auditoría interna** los que generaron un total de **179 recomendaciones**.



Las **179 Recomendaciones** se distribuyeron entre las siguientes Gerencias de ANCAP las que se detallan en el siguiente gráfico:



A su vez las **111 recomendaciones** que se generaron para la Gerencia de Servicios Compartidos se refieren a las siguientes Áreas:



GERENCIA CONTROLES

Es competencia de la Gerencia Controles, administrar los procedimientos de investigaciones administrativas, sumarios y Fiscalía; asegurar el cumplimiento de las

políticas y normativas en el manejo de los combustibles, alcoholes y bebidas alcohólicas, proveer un sistema confiable de Fiscalía en Plantas, gestionar el laboratorio y el registro de alcoholes y bebidas alcohólicas y de empresas operadoras y controlar los procedimientos administrativos, operativos y comerciales en el Organismo; promover mejoras en los procedimientos y verificar su cumplimiento.

SUMARIOS

En el año 2012, se instruyeron 30 sumarios e investigaciones administrativas, relacionados mayormente con hurtos, conductas negligentes y denuncias de acoso moral – laboral.

- Se investigaron 19 accidentes de tránsito.
- Se realizaron aproximadamente 60 asesoramientos y consultorías a las diferentes Gerencias y Jefaturas que así lo requirieron.
- Se respondieron 745 consultas provenientes de Recursos Humanos, respecto a posibles sumarios de funcionarios/as, por distintas solicitudes de trámites.

La Jefatura de Sumarios integró las comisiones:

- Registro de Proveedores,
- De aplicación de la ley 18.381,
- Del derecho a la protección de datos Personales y Acción de Habeas Data de la ley 18.331,
- Grupo de trabajo, para elaborar pautas para prevenir y actuar ante situaciones de mal relacionamiento y/o acoso laboral.

FISCALIA

Se realizaron 19 informes fiscales en expedientes sumariales, proponiendo correctivos al servicio cuando se consideró necesario.

Se asesoró al área en materia jurídica y de procedimientos administrativos internos.

CONTROL DE COMBUSTIBLES, ALCOHOLES Y FISCALÍA DE PLANTAS

Control de combustibles y lubricantes:

Se realizaron controles de calidad y cantidad en 284 estaciones de servicio, Se constataron 3.722 controles volumétricos, encontrándose en infracción el 6 % y 284 controles de calidad, constatándose en infracción el 0,4 %.

Se completaron 46 controles de comercialización, verificándose 4 casos con faltante y 11 casos con sobrante (32,7% en infracción).

Se encuentran en trámite sancionatorio, 19 agencias pertenecientes a los tres Distribuidores, sanciones por infracciones a la calidad, cantidad y desvíos de combustibles. (Res. (D) 410/5/2007)

Se dispuso la destrucción y reproceso de combustibles y supergas, decomisados en procedimientos de la Dirección Nacional de Aduanas y el Ministerio del Interior.

Se tramitaron las denuncias recibidas y se colaboró con el Grupo de Respuesta e Inteligencia Aduanera en la extracción de muestras de gas oil de empresas de cargas y en establecimientos agropecuarios, decomisándose aproximadamente 1.700 litros de dicho producto, cuyas muestras fueron analizadas en el Laboratorio de La Teja, y que de acuerdo a su resultado, la Aduana realizó las denuncias pertinentes

Control De Alcoholes Y Bebidas Alcohólicas

Se efectuaron 406 inspecciones en locales de expendio de bebidas y alcoholes. Las visitas realizadas durante el ejercicio 2012, generaron 6 procedimientos, con un total de 810,70 litros decomisados.

Se realizaron asimismo, otros controles: remates en 15 procedimientos y derrame de bebidas manipuladas o alteradas. (1.756 litros de líquido alcohólico).

Fiscalía de Plantas

En cumplimiento de su responsabilidad de velar por los intereses de ANCAP, se garantizó un sistema confiable de fiscalías, cumpliéndose las metas planteadas.

Se culminó la redacción de:

- Manual de Procedimiento de recepción de combustibles por medio de vehículos tanque carreteros y vagones en las Plantas de Distribución.
- Manual de Procedimiento para las tareas de control, en el pesaje de cemento portland en las balanzas de las Fiscalías de Portland.

Control de camiones cisterna

De los controles practicados en las Fiscalías de las Plantas de Distribución, se realizaron 57 observaciones por faltas cometidas por los transportistas, de acuerdo con el Reglamento de vehículos tanque vigente, que fueron remitidas a Logística como lo dispone la reglamentación.

En Planta Durazno, se constató una contaminación de una bodega de gasolina súper, en un camión proveniente de Planta La Tablada, generándose una investigación administrativa.

Otros

El control de la salida de las Plantas de Portland, consiste en ajustar las cargas de los camiones de acuerdo a la reglamentación del Ministerio de Trabajo u Obras Públicas (MTO).

GESTIÓN DE REGISTROS

Se realizaron reuniones con el Centro de Fabricantes de Licores y con el Coordinador de la Comisión de Alimentos del SGT No. 3 de Mercosur. Se participó de las cuatro reuniones de la Comisión de Alimentos de Mercosur.

Registro de productos

Fueron registrados 434 productos de los cuales 139 fueron actualizados.

Registros varios

Se recibieron 228 calibres de camiones, registrados dentro del plazo. Se registró la información correspondiente a 25 expedientes de sanciones de combustibles y 23 a Controles de Bebidas y Alcoholes; se procesó la información de 93 productos, de los cuales 15 corresponden a Controles, 4 a Remates y 74 a otras solicitudes.

Verificación de instalaciones y productos.

En Montevideo las nuevas fábricas se visitaron antes de los 30 días de realizado el registro de la empresa y del total de fábricas del interior, se han visitado el 90 %.

GESTIÓN DEL LABORATORIO

Acreditación

Se obtuvo, luego de la Auditoría del Organismo Uruguayo de Acreditación (OUA), de abril de 2012, el mantenimiento de la Acreditación del Laboratorio según la Norma UNIT-ISO/IEC 17025:2005.

Se participó en la Ronda N° 70 de Programas de Ensayo de Análisis de Destilería (DAPS). La participación en Ensayos Interlaboratorios es un requisito de la Norma UNIT-ISO/IEC 17025:2005.

Análisis de Bebidas y Alcoholes

El total de análisis realizados en el año 2012 es de 567.

Auditorías Internas, Ensayos Interlaboratorios e Integración

Las Auditorías Internas, son un requisito de la Norma UNIT-ISO/IEC 17025:2005. Fue realizada en marzo de 2012.

Se realizaron a solicitud de otros laboratorios de ANCAP y empresas asociadas, 24 análisis y se participó en una Auditoría del LAMA, dos Auditorías de Calidad del Laboratorio de Refinería de la Teja y en dos Auditorías del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) de Lubricantes.

CONTROL DE PROCEDIMIENTOS Y OPERACIONES

Control del cumplimiento de las obligaciones de las empresas contratadas.

Se controlaron 19 empresas y se asesoró a los controladores de contratos.

Administración del Sistema de Control Vehicular (SISCONVE)

Se coordinó la instalación de una nueva versión del software en los vehículos y boca de expendio propias y a pedido de las áreas, se realizaron reportes del sistema, actualizándose la base de datos.

Participación en Grupos de Trabajo y Proyectos

Se participó en el Comité de Seguridad de la Información, en el grupo de trabajo de Gestión de Riesgos, en el grupo de trabajo de Administración de Contratos y en la Comisión que tiene a su cargo el uso de “vales de combustibles”.

Trabajos específicos

Se realiza el relevamiento de Controladores de Contrato, en el marco de la Res. (D) N° 851/7/2012.

Se redactaron Procedimientos:

- Fiscalía - para el control de aprovisionamiento de combustibles a plantas de distribución
- Para las actuaciones administrativas posteriores a la inspección de alcoholes y bebidas alcohólicas.
- Junto con la Gerencia de Abastecimiento, se realiza un relevamiento, análisis y actualización de los procedimientos vigentes, principalmente en relación a Gestión Deposito e Inventarios.

GESTION DE PROVEEDORES - COMPRAS

La Gerencia de Abastecimiento en ANCAP, a través sus 4 jefaturas, es responsable de asegurar el flujo ininterrumpido de materiales, suministros y servicios, tanto de plaza como del exterior, necesarios para el funcionamiento de la organización, en tiempo y forma, con alta relación calidad-costeo.

En el año 2012, sus objetivos relevantes fueron la mejora de la gestión, haciendo más eficiente los procesos de compras, a través de acuerdos de servicios con los distintos clientes del área, con tendencia a la disminución de las compras directas, planificación de contrataciones a largo plazo, reducción de los tiempos en los procesos de compra y ajuste de los procedimientos de ingreso de materiales al predio de acopio.

También se trabajó en el diseño del Tablero de Control Gerencial, con la elaboración de indicadores:

- Tiempos de compra
- Valorización y rotación de stock
- Horas extras
- Capacitación del personal
- Procedimientos Impo - Expo

Al mismo tiempo, se continuó desarrollando una política de involucramiento y participación de los funcionarios y funcionarias de la gerencia, en la mejora de los procesos. Orientando la modalidad de trabajo en “islas”, hacia el trabajo en base a procesos actuando como equipos que agregan valor.

DESARROLLO DE PROVEEDORES

Al igual que en años anteriores, la Gerencia de Compras tiende a promover el desarrollo de los proveedores, favoreciendo en la medida de lo posible a proveedores locales, ya sea en bienes o en servicios (cooperativas sociales avaladas por el Ministerio de Desarrollo Social).

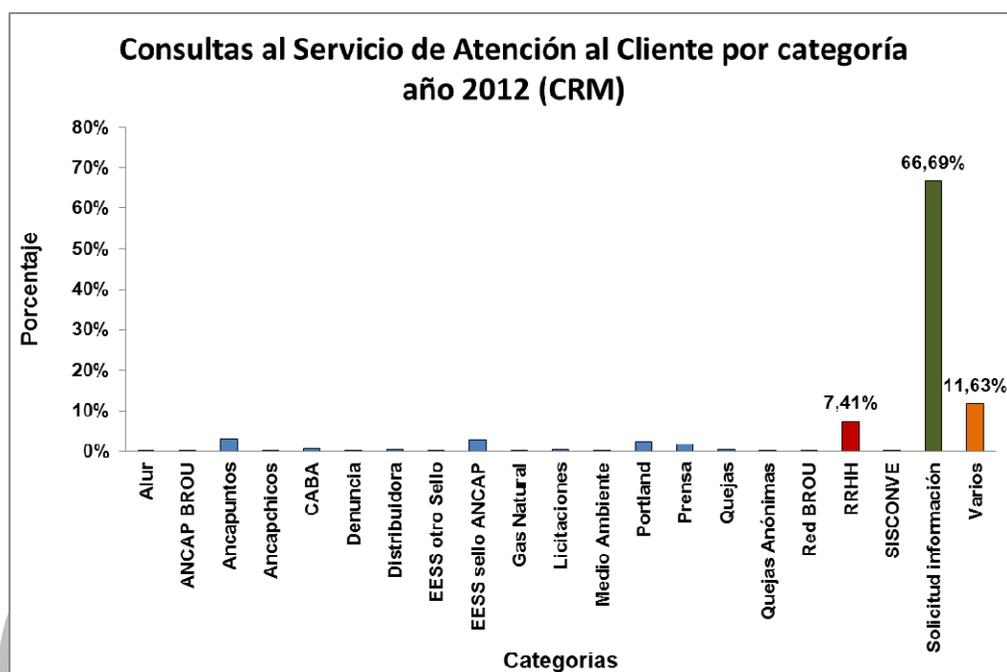
SERVICIO DE ATENCION AL CLIENTE – Customer Relationship Management (CRM)

A partir del año 2006, ANCAP cuenta con el Servicio de Atención al Cliente (SAC) 1931 2006, el cual responde consultas sobre productos, servicios y requerimientos de información general.

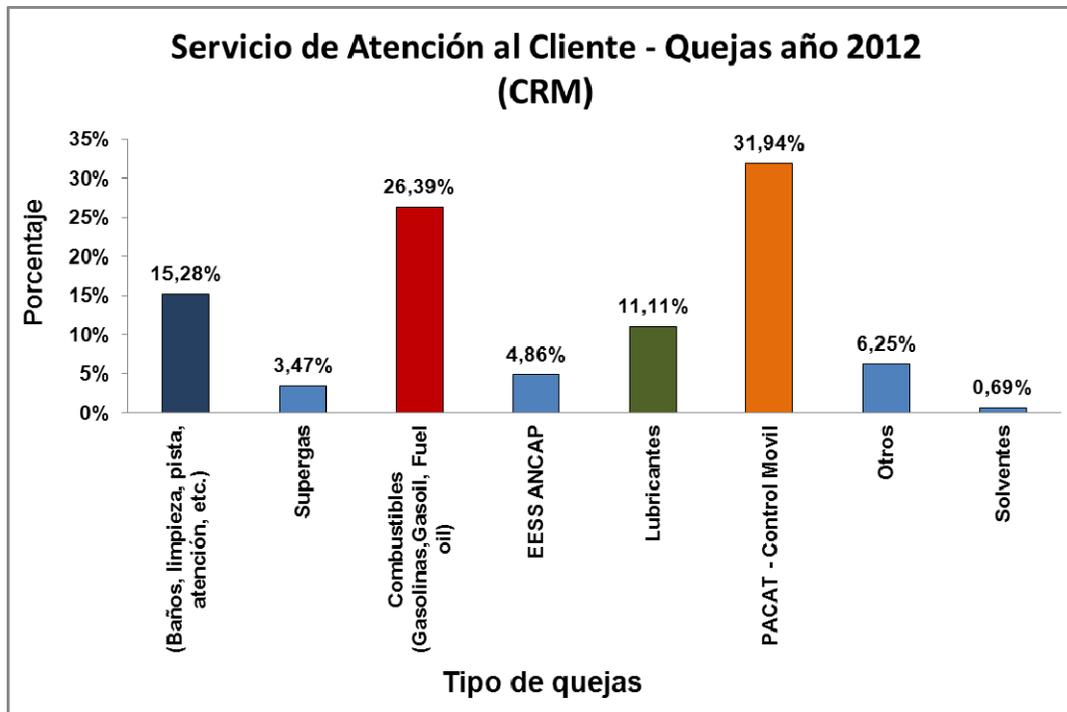
En el año 2011, se incorpora tecnología que permite una mejor gestión sobre la relación con el cliente a través del **Customer Relationship Management (CRM)**.

Esta herramienta, permite escuchar mejor al cliente, aprender a entenderlo, aprender de él, adecuar productos y servicios a sus necesidades.

Al integrar el SAC al CRM, se genera un histórico y base de conocimientos que permiten optimizar la información para la toma de decisiones y definiciones estratégicas en relación con el cliente.



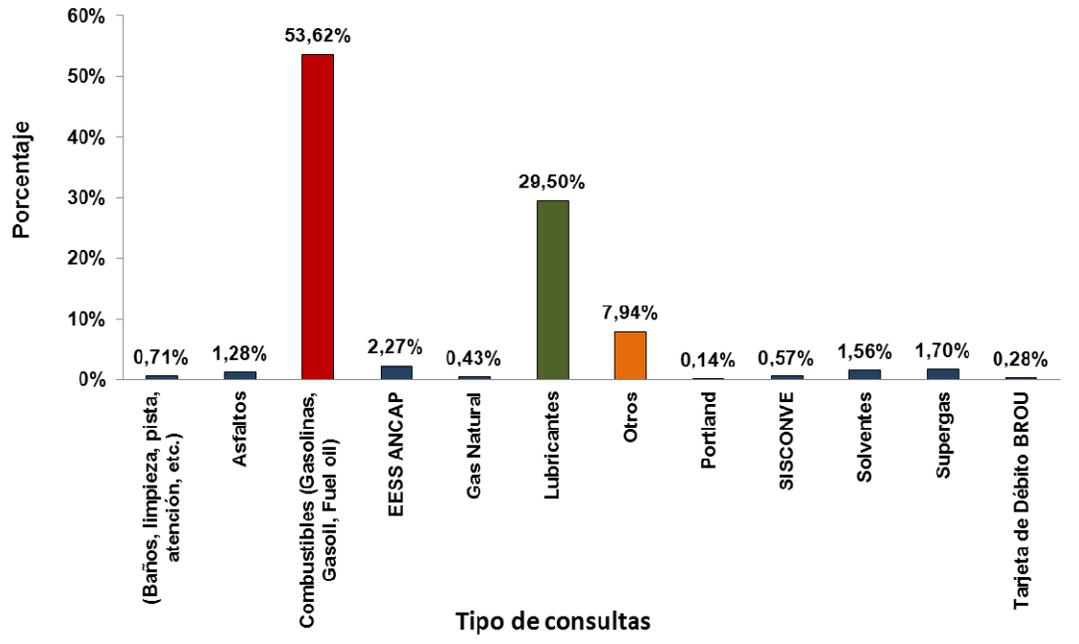
Del gráfico, se observa que la mayor cantidad de llamadas al Servicio de Atención al Cliente (SAC 1931-2006), en el año 2012, han sido referidas a temas de consulta de información el 66,69%, por consultas de temas varios el 11,63% y por consultas de temas RRHH el 7,41%.



Respecto a las Quejas recibidas, para el año 2012, se observa que el 31,94%, corresponde a PACAT Control Móvil*, seguido por Combustibles 26,39%, Baños-limpieza-pista-atención 15,28 y Lubricantes 11,11%.

(*) PACAT: Corresponde a las desviaciones halladas en el relevamiento de lubricantes, en Estaciones de Servicio ANCAP realizado por el Control Móvil.

Servicio de Atención al Cliente - Consultas año 2012 (CRM)



Respecto a las consultas totales, el 53,62% corresponde a Combustibles, el 29,50% corresponde a Lubricantes y 7,94% corresponde a Otros.

CAPÍTULO 6 - INDICADORES

IRSE - Índice de Responsabilidad Social Empresarial

Es un índice promovido por ACDE (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas)/DERES, que analiza indicadores de autoevaluación en diferentes empresas uruguayas del ámbito público y privado. Se realiza anualmente, en base a un formulario preestablecido, con 72 indicadores de comportamiento socialmente responsable, correspondiente a cuatro grupos de stakeholders: accionistas, empleados, actores/as dentro de la cadena de valor y el mercado y Comunidad/Estado/Medioambiente.

ANCAP viene participando desde el año 2005 y los resultados correspondientes al año 2012, fueron los siguientes:

AÑO 2012	RESULTADOS EMPRESA	PROMEDIOS 2012	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
I.R.S.E.	4.3	4.01	1.62	5	4.11
ACCIONISTAS	4.2	4.16	1.31	5	4.29
EMPLEADOS	4.3	3.84	1.64	5	3.91
C. P. C.	4.4	4.29	2	5	4.38
C. E. MA.	4.3	3.74	0.57	5	3.80

Para realizar la evaluación general de la empresa, se realiza un promedio simple de los cuatro índices, correspondientes a la relación con cada uno de los grupos de stakeholders relevados.

Cuando se analiza la relación Dirección – Accionistas, se toman en cuenta: Misión, Visión, Código de conducta; Planificación, Participación y Comunicaciones; Gestión de Calidad y Control de Gastos y Sistema de Información y derechos del accionista.

Para evaluar la relación Dirección- Empleados, se toman en cuenta: Diversidad y No Discriminación; Salud, Seguridad y Seguridad Social y Gestión de RR.HH.

Para evaluar la relación Dirección – Clientes, Proveedores y Competidores, se toman en cuenta: Responsabilidad del Producto, Satisfacción del Cliente y Códigos de Conducta.

Cuando se analiza la relación Dirección – Comunidad, Estado y Medioambiente, se toman en cuenta: Acciones a la Comunidad; Cuidado del Medio Ambiente; Transparencia de la Información y Apoyos a Programas del Estado.

Evolución Histórica

AÑO	RESULTADOS EMPRESA
2005	3.69
2006	3.99

2007	4.05
2008	3.90
2009	3.96
2010	4.26
2011	4.32
2012	4.3



AÑO	Dirección - Empleados	Dirección - Clientes, Proveedores y Competidores	Dirección - Comunidad, Estado y Medio Ambiente	Dirección - Accionistas
2005	2.73	3.29	4.50	2.73
2006	3.27	3.72	4.69	3.27
2007	3.27	3.88	4.75	3.27
2008	3.50	3.84	4.67	3.50
2009	3.47	3.75	4.69	3.47
2010	4.00	4.00	4.75	4.00
2011	4.21	4.26	4.75	4.21
2012	4.3	4.4	4.3	4.2

LA 1 - Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Zona	Departamento	Planta	Año 2012		Año 2011	
			Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Interior	Colonia	Juan Lacaze	8	23	7	16
Interior	Colonia	Rosario			0	2
Interior	Durazno	Durazno	7	19	5	17
Interior	Lavalleja	Minas	25	136	18	133
Interior	Maldonado	Terminal del Este	5	63	5	65
Interior	Paysandú	Combustibles	10	57	7	53
Interior	Paysandú	Portland	31	151	31	150
Interior	Salto	El Espinillar	1	8	1	9
Interior	Treinta y Tres	Treinta y Tres	5	22	2	19
Montevideo	Montevideo	Capurro	3	8	3	10
Montevideo	Montevideo	La Tablada	10	28	11	27
Montevideo	Montevideo	La Teja	224	1016	200	950
Montevideo	Montevideo	Manga	17	34	12	36
Montevideo	Montevideo	Oficinas Centrales	365	382	358	381
Totales por género			711	1947	660	1868
Total general			2658		2528	

LA 1 - Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Clase de Cargos	Mujeres	Hombres
DIRECCION NIVEL SUPERIOR	7	29
DIRECCION NIVEL MEDIO	46	66
SUPERVISION	40	225
ASESORES Y ADSCRIPTOS	4	12
PROFESIONALES	122	133
AYUDANTES DE PROFESIONAL	78	58
PARATECNICOS	49	35
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	113	179
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	175	157
OBREROS DE PRODUCCION	30	380
OBREROS CON OFICIO	17	423
OBREROS SIN OFICIO	5	111
PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA	26	138
Totales por género	712	1946
Total general	2658	

LA 1 - Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Promedio de Años de Antigüedad en la Empresa	18
Promedio de Edad de los funcionarios/as	43

LA 1 - Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Familia de Cargos	Mujeres	Hombres
Gerencia General	0	4
Gerentes Divisionales	7	16
Gerentes Asimilados	0	1
Totales por género	7	21
Total general	28	

* Secretario General

Gerencias a gestionadas por mujeres

Comercialización
Comercio Exterior
Compras
Económico Financiera
Lubricantes
Medio Ambiente, Seguridad y Calidad
Planificación y Control

LA 1 - Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Relación Funcional	Mujeres	Hombres
DIRECTOR		5
PERMANENTE	599	1590
PERSONAL DE OTRO ORG. EN COMISION, NO BENEFICIARIO AL SNIS		1
PERSONAL A LA ORDEN POR RETIRO INCENTIVADO	9	27
PERSONAL OTRO ORGANISMO EN COMISION		7
CONTRATO FUNCION PUBLICA SIN VINCULO ANTERIOR	42	183
PASANTES LEY NROS 17296 Y 18719		1
BECARIO/A YO ESTUDIO Y TRABAJO	51	49
TRIPULANTE DE LA TEJA		14
TRIPULANTE TERMINAL DEL ESTE		5
CONTRATO FUNCION PUBLICA TRIPULANTE LA TEJA		2
CONTRATO FUNCION PUBLICA TRIPULANTE TERMINAL DEL ESTE		1
TRIPULANTE SUPLENTE PLANTA LA TEJA		14

TRIPULANTE SUPLENTE TERMINAL DEL ESTE		2
PERMANENTE TRIPULANTE LA TEJA		17
PERMANENTE TRIPULANTE TERMINAL DEL ESTE		25
SUPLENTE DEPARTAMENTO MEDICO O GUARDERIA	4	1
CONTRATO TEMPORAL DE DERECHO PUBLICO	5	2
CONVENIO CNR		1
EMPRESA TERCERIZADA		1
Totales por género	710	1948
Total general		2658

LA 1 - Desglose colectivo de trabajadores/as por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.

Ingresos de Personal

Planta	Mujeres	Hombres
COMBUSTIBLES PAYSANDU	3	7
DURAZNO	2	4
JUAN LACAZE	2	8
LA TABLADA	2	1
LA TEJA	30	114
MANGA	5	1
MINAS	7	7
OFICINAS CENTRALES	19	21
PORTLAND PAYSANDU	4	8
TERMINAL DEL ESTE	2	5
TREINTA Y TRES	3	5
Totales por género	79	181
Total general		260

Egresos de Personal

Motivo	Planta	Mujeres	Hombres
CESE POR EDAD	EL ESPINILLA		1
	LA TEJA		1
	OFICINAS CENTRALES	3	1
FALLECIMIENTO	CAPURRO		2
	LA TEJA		5
	OFICINAS CENTRALES	1	
	PORTLAND PAYSANDU		1
JUBILACIÓN	COMBUSTIBLES PAYSANDU		2
	DURAZNO		1
	JUAN LACAZE		1
	LA TABLADA	1	
	LA TEJA	7	67
	MANGA		3

	MINAS	1	5
	OFICINAS CENTRALES	29	22
	PORTLAND PAYSANDU	3	18
	ROSARIO		3
	TERMINAL DEL ESTE	1	5
	TREINTA Y TRES		1
OTROS MOTIVOS	LA TEJA		1
	OFICINAS CENTRALES	1	4
	TREINTA Y TRES		1
VOLUNTARIO	LA TEJA	1	3
	MINAS		1
	OFICINAS CENTRALES	3	2
	PORTLAND PAYSANDU	1	
Totales por género		52	151
Total general		203	

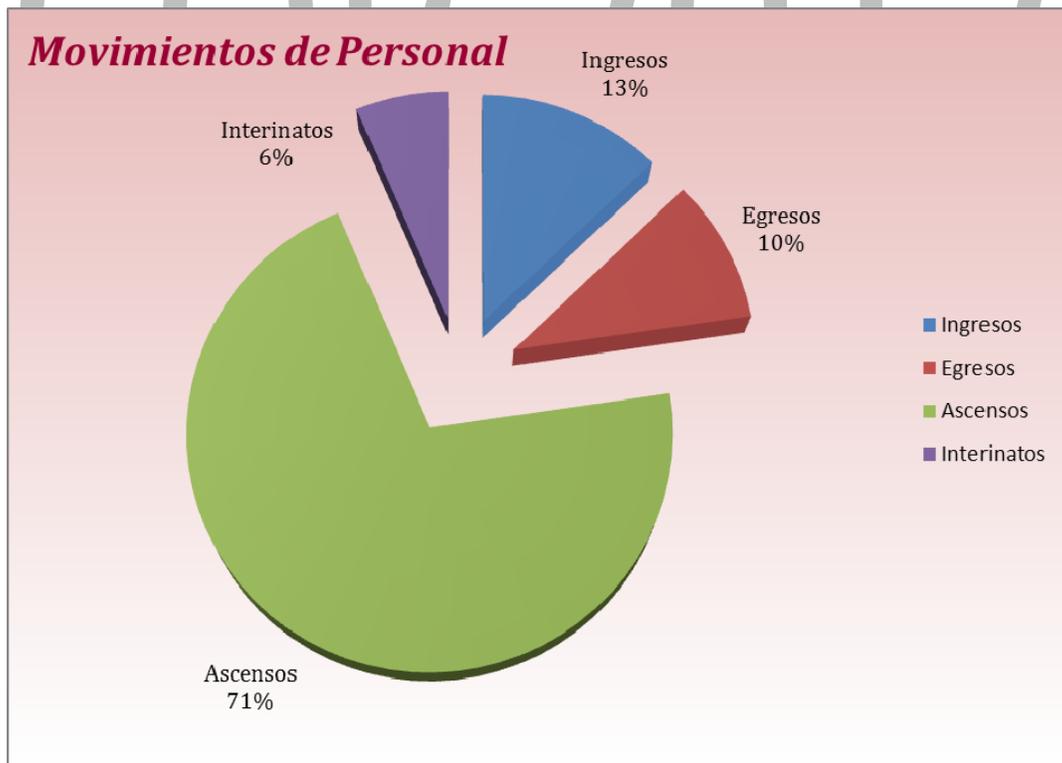
Ascensos de Personal

Motivo	Planta	Mujeres	Hombres
CARRERA HORIZONTAL	CAPURRO	0	4
	COMBUSTIBLES PAYSANDU	7	28
	DURAZNO	4	13
	JUAN LACAZE	2	4
	LA TABLADA	1	18
	LA TEJA	86	420
	MANGA	10	15
	MINAS	12	77
	OFICINAS CENTRALES	217	162
	PORTLAND PAYSANDU	13	71
	TERMINAL DEL ESTE	3	37
	TREINTA Y TRES	1	3
PROMOCION	AEROPUERTO CARRASCO		1,0
	COMBUSTIBLES PAYSANDU	1	3
	JUAN LACAZE		3
	LA TABLADA	3	
	LA TEJA	34	137
	MINAS	1	3
	OFICINAS CENTRALES	17	15
	PORTLAND PAYSANDU	1	4
	TERMINAL DEL ESTE	4	8
Totales por género		419	1027
Total general		1446	

Interinatos de Personal

	Planta	Mujeres	Hombres
	LA TABLADA	5	1
	LA TEJA	9	34
	MANGA	2	1
	MINAS	1	9
	OFICINAS CENTRALES	19	17
	PORTLAND PAYSANDU	3	28
	TREINTA Y TRES	1	
	Totales por género	40	90
	Total general	130	

Tipo de movimiento	Cantidad
Ingresos	260
Egresos	203
Ascensos	1446
Interinatos	130



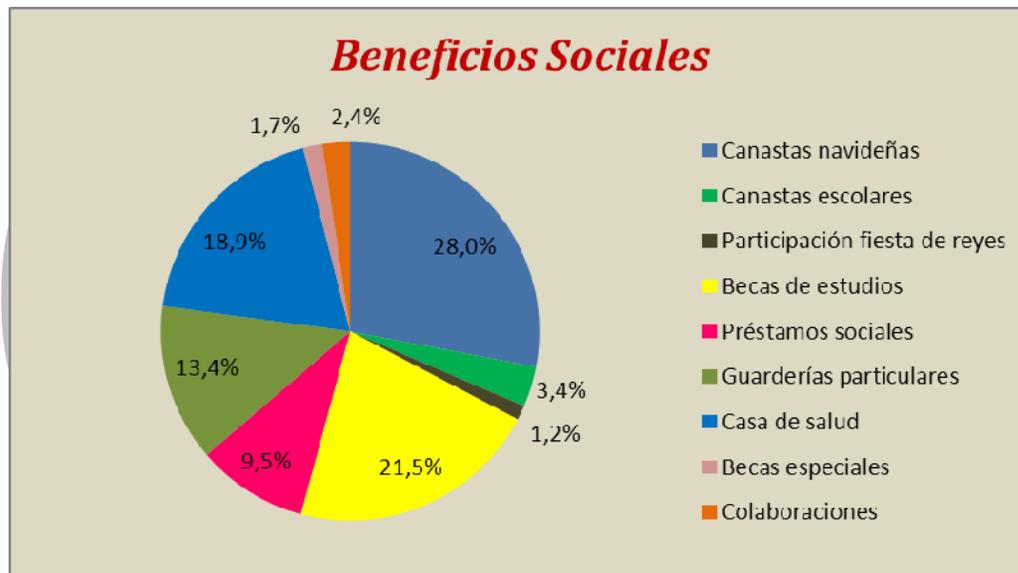
LA 2 - Número total de empleados/as y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados/as.

Número total de trabajadores/as	2658
Rotación de trabajadores/as	1,05%

LA 3 - Beneficios sociales para los empleados/as.

El monto total de Beneficios Sociales invertido en el ejercicio 2012 es de \$ 21.377.180,87.

Los beneficios otorgados se componen por los siguientes conceptos:



CONCEPTO	Beneficiarios/as	2012
Canastas navideñas	3925	\$U 5.986.289,20
Canastas escolares	1314	\$U 736.377,78
Participación fiesta de reyes	899	\$U 265.721,00
Becas de estudios	57	\$U 4.598.434,14
Préstamos sociales	41	\$U 2.029.730,59
Guarderías particulares	40	\$U 2.873.616,50
Casa de salud	27	\$U 4.029.639,00
Becas especiales	10	\$U 352.954,00
Colaboraciones	3	\$U 504.418,66
TOTALES:		\$U 21.377.180,87

LA 4 - Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenios colectivos.

El 98,65 % de los trabajadores/as, está cubierto por los convenios colectivos celebrados con el sindicato.

Está comprendido en el convenio colectivo vigente todo el personal de ANCAP, agremiado o no, con excepción del personal con cargo de dirección.

LA 5 - Periodo mínimo (s) de preaviso establecido en convenio colectivo.

Art. 20 del Acuerdo Marco para un Convenio Colectivo entre ANCAP y la Agrupación ex - Federación ANCAP.

Toda medida gremial motivada por conflictos no resueltos, deberá adoptarse previo agotamiento de la instancia en la Comisión de Asuntos Laborales y mediando un preaviso de cuarenta y ocho horas.

LA 6 - Trabajadores/as representados en Comités de Seguridad y Salud y Programas de Seguridad y Salud.

Tema	Mujeres	Hombres	Horas	Áreas
Curso de Promotores de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial	2	25	80	Personal de las diferentes Plantas de Portland
Curso de Higiene de Columna	1	24	3	Personal de varias Áreas
Talleres en Centro Educación Inicial La Teja	11	4	8	Personal de Guardería
	11	4	8	
	11	4	8	
Taller en Comedor La Teja	10	10	2	Personal del Comedor Planta La Teja
Curso de Resucitación Cardíaca Básica (RCB)	56	82	3	Planta Juan Lacaze, Oficinas Centrales, Planta La Teja, Terminal del Este, Treinta y Tres y José Ignacio
Curso de Primeros Auxilios	39	33	3	Oficinas Centrales

En todos los casos participaron funcionarios/as del Área de Salud Ocupacional, quienes están contabilizados en las diferentes actividades.

LA 6 - Trabajadores/as representados en Comités de Seguridad y Salud y Programas de Seguridad y Salud.

Vacunas en adultos

Tipo de Vacuna	Funcionarios/as	No Funcionarios/as	Ex Funcionarios/as
DT	117	76	52
Gripe	264	211	150
DPT'a	1	2	3
N23 (MSP)	1		8
Neumovax ANCAP	5		8
Hepatitis B		19	
Totales	388	308	221

Vacunas en Niños

Tipo de Vacuna	Cantidad
DPT	4
TRIPLE VIRAL	10
HEBER PENTA	18
POLIO ORAL	6
POLIO INYECTABLE	12
NEUMO 13V	19
HEPATITIS A	5
VARICELA	6
DPT'A	4
HEPATITIS B	1
GRIPE	30
TOTAL DE APLICACIONES	115

Carné de Salud

Vacunas	Cantidad
Terminal del Este	54
Minas	115
Treinta y Tres	13
Juan Lacaze	14
Durazno	20
La Teja	704
Oficinas Centrales	14
Manga	2
TOTAL DE APLICACIONES	936

LA 6 - Trabajadores/as representados en Comités de Seguridad y Salud y Programas de Seguridad y Salud.

Comités de Seguridad

Cantidad Planta en que funcionó el Comité Mujeres Hombres Áreas Involucradas

1	Juan Lacaze	2	2	Logística - Planta Juan Lacaze
		1		MASC - Seguridad Industrial
		1		Servicios Generales - Salud Ocupacional
			1	Controles
			1	Servicios Generales - Seguridad, Vigilancia y Protección
			1	Agrupación ex - Federación ANCAP
Total participantes		4	3	
2	Manga	1	4	Portland - Planta Manga
		1	1	MASC - Seguridad Industrial
			1	Servicios Generales - Salud Ocupacional
			2	Agrupación ex - Federación ANCAP
Total participantes		2	8	
1	Minas		1	Directorio
			6	Portland - Planta Minas
		1	2	MASC - Seguridad Industrial
		1	1	Servicios Generales - Salud Ocupacional
			1	Compras
		1		Servicios Generales - Salud Ocupacional
			2	Agrupación ex - Federación ANCAP
Total participantes		3	13	
1	Oficinas Centrales		1	Servicios Compartidos
			1	Servicios Generales - Mantenimiento
		1	1	Servicios Generales - Seguridad, Vigilancia y Protección
		1		Servicios Generales - Intendencia
		2		MASC - Seguridad Industrial
		2		Servicios Generales - Salud Ocupacional
		1		Agrupación ex - Federación ANCAP
Total participantes		7	3	
8	La Teja		6	Refinación
		1		Refinación - Laboratorio
			3	Mantenimiento e Ingeniería
		2		Medio Ambiente, Seguridad y Calidad
		2	5	MASC - Seguridad Industrial
			1	Logística
			1	Lubricantes
			1	Controles
		1	1	Compras
			2	Servicios Generales - Salud Ocupacional
			7	Agrupación ex - Federación ANCAP
Total participantes		6	27	

13 Total de Comités realizados

Nota: En Manga y La Teja las participaciones rotaron en los distintos comités.

LA 6 - Trabajadores/as representados en Comités de Seguridad y Salud y Programas de Seguridad y Salud.

Programas de capacitación en temas de Seguridad industrial discriminados por planta, gerencias y sexo

Tema	Mujeres	Hombres	Áreas Involucradas	Realizado en
Prevención de accidentes. Equipos de protección personal. Contaminantes. Control de exposición a vapores de hidrocarburos	2	12	Logística, Controles, Mantenimiento y Seguridad, Vigilancia y Protección	Treinta y Tres
Prevención de accidentes. Equipos de protección personal. Contaminantes. Control de exposición a vapores de hidrocarburos	2	10	Logística	La Teja
	2	6	Logística, Controles, Mantenimiento y Seguridad, Vigilancia y Protección	Durazno
	3	8	Planta Combustibles	Paysandú
	3	15	Logística, Controles, Mantenimiento y Seguridad, Vigilancia y Protección	Juan Lacaze
Prevención de accidentes. Equipos de protección personal. Contaminantes. Protección de Maquinarias	4	22	Lubricantes (incluido fábrica y laboratorio)	La Teja
Sistemas plásticos protectores laborales	2	2	Laboratorio Refinación	La Teja
Sistemas plásticos protectores laborales		7	Operaciones Refinación	La Teja
Supervisión. Prevención de accidentes. Permisos de trabajo. Sistema SEG. Equipos de protección personal. Contaminantes.	5	50	Varias Gerencias y Plantas del Interior (dirigido a Jefes y Supervisores)	La Teja
Total participantes	23	132		

LA 7 - Tasa de Absentismo por enfermedad discriminado por sexo y por región.

Cantidad de personas accidentadas en cada Planta

Planta	Mujeres	Hombres
COMBUSTIBLES PAYSANDU		6
JUAN LACAZE		3
LA TABLADA	1	
LA TEJA	7	76
MINAS		25
OFICINAS CENTRALES	12	
PORTLAND PAYSANDU		22
Totales	20	132

**LA 8 - Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos.
Promoción de Salud y Prevención de Enfermedades**

Cada año se recuerdan fechas (efemérides) momento en que se realiza la difusión de material educativo de diferentes enfermedades las cuales varían según situaciones ambientales o circunstancias.

Día de la Actividad Física
Día del lavado de manos
Día de la Cruz Roja
Día de la Resucitación Cardíaca
Semana de la Hipertensión Arterial
Día mundial contra el tabaco
Semana de la Prevención de Enfermedades Cardiovasculares
Día de la Salud Bucal
Día de la diabetes
Día del lunar o de la salud de la piel

LA 9 - Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

ANCAP cuenta con dos normas que regulan aspectos de salud y seguridad:

1 - Convenio entre ANCAP y la Agrupación ex - Federación ANCAP sobre planificación familiar de las trabajadoras Operadoras de Refinación, el cual establece el plan de acción a seguir en este tema.

2 - Reglamento sobre tratamiento del uso indebido de alcohol y otras drogas en el ambiente de trabajo.

LA 10 - Promedio de horas de formación al año por empleado/a, desglosado por sexo y por categoría de empleado/a.

Cantidad de funcionarios y funcionarias capacitados, discriminados por tema y sexo

Tema	Mujeres	Hombres
ASUNTOS LEGALES Y NORMATIVOS	133	88
AUDITORIA Y CONTROL	20	29
BIOCOMBUSTIBLES		2
CALIDAD	165	140
CAPACITACION	26	39
CIENCIAS BASICAS/C.EXACTAS/ESTADISTICA	1	13
COMBUSTIBLES	45	323
COMERCIO INTERNACIONAL	11	5
COMUNICACIONES	13	9
CONDUCCION	2	53
CONTABILIDAD/ECONOMIA/FINANZAS/SEGUROS	26	22
CONTROLES	1	1
DERECHO	1	1
EDUCACION INICIAL	9	
EMPRESARIAL		2
ENERGIA	5	21
ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN		1
GAS	2	8
GESTIÓN DE RIESGOS	5	2
HORNOS/QUEMADORES	2	13
IDIOMAS	19	22
INFORMATICA	561	672
INGENIERÍA	3	6
INSPECCION TECNICA	2	37
INVESTIGACION/TECNOLOGIA/GEOLOGIA	1	2
LABORATORIO Y TECNICAS AFINES	100	108
LOGISTICA	2	28
LUBRICANTES	14	9
MANTENIMIENTO	45	489
MARKETING/VENTAS	9	11
MATERIALES/COMPRAS/STOCK	3	28
OPERACIÓN MARITIMA		124
PETROLEO Y GAS	16	37
PLANIFICACION Y ESTRATEGIA	59	136
PORTLAND	5	
PORTLAND/TECNICAS Y OPERACIÓN	1	1
RELACIONES PUBLICAS/MEDIOS		1
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA	8	5
RR.HH./ORGANIZACIÓN/COMUNICACIÓN	103	168
SALUD Y ALIMENTACION	17	36
SEGURIDAD		33

SEGURIDAD INDUSTRIAL	156	592
SISMICOS		1
SUPERVISION DE PERSONAL	12	12
TECNICAS GERENCIALES	32	57
TECNICAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	1	

LA 10 - Promedio de horas de formación al año por empleado/a, desglosado por sexo y por categoría de empleado/a.

Horas de capacitación por tema

Tema	Horas
ASUNTOS LEGALES Y NORMATIVOS	641
AUDITORIA Y CONTROL	212
BIOCOMBUSTIBLES	56
CALIDAD	1569
CAPACITACION	100
CIENCIAS BASICAS/C.EXACTAS/ESTADISTICA	101
COMBUSTIBLES	1213
COMERCIO INTERNACIONAL	206
COMUNICACIONES	150
CONDUCCION	81
CONTABILIDAD/ECONOMIA/FINANZAS/SEGUROS	988
CONTROLES	32
DERECHO	32
EDUCACION INICIAL	108
EMPRESARIAL	16
ENERGIA	567
ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN	40
GAS	160
GESTIÓN DE RIESGOS	136
HORNOS/QUEMADORES	6
IDIOMAS	1454
INFORMATICA	4970
INGENIERÍA	1913
INSPECCION TECNICA	88
INVESTIGACION/TECNOLOGIA/GEOLOGIA	64
LABORATORIO Y TECNICAS AFINES	191
LOGISTICA	66
LUBRICANTES	36
MANTENIMIENTO	1971
MARKETING/VENTAS	254
MATERIALES/COMPRAS/STOCK	113
OPERACIÓN MARITIMA	225
PETROLEO Y GAS	191
PLANIFICACION Y ESTRATEGIA	514
PORTLAND	80

RELACIONES PUBLICAS/MEDIOS	32
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA	252
RR.HH./ORGANIZACIÓN/COMUNICACIÓN	708
SALUD Y ALIMENTACION	176
SEGURIDAD	60
SEGURIDAD INDUSTRIAL	1213
SISMICOS	32
SUPERVISION DE PERSONAL	144
TECNICAS GERENCIALES	934
TECNICAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	1

LA 11 - Programas de gestión de habilidades y de formación continúa.

Programa de Capacitación Continua

Curso	Zona	Mujeres	Hombres
Word	Interior - Paysandú		9
	Montevideo - La Teja	2	28
Excel	Montevideo - La Teja	7	24
Total participantes		9	61

E-learning

Curso	Zona	Mujeres	Hombres
Excel	Interior - Durazno		2
	Interior - Maldonado		3
	Interior - Treinta y Tres		2
	Montevideo - La Teja	1	7
Seguridad vial	Interior - Durazno		2
	Interior - Paysandú		1
	Interior - Treinta y Tres		1
	Interior - Terminal del Este		1
	Montevideo - Carrasco		3
	Montevideo - La Teja		9
	Montevideo - Oficinas Centrales		1
Total participantes		1	32

Programa iniciado en el cuarto trimestre del 2012

LA 11 - Programas de gestión de habilidades y de formación continúa.

Posgrados y Maestrías

Zona	Temática	Mujeres	Hombres
Montevideo - Oficinas Centrales	Master en Derecho Administrativo Económico	1	
	Master en Finanzas	1	
	Master en Integración y Comercio Internacional	1	
	Master en Tributaria	1	
	Mba en Dirección y Administración de Empresas	2	2
	Msc Ingeniería de Petróleos		3
	Posgrado Diploma y Certificación Economía para no Economistas		1
	Posgrado en Costos y Gestión Empresarial		1
	Posgrado en Especialización en Negocios	1	
	Posgrado en Finanzas	1	
	Posgrado en Recursos Humanos	1	
	Montevideo - Planta La Teja	Maestría en Ingeniería de la Energía	
Posgrado de Especialización en Marketing		3	
Posgrado en Recursos Humanos		1	
Total participantes		13	8

LA 12 - Porcentaje de empleados/as que reciben evaluaciones regulares del desempeño y desarrollo profesional desglosado por sexo.

Planta	Mujeres	Hombres
CAPURRO	2	6
COMBUSTIBLES PAYSANDU	7	52
DURAZNO	5	16
JUAN LACAZE	6	18
LA TABLADA	9	25
LA TEJA	185	861
MANGA	13	32
MINAS	16	133
OFICINAS CENTRALES	307	300
PORTLAND PAYSANDU	28	144
ROSARIO	1	
TERMINAL DEL ESTE	4	49
TREINTA Y TRES	2	18
Totales	585	1654

LA 13 - Composición de los órganos de gobierno.

Órgano	Cargo	Sexo	Cantidad
Directorio	Presidente	M	1
	Vice-Presidente	M	1
	Directores	M	3

Comité de Dirección	Presidente	M	1
	Gerentes	M	4
	Divisionales *		
	Secretario General	M	1

Gerencias Divisionales:
Negocios Energéticos, Negocios Diversificados, Servicios Compartidos, Desarrollo Corporativo y Planificación Estratégica.

La Gerencias de Negocios Energéticos y Desarrollo Corporativo, son gestionadas por el mismo responsable.

LA 14 - Relación entre salario base de hombres con respecto al de las mujeres.

La escala salarial es independiente de si quien ocupa el puesto es un hombre o una mujer.

LA 15 - Personal reincorporado después de licencia por maternidad o paternidad desglosado por sexo y región.

Cantidad de días por licencia maternal y/o paternal por Planta

Planta	Mujeres	Hombres
COMBUSTIBLES PAYSANDU	20	10
DURAZNO	84	
JUAN LACAZE	84	10
LA TEJA	799	200
MANGA		20
MINAS		30
OFICINAS CENTRALES	1090	100
PORTLAND PAYSANDU	196	29

Cantidad de personas que usufructuaron licencia maternal y/o paternal por Planta

Planta	Mujeres	Hombres
COMBUSTIBLES PAYSANDU	1	1
DURAZNO	1	
JUAN LACAZE	1	1
LA TEJA	10	20
MANGA		2
MINAS		3
OFICINAS CENTRALES	9	10
PORTLAND PAYSANDU	2	3

EC6

Políticas, prácticas y proporción de gasto correspondiente a Proveedores Locales en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.

Proveedores Plaza = 13,18 % (se excluyen las compras de crudo)

Total Proveedores

EN1

MATERIALES UTILIZADOS, POR PESO O VOLUMEN

	VALOR	UNIDAD
Refinación		
Petróleo Crudo	2.231.000	m3
Otras materias primas	4.244	t
Lubricantes		
Aceites base	6.487	m3
Aceites base que se contabilizan por peso	58	t
Aditivos y productos a granel para fraccionar		
Líquidos	917	m3
Sólidos	394	t
Portland		
Caliza	462.822	t
Mineral de hierro	7.848	t
Yeso	12.903	t
Arcilla	7.547	t
Aditivos	104	t
Cuerpos Moledores	64,8	t

	VALOR	UNIDAD
EN3		
CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS	6.059.836	GJ
EN4		
COSNUMO INDIRECTO DE ENERGÍA DESGLOSADO POR FUENTES PRIMARIAS	502.510	GJ
EN8		
CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA POR FUENTES		
Agua superficial	807.443	m3
Agua subterránea	86.760	m3
Agua tomada de la red de agua potable	1.615.740	m3

EN11

DESCRIPCIÓN DE TERRENOS ADYACENTES O UBICADOS DENTRO DE ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS O DE ÁREAS DE ALTA BIODIVERSIDAD NO PROTEGIDAS. INDÍQUESE LA LOCALIZACIÓN Y EL TAMAÑO DE TERRENOS EN PROPIEDAD, ARRENDADOS, O QUE SON GESTIONADOS, DE ALTO VALOR EN BIODIVERSIDAD EN ZONAS AJENAS A ÁREAS PROTEGIDAS.

ANCAP dispone de instalaciones industriales y de un número importante de predios ubicados en diferentes puntos del territorio nacional, la mayoría de ellos con reservas (yacimientos) mineras. El aporte de información actualizada sobre el estado de la biodiversidad en los predios de la empresa y sus adyacencias, es insuficiente a los efectos de informar en forma fehaciente a indicadores de Global Reporting Initiative (GRI). En este contexto, se dispone de poca información y en particular no ha sido posible caracterizar sus componentes naturales respecto a cuadrantes de biodiversidad y el estatus según su grado de antropización y/o impacto ambiental. A tales efectos, disponer de dicha información, es necesario realizar estudios más profundos y actualizados en cada uno de los predios, que permitan recopilar, actualizar y valorar los contenidos de biodiversidad.

A continuación se adjunta parte de la información disponible para indicadores de GRI

EN11, comprendiendo mayormente los predios con Plantas Industriales.

Plantas de Paysandú

Ubicación geográfica: Departamento de Paysandú, NW ciudad de Paysandú,

Lat. 32°15'38.83"S, Long. 58° 5'13.54"O

Subsuelo y/o suelos subterráneos poseídos, alquilados o gestionados por la organización:

Mina Vichadero (yacimiento de calizas)

Departamento de Paysandú, ubicada a 30 km. NE ciudad de Paysandú

Lat. 34°24'1.95"S, Long. 55°17'13.39"O

Ubicación respecto al área protegida (en su interior, adyacente o incluyendo secciones del área protegida) o área no protegida de gran valor para la biodiversidad.

Los predios industriales y de servicios ubicados en el Departamento de Paysandú, no se encuentran comprendidos en el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP). Asimismo dichos predios, presentan valores de biodiversidad, en especial algunos sectores comprendidos en el predio de Mina Vichadero (montes del Río Queguay, bañados, praderas, etc.), a la fecha los mismos no están actualizados.

Tipo de operación (oficinas, manufacturación/ producción, o extractiva)

Las Plantas de Paysandú y sus predios, comprende un sector administrativo, servicios, depósitos producción y extractivo.

Superficie del centro operativo en kilómetros cuadrados

Mina Vichadero: 30 kilómetros cuadrados (aproximadamente).

Plantas de Paysandú: 3 kilómetros cuadrados (aproximadamente)

Valor para la biodiversidad, caracterizado por:

Tipo de área protegida o área no protegida de gran valor para la biodiversidad (ecosistema terrestre, de agua dulce o marítimo):

No se registran áreas protegidas (SNAP), si presentan valores altos (no medibles a la fecha) de biodiversidad en los ecosistemas dulceacuícolas, lóticos (ríos y arroyos y lenticos (bañados), praderas y montes.

Tipo de estatus de protección (p. ej. la categoría de gestión de Área Protegida de la UICN, Convenio de Ramsar, legislación nacional, espacio de la Red Natura 2000, etc.).

Los cuadrantes de biodiversidad, situados en los predios de ANCAP, no están comprendidos en categorías o status de biodiversidad propuestas por organismos internacionales (UICN) o Convenios (RAMSAR) u otros.

Planta Minas

Ubicación geográfica: Departamento de Lavalleja, ubicada a 5 km. SW de la ciudad de Minas,

Lat. 34°24'1.95"S, Long. 55°17'13.39"O

Subsuelo y/o suelos subterráneos poseídos, alquilados o gestionados por la organización:

Explotación de un yacimiento (Yacimiento N° 1) de caliza, ubicado en el mismo predio de la planta industrial cementera.

Ubicación respecto al área protegida (en su interior, adyacente o incluyendo secciones del área protegida) o área no protegida de gran valor para la biodiversidad.

Los predios industriales y de servicios, propiedades de ANCAP, ubicados en el Departamento de Lavalleja, no están comprendidos en el Sistema Nacional de Áreas

Protegidas (SNAP), los mismos no se encuentran actualizados respecto al grado e importancia de la biodiversidad, por lo que no satisfacen la información requerida.

Tipo de operación (oficinas, manufacturación/ producción, o extractiva)

La Planta de cemento Portland de Minas, comprende en el predio referenciado: oficinas, manufacturación producción y extracción de la materia prima (caliza).

Superficie del centro operativo en km²,

El predio de Planta Minas (incluyendo el Yacimiento N°1), comprende aproximadamente 10 kilómetros cuadrados.

Valor para la biodiversidad, caracterizado por:

Tipo de área protegida o área no protegida, de gran valor para la biodiversidad (ecosistema terrestre, de agua dulce o marítimo):

No se registran áreas protegidas (SNAP), si presentan valores de biodiversidad en los ecosistemas de montes serranos y praderas. Es necesario la caracterización y actualización de las mismas.

Tipo de estatus de protección (p. ej. la categoría de gestión de Área Protegida de la UICN, Convenio de Ramsar, legislación nacional, espacio de la Red Natura 2000, etc.).

Los cuadrantes de biodiversidad, situados en el predio de Planta Minas (Departamento de Lavalleja) de ANCAP, no se encuentran comprendidos en categorías o status de biodiversidad propuestas por organismos internacionales (UICN) o Convenios (RAMSAR) u otros.

Terminal del Este

Ubicación geográfica: Departamento de Maldonado, ubicado a 20 km de Punta del Este,

Lat. 34°51'31.32"S, Long. 54°43'45.51"O

Subsuelo y/o suelos subterráneos poseídos, alquilados o gestionados por la organización:

No contiene

Ubicación respecto al área protegida (en su interior, adyacente o incluyendo secciones del área protegida) o área no protegida de gran valor para la biodiversidad.

El predio de Terminal del Este de ANCAP, ubicado en el Departamento de Maldonado, no está comprendido a la fecha en el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP). Asimismo el área de influencia del predio, se encuentra protegido por el Art. 277/76 "Parque Nacional Lacustre", más distante hacia el este por la nominación Reservas de Biósfera (UNESCO), ubicada en el Departamento de Rocha y el Tratado de Ramsar (Convención Ramsar), para la protección de aves migratorias.

Tipo de operación (oficinas, manufacturación/ producción, o extractiva)

El Terminal del Este, comprende en el predio referenciado oficinas, y áreas operativas y de servicios (recepción y traslado de petróleo) por oleoducto hacia Montevideo.

Superficie del centro operativo en km²,

El predio de Terminal del Este, comprende aproximadamente tres kilómetros cuadrados.

Valor para la biodiversidad, caracterizado por:

Tipo de área protegida o área no protegida de gran valor para la biodiversidad (ecosistema terrestre, de agua dulce o marítimo):

El área de influencia, se caracteriza por presentar un alto grado de sensibilidad en base a la variabilidad y fragilidad de sus ecosistemas lacunares y marinos. Estos presentan valores altos de biodiversidad no cuantificables, especialmente como corredor biológico de la avifauna (especies de aves migratorias y residentes).

Tipo de estatus de protección (p. ej. la categoría de gestión de Área Protegida de la UICN, Convenio de Ramsar, legislación nacional, espacio de la Red Natura 2000, etc.).

El área de influencia del predio, se encuentra protegido por el Art. 277/76 “Parque Nacional Lacustre”, más distante hacia el este por la nominación Reservas de Biósfera (UNESCO), ubicada en el Departamento de Rocha y el Tratado de Ramsar (Convención Ramsar) para la protección de aves migratorias.

EN16

EMISIONES TOTALES, DIRECTAS E INDIRECTAS, DE 613.648 t de CO₂
GASES DE EFECTO INVERNADERO, EN PESO.

Las comunicaciones e inquietudes relativas a nuestra COP, las recibiremos con gusto a través de nuestro correo electrónico rse@ancap.com.uy o en la página web www.ancap.com.uy donde también encontrará información general de nuestra organización.