

Gildan ha sido nombrada en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI World) por tercer año consecutivo.

INICIO > COMPAÑÍA



MENSAJES DE LA ALTA GERENCIA

Un sólido compromiso para tener prácticas líderes

Uno de los objetivos estratégicos de Gildan es continuar invirtiendo en su compromiso por mantener una posición de liderazgo en sus prácticas de ciudadanía corporativa.



RESEÑA DE LA COMPAÑÍA

Ser parte de tu vida

Marca líder de ropa deportiva para el mercado de serigrafía en los Estados Unidos y Canadá, Gildan es también uno de los proveedores más importantes del mundo de calcetines de etiqueta privada y de marca.



NUESTRO ENFOQUE

Creación de prioridades estratégicas bien definidas

Nuestra estrategia de negocios general refleja nuestro compromiso con nuestros empleados, el medio ambiente, nuestras comunidades y los productos que fabricamos.



OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Medición para mejorar más

Hemos implementado procesos de medición sustanciales que nos permiten mejorar nuestros programas en forma continua.



INFORME

Informamos sobre nuestros resultados desde 2004

Gildan está dentro de las primeras compañías en su industria en informar sus resultados sociales y ambientales cada año.



ACCIONISTAS & SOCIOS

Compartiendo ideas y creando consenso

Nuestra creencia es que el compromiso debe ser mutuamente beneficioso, que el enfoque debe ser de común acuerdo y soluciones creativas y que el resultado debe conducir a un valor real tanto para la compañía como para sus ...



GOBIERNO CORPORATIVO

Adoptar y adherirse a los estándares más elevados

Consideramos que las prácticas de gobierno corporativo sólidas y transparentes forman parte integral de nuestros compromisos ambientales y sociales, y son un factor importante en nuestro éxito de negocios general.



RECONOCIMIENTO

Ser reconocido

Si bien ésta no es la razón por la que estamos comprometidos a mejorar en forma continua nuestras prácticas de ciudadanía corporativa, nos enorgullece compartir que los programas de Gildan han sido reconocidos durante años por ...



INICIO > COMPAÑÍA > MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA

MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

A medida que la conciencia por los problemas ambientales y sociales globales crece, los consumidores buscan cada vez más empresas que están genuinamente comprometidas con los impactos sociales y ambientales positivos. Asimismo, los inversionistas buscan empresas con programas líderes en sostenibilidad, ya que, por lo general, coexisten con un fuerte rendimiento operativo y éxito financiero a largo plazo.

Desde los inicios de nuestra empresa, nuestra meta ha sido manejar instalaciones de manufactura más rentables y eficientes, la producción responsable de prendas de vestir y la incorporación de responsabilidad ambiental y social en la estrategia a largo plazo de la empresa.

Una de las maneras de esforzarnos para alcanzar este objetivo es a través de nuestro modelo de fabricación verticalmente integrado, el cual nos permite influir de manera directa en casi todos nuestros procesos de manufactura, desde el algodón crudo hasta los productos finales. Este modelo nos permite descubrir y dirigir impactos ambientales y sociales positivos en toda nuestra cadena de suministro, y establecer constantemente altos estándares en nuestros procesos. A través de esta propiedad directa de nuestras instalaciones, también podemos garantizar que a nuestros empleados se les proporcionen ambientes laborales éticos, seguros y saludables, y que nos convirtamos en un miembro valioso de las comunidades donde operamos.

En 2015, continuamos expandiendo nuestra integración vertical y un control más amplio del proceso completo gracias a nuestras inversiones en operaciones de hilado en Estados Unidos, la completa implementación de una nueva instalación de hilado en Salisbury, Carolina del Norte, y la presentación de nuestra nueva y más grande instalación de hilado en Mocksville, Carolina del Norte. Nuestro compromiso con estas instalaciones estadounidenses es una prueba de nuestra confianza y apoyo a los agricultores de algodón de Estados Unidos, quienes proporcionan algodón cultivado de manera sostenible y cosechado de manera ética. Ampliar nuestra integración vertical en esta primera etapa de producción de textiles y prendas de vestir nos permite influir directamente sobre un paso clave en nuestra cadena de valor, y aumenta nuestra capacidad para manejar los impactos ambientales y sociales de nuestras operaciones.

Objetivos medioambientales desde 2010 hasta 2015

Nuestros objetivos medioambientales de cinco años han creado una mentalidad en nuestra organización que se centra en descubrir todas las oportunidades para mejorar nuestra eficiencia y reducir nuestra huella medioambiental. Como tal, hemos seguido invirtiendo en nuevas tecnologías medioambientales e infraestructura, que han conllevado mejoras importantes en la forma en que manejamos los recursos naturales y los impactos medioambientales.

Me enorgullece anunciar que, a fines de 2015, logramos un sólido avance en nuestros objetivos medioambientales de 2010 a 2015. En primer lugar, redujimos satisfactoriamente la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero en un 34 %, lo que supera nuestra meta del 20%, y esto se debe, en gran medida, al uso de biomasa como sustituto de combustible para calderas. El uso de biomasa también ha contribuido a nuestros objetivos de energía limpia, ya que un 51% de nuestras necesidades energéticas ahora se satisfacen a través del uso de energías renovables.

Uno de los mayores desafíos medioambientales en la fabricación de productos textiles a nivel mundial sigue siendo el uso del agua y, aunque no fabricamos en zonas de escasez de agua, hemos sido pioneros en numerosas tecnologías en esta área. Me complace informar que desde 2010 hemos reducido satisfactoriamente el uso de agua en un 17%, lo cual supera nuestra meta de reducción de 10%. Entre los principales proyectos que se dedican a reducir el consumo de agua se incluye el sistema de recuperación de agua salada, que recicla el agua para volver a utilizarla en nuestros procesos, y el reemplazo de nuestras máquinas de teñido a chorro en nuestra última instalación refaccionada (Río Nance 1) en Honduras.

Durante este período de cinco años, reciclamos o reutilizamos cerca de un 89 % de nuestros residuos totales y redujimos en un 19 % los residuos que se arrojan en vertederos, con lo que esencialmente logramos nuestro objetivo de 2015, gracias a las iniciativas, tales como los sistemas integrados de administración de residuos y a una mayor consciencia de los empleados. Por otra parte, estamos satisfechos de haber alcanzado una reducción general de energía por kg de producto de un 14 %. El principal proyecto para alcanzar este objetivo es la instalación de refrigeradores de absorción de vapor de alta eficiencia que funcionan con vapor producido por la ampliación del generador de vapor de biomasa. Esperamos que el proyecto esté completamente implementado durante el transcurso del 2016 y, por consiguiente, pretendemos lograr una reducción significativa del uso de energía, lo que le permitirá a Gildan utilizar todo el vapor de la biomasa para enfriar el agua, que previamente se realizaba por medio de la adquisición de electricidad.

Seguimos llevando la delantera en la industria de prendas de vestir

Nuestra atención se centra ahora en alcanzar nuestros objetivos medioambientales de 2020: una reducción de un 10 % en el uso de agua y energía, y la intensidad de las emisiones de GEI por kg de producto, así como la reducción de un 10 % en los residuos que se envían al vertedero, a partir de nuestro valor de referencia de 2015. Debido al significativo progreso que ya hemos logrado con respecto a nuestras métricas medioambientales durante los últimos cinco años, estas ganancias graduales requerirán de un pensamiento innovador y progresista para alcanzarlas; no obstante, nos emociona emprender este desafío.

Nuestro desempeño en términos de sostenibilidad fue nuevamente reconocido de manera externa a través de nuestra inclusión en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI World) por tercer año consecutivo. Gildan sigue siendo la única empresa norteamericana en la industria de textiles, prendas de vestir y artículos de lujo que está incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones.

En marzo de 2015, Gildan se comprometió a donar la totalidad de la subvención que recibió del Gobierno de Honduras debido a su participación en el programa de empleos denominado “Con Chamba Vivís Mejor”. Como parte del programa comunitario de inversión de Gildan, más de USD 3,500,000 se otorgan a proyectos comunitarios especiales en Honduras con el objetivo de mejorar la educación, los servicios de atención de salud y las condiciones de vida en la región del norte de Honduras.

Este importante progreso en nuestras metas de sostenibilidad fue posible gracias al entusiasmo y compromiso de cada uno de nuestros 42,000 empleados, por ejemplificar, cada uno y todos los días, los valores que inspiran nuestra misión de fabricar ropa de manera responsable y sostenible. Quiero agradecer a todos nuestros empleados, clientes, accionistas, socios y proveedores por su contribución a estos importantes esfuerzos.

Cordialmente,

Glenn J. Chamandy
Presidente y Director General

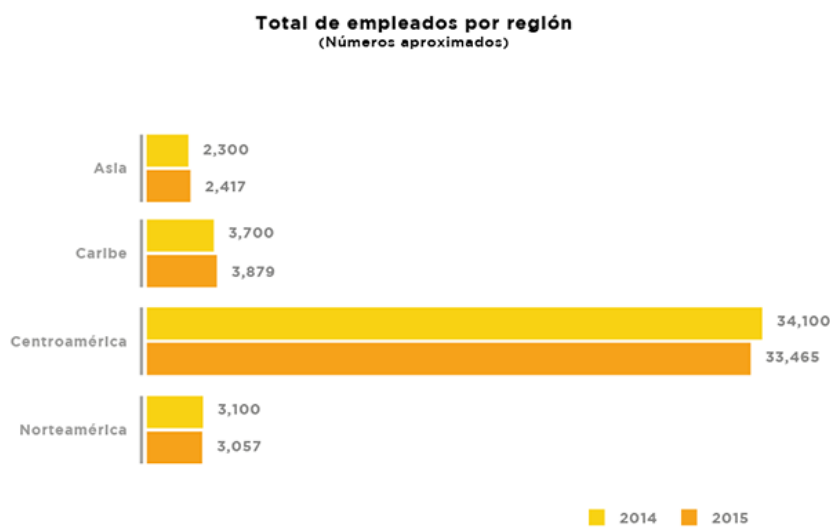


INICIO > COMPAÑÍA > RESEÑA DE LA EMPRESA

Gildan es uno de los principales productores y comercializadores de ropa básica de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior, calcetines, medias y prendas moldeadoras. La empresa vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias de Gildan, las cuales incluyen a Gildan®, Gold Toe®, Anvil®, Comfort Colors® y sus extensiones, así como las marcas Secret®, Silks® y Therapy Plus™. En los Estados Unidos, la empresa también tiene la licencia de calcetines para Under Armour® y las licencias para las marcas Mossy Oak® y New Balance®. Gildan distribuye sus productos en mercados de prendas estampadas en los Estados Unidos y Canadá, así como en Europa, Asia-Pacífico y Latinoamérica. La empresa también comercializa sus productos a una amplia gama de minoristas, principalmente en los Estados Unidos y Canadá. Asimismo, se encarga de la fabricación para importantes marcas deportivas y de estilo de vida exclusivas a nivel mundial.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas de gran escala, localizadas principalmente en lugares estratégicos de Centroamérica, la cuenca del Caribe y los Estados Unidos. a fin de cubrir de forma rápida las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados minoristas y de prendas estampadas. La empresa tiene más de 42.000 empleados en todo el mundo y está comprometida con las prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones.

TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN AL FINAL DEL AÑO FISCAL 2015*



* Cantidad a finales de diciembre de 2015

ASPECTOS FINANCIEROS DESTACADOS DEL AÑO 2015

(en dólares estadounidenses)

- Ventas netas de \$2,57 billones aproximadamente, con un crecimiento del 11.7 %
- Crecimiento de la utilidad por acción del 26 %
- Crecimiento de la tasa de retorno en un 19.3%
- Aumento del 20 % en el dividendo trimestral

ASPECTOS OPERATIVOS DESTACADOS DEL 2015

MARKETING Y VENTAS

- Acuerdo de promoción con la superestrella Blake Shelton a fin de incrementar y fortalecer la conciencia de marca con el fin de apoyar el

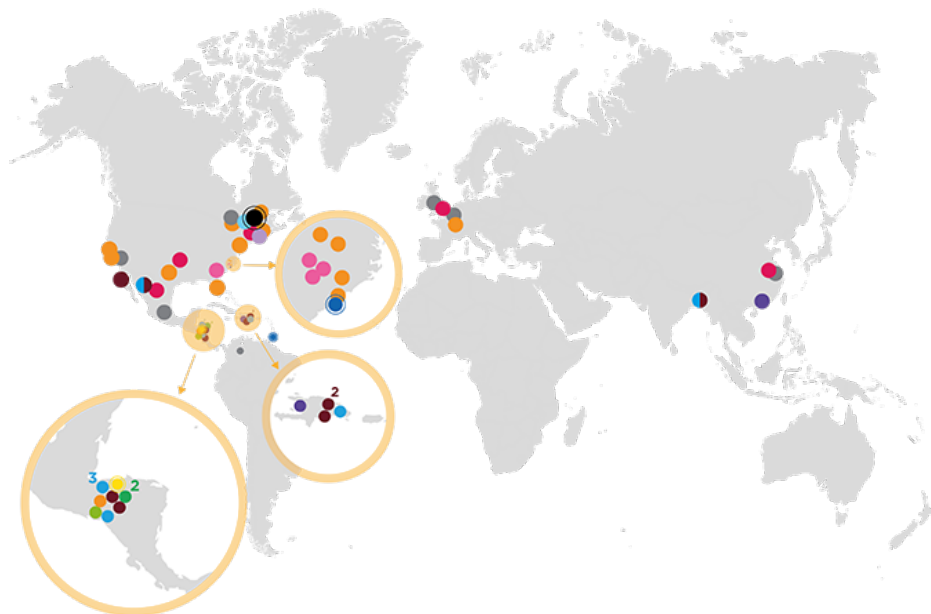
crecimiento continuo e impulso firme de Gildan ® en el canal minorista Norteamericano.

- Los productos de ropa interior de la marca Gildan® se vendieron en aproximadamente 18,000 tiendas a finales del año.

OPERACIONES DE MANUFACTURA

- Completamos la puesta en marcha de nuestra segunda planta de hilado en Salisbury y nuestra instalación más nueva, ubicada en Mocksville, Carolina del Norte, ya comenzó a producir. Esta instalación de fibras hiladas en anillo estará en funcionamiento total en el 2016.
- Estamos desarrollando planes para aumentar la capacidad de textiles con el fin de apoyar el crecimiento de los mercados en los que competimos, incluyendo la construcción de una nueva planta textil en nuestro complejo en Río Nance y la ampliación de instalaciones existentes, incluyendo nuestra planta en Bangladesh.
- En febrero de 2015, Gildan adquirió sustancialmente todos los activos de Comfort Colors, el proveedor principal de camisetas y sudaderas básicas teñidas sin decoración para el mercado de vestimenta estampada norteamericano.

OPERACIONES DE GILDAN



OFICINA CORPORATIVA

- **Oficina Corporativa**
Montreal, QC (Canadá)

Ventas

- **Oficinas centrales de ventas y mercadeo**
Christ Church (Barbados) – División de Prendas Estampadas
Charleston, SC (Estados Unidos) – División de Prendas de Marca
- **Oficinas regionales de ventas y administración**
Bentonville, AR (Estados Unidos)
New York, NY (Estados Unidos)
London (Reino Unido)
Monclova (México)
Shanghai (China)
- **Tiendas de Venta al detalle de Gold Toe**
31 tiendas en Estados Unidos
- **Oficinas de Manufactura**
Rio Nance (Honduras)
- **Sourcing and contractor management offices**
Port-au-Prince (Haiti)
Hong Kong (China)

DISTRIBUTION CENTERS

- **Gildan-operated**
Montreal, QC (Canadá)
Mississauga, ON (Canadá)
Anaheim, CA (Estados Unidos)
Bensalem, PA (Estados Unidos)
Carrollton, TX (Estados Unidos)
Charleston, SC (Estados Unidos)
Chicago, IL (Estados Unidos)
Eden, NC (Estados Unidos)
Mebane, NC (Estados Unidos)
Hamer, SC (Estados Unidos)
Los Angeles, CA (Estados Unidos)
New Bedford, MA (Estados Unidos)
Orlando, FL (Estados Unidos)
Rio Nance (Honduras)
Kaiserslautern (Alemania)
- **Proveedores de Logística de Tercera Parte**
Brampton, ON (Canadá)
Norwalk, CA (Estados Unidos)
Mexico City (Mexico)
Medina (Columbia)
Manchester (United Kingdom)
Antwerp (Bélgica)
Shanghai (China)

MANUFACTURA

- **Instalaciones de hilado**
Clarkton, NC (Estados Unidos)
Cedartown, GA (Estados Unidos)
Salisbury, NC (Estados Unidos) – Dos instalaciones
Mocksville, NC (Estados Unidos)
- **Instalaciones de manufactura de ropa deportiva e interior**
Rio Nance (Honduras) – tres instalaciones
Naco (Honduras)
Bella Vista (República Dominicana)
- **Instalaciones de costura**
San Miguel, Villanueva, San Antonio y El Progreso (Honduras)
Masatepe, Rivas y San Marcos (Nicaragua)
Santo Domingo (República Dominicana) – Dos instalaciones
San Pedro de Macoris (República Dominicana)
Ensenada y Hermosillo (México)
- **Instalaciones de teñido de prendas**
New Bedford, MA (Estados Unidos)
- **Instalaciones de serigrafía**
Naco (Honduras)
- **Instalación de manufactura de medias**
Savar, Dhaka (Bangladesh)
Agua Prieta (México)
- **Instalaciones de manufactura de calcetines**
Rio Nance (Honduras) – Dos instalaciones
- **Instalación de manufactura de medias**
Montreal, QC (Canada)



INICIO > COMPAÑÍA > NUESTRO ENFOQUE

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

El compromiso de Gildan hacia el liderazgo en la operación responsable forma una parte integral y guía de nuestra estrategia de negocios general que es la base de nuestra responsabilidad hacia nuestros empleados, el medio ambiente, nuestras comunidades y los productos que elaboramos.

Las prioridades estratégicas de Gildan: Genuinamente Comprometida son las siguientes:

EMPLEADOS

Comprometida a establecer prácticas laborales y condiciones de trabajo que sean líderes en la industria en cada una de nuestras ubicaciones a nivel mundial.

MEDIO AMBIENTE

Comprometida con el desarrollo y la implementación de soluciones innovadoras que reducen el impacto ambiental de nuestras operaciones a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

COMUNIDAD

Comprometida con nuestros vecinos a través del apoyo exclusivo para la juventud y la ayuda humanitaria.

PRODUCTO

Comprometida con una línea de productos responsable mediante soluciones sostenibles.

NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

NOS COMPORTAMOS COMO EMPRENDEDORES

En Gildan, estamos comprometidos a desempeñarnos con excelencia y a cuestionar constantemente el status quo. Como uno de los principios básicos de la estructura de Gildan, el espíritu emprendedor reeja la pasión de nuestros líderes por lograr más y mejorar continuamente. Hemos inculcado en toda la organización un sentido de pertenencia y responsabilidad para seguir impulsando el crecimiento y el éxito a futuro.

¡Las posibilidades de lo que podemos lograr son infinitas!

TRABAJAMOS DE MANERA RESPONSABLE

En Gildan, comprendemos que trabajar de manera responsable es fundamental para lograr nuestros objetivos a largo plazo. Nuestro compromiso genuino con las mejores prácticas en todas las áreas de la Compañía y con la gestión de nuestras instalaciones de manufactura de manera ética, segura y sostenible, inuye en todas las decisiones que tomamos, hasta en el más mínimo detalle. Nos enorgullece ser respetados tanto por la calidad de nuestros productos como por la manera en que se fabrican.

¡Prendas de vestir para todos los días, hechas correctamente!

CREEMOS EN NUESTROS EMPLEADOS

En Gildan, valoramos el empoderamiento y el trabajo en equipo en todos los lugares donde operamos, porque sabemos que cuando nos ponemos la camiseta y trabajamos juntos, nada está fuera de nuestro alcance. El orgullo que sentimos por cada producto que hacemos y por cada vida que tocamos puede verse en el compromiso con nuestros empleados, clientes, inversionistas y socios de todo el mundo.

¡El éxito empieza y termina con nuestra gente!



INICIO > COMPAÑÍA > NUESTRAS MARCAS

Gildan Activewear Inc. ("Gildan") es un proveedor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia. Vendemos nuestros productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe®, Anvil®, Comfort Colors™ y Alstyle y sus extensiones de marca, así como, Secret®, Silks®, Kushyfoot y Therapy Plus™. La Compañía también cuenta con una licencia para calcetines en estados Unidos para Under Armour® y licencias para las marcas Mossy Oak® y New Balance®.

GILDAN®

Hace 30 años, Gildan entró por primera vez a la industria de la confección. Luego de un rápido ascenso, hoy en día, Gildan es uno de los proveedores líderes de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia. Bajo la marca Gildan®, ofrecemos una selección excepcional de camisetas, camisas deportivas, sudaderas, ropa interior, medias y ropa para actividades de alto rendimiento. Diseñamos y fabricamos nuestros productos tanto para los mercados de prendas estampadas como para los mercados minoristas de todo el mundo. Nuestra creciente gama de colores abarca un espectro desde tonalidades brillantes hasta las más tenues.

Visite www.mygildan.com (para clientes de Prendas Estampadas) y www.gildanonline.com (para clientes en general) para más información sobre cada categoría de producto.

ANVIL®

Establecida en 1899, Anvil® se ha transformado desde entonces en una marca de moda diseñada para la expresión individual. Todos nuestros más recientes estilos, están diseñados para lograr un equilibrio entre estilo, calidad, originalidad y por supuesto la responsabilidad se teje en todo lo que hacemos. Anvil® fue una de las primeras marcas en la industria en desarrollar y utilizar prendas de vestir con algodón orgánico y P.E.T. reciclado. Con la innovación como nuestra piedra angular, la marca Anvil® se centra en lo que es actualmente importante para el público más joven. Ser responsables es una parte integral de nuestro negocio así como estar a la moda.

Visite www.anvilknitwear.com para más información sobre nuestra marca Anvil®.

COMFORT COLORS™

Nos enfocamos en la comodidad. Está en nuestra naturaleza ofrecer la máxima comodidad en una gama de colores que satisfacen el alma. Fabricamos ropa para que las personas disfruten de una vida relajada y familiar – la camiseta favorita para los sábados por la mañana que se viste hasta el desgaste. Los tintes y procesos exclusivos dan a cada camiseta la tonalidad única y perfecta que define a Comfort Colors™.

Visite www.dyehouse.com para más información sobre nuestra marca Comfort Colors™.

ALSTYLE

Fundada en 1976, Alstyle se ha distinguido como un importante distribuidor de ropa deportiva desde sus inicios y aún se ubica como uno de los principales proveedores de ropa de Norteamérica. En años más recientes, Alstyle se ha posicionado para ser extremadamente sensibles a las necesidades de los clientes y las tendencias del mercado de ropa al invertir en sus capacidades de fabricación totalmente integrada y una amplia red de distribución.

Además de una variedad de camisetas, la línea de productos incluye camisetas sin mangas y sudaderas en una amplia variedad de estilos, una paleta de colores brillantes y múltiples modelos en tamaños de 6 meses a 6XL.

Para obtener más información, visite www.alstyle.com.

GOLD TOE®

Los calcetines con el icónico símbolo "gold toe" han sido parte del guardarropa de los estadounidenses desde 1934. Los calcetines Gold Toe® se fabrican con atención al detalle, destreza fina y un equilibrio adecuado de innovación, condiciones que le permiten ofrecer el Standard of Quality® en calcetería y ser el punto de referencia de la industria en cuanto a durabilidad y calidad. La fortaleza del legado de la marca ha dado como resultado extensiones de marca exitosas, como ropa interior, camisetas y ropa de descanso fabricadas sobre los valores básicos de la destreza, el diseño, el ajuste y la durabilidad.

Visite www.goldtoe.com para obtener más información sobre las marcas Gold Toe®, incluyendo PowerSox®, GT® una marca de Gold Toe, Soleutions®, SilverToe®, SignatureGold® y AllPro®

SECRET®

Secret® es la marca líder de Canadá para calcetería de moda, inspirada por las más recientes tendencias de la pasarela y las capitales más elegantes del mundo. Junto con las numerosas opciones de calcetería que encontramos a diario, Secret® ofrece extensas colecciones de temporada que combinan estilo y confort. Desde estallidos de colores vivos a patrones femeninos dulces, diseños modernos y tonos sutiles, Secret® te permite crear tu propio estilo!

Desde 1969, Secret® utiliza tecnología de última generación y fibras innovadoras para diseñar y crear colecciones vanguardistas de medias y leggings que sobresalen entre la multitud. La maraca también exhibe con orgullo una línea completa de soluciones de piezas moldeadoras, incluyendo bragas de control, moldeadores a media-pierna, y camisolitas moldeadoras que están diseñadas para ayudar a la mujer a sentirse segura y lucir bella.

Visite www.secretlegwear.com para más información sobre los productos Secret®.

SILKS®

Desde las medias más transparentes hasta las mallas que moldean, suavizan y ofrecen un look más estilizado, Silks® es la combinación perfecta para cada atuendo. ¡Las piernas siempre se ven fabulosas ya sea que estén saliendo durante el día o por la noche!

Como una de las marcas líderes de calcetería en Canadá, Silks® te mantiene al día con las últimas tendencias de la moda con patrones sofisticados y finos colores que son el toque final perfecto para tu look. Cada temporada trae una amplia selección de estilos llamativos que puedes combinar con cada atuendo.

Visita www.silkshosiery.com para más información sobre los productos Silks®.

KUSHYFOOT™

Kushyfoot™ ha ofrecido soluciones de calcetería con estilo, manteniendo el enfoque en el confort desde 2003. Los productos cuentan con una suela especialmente diseñada para dar una sensación de masaje o una suela acolchonada para ayudarle a sentir mayor comodidad en sus zapatos a lo largo del día. Ofreciendo una amplia gama de productos que van desde cobertores de pie, calcetines, medias a la rodilla y mallas, Kushyfoot™ tiene todo para cubrir sus necesidades.

Visite www.kushyfoot.com para más información sobre los productos Kushyfoot™.

NEW BALANCE®

A través de acuerdos de licencia con New Balance Athletic Shoe, Inc., Gildan ofrece prendas de alto rendimiento de la marca New Balance® en el canal mayorista.

Creado sobre un legado especializado en corredores, la marca New Balance® continúa centrándose en equipar atletas con calzado y prendas innovadoras que ofrecen el mejor rendimiento, ajuste, calidad y confort - haciendo de New Balance® un socio perfecto de licencia para Gildan.

Visite www.nbimprint.com para más información sobre las prendas deportivas New Balance® producidas por Gildan Activewear Inc.

La marca New Balance® es propiedad de New Balance Athletic Shoe, Inc.

UNDER ARMOUR®

Gildan Activewear Inc. posee la licencia exclusiva de Under Armour® en los Estados Unidos para calcetines deportivos, de compresión y para correr para hombres, mujeres y jóvenes.

Under Armour, el creador de calzado, ropa y accesorios de alto rendimiento, revolucionó cómo visten los atletas de todo el mundo. Diseñado para mejorar a todos los atletas, los productos innovadores de la marca se venden en todo el mundo a los atletas en todos los niveles. MapMyFitness, subsidiaria propiedad de Under Armour, impulsa una de las comunidades más grandes de Condición Física del mundo. Las oficinas centrales de Under Armour se encuentran en Baltimore, Maryland. Para más información, por favor visite el sitio web de la compañía en www.uabiz.com.

La marca de Under Armour® es propiedad de Under Armour, Inc.

MOSSY OAK®

Mossy Oak® es ante todo una marca de camuflaje y nuestros clientes no sólo visten Mossy Oak para ocultarse en los bosques y campos, sino como una representación de su amor por la naturaleza y el estilo de vida de caza en su vida cotidiana. Mossy Oak se ha convertido en una marca favorita de ropa de caza en los Estados Unidos y Canadá.

Gildan ha firmado una asociación exclusiva con Mossy Oak® para producir una variedad de artículos en las categorías de ropa deportiva, ropa interior y calcetines. Como tal, somos el fabricante con licencia exclusiva para productos específicos Mossy Oak®, incluyendo ropa interior y ropa interior térmica, ropa para descanso, camisetas con detalles gráficos, sudaderas y mantas. Adicionalmente, Gildan obtuvo la licencia mundial exclusiva para los calcetines Mossy Oak®. La Compañía está autorizada para vender a cualquier minorista en el mundo y por medio todos los canales de distribución mayorista.

Visite www.mossoak.com para más información sobre los productos Mossy Oak®.

La marca Mossy Oak® es una marca comercial bajo licencia propiedad de Haas Outdoors, Inc por Gildan USA Inc.



INICIO > COMPAÑÍA

MEDIO AMBIENTE

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

Gildan disminuirá la intensidad de las emisiones de GEI, causadas por sus propias operaciones, por kg de producto, en un 20% tomando como referencia la línea de base del año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan redujo la intensidad de las emisiones de GEI resultantes de sus propias operaciones por kg de producto en un 34%, superando así su objetivo.

Para más detalles, vea nuestra sección de Emisiones de GEI.



Nuevo Objetivo

Gildan reducirá la intensidad de las emisiones de GEI resultantes de sus propias operaciones, por kg de producto, en un 10%, en comparación con el año de referencia de 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: recuperar el calor generado por el agua residual de las máquinas de teñido, la cual es muy caliente, y usarlo para vapor.

Objetivo de reducción de energía

Objetivo

Gildan disminuirá la intensidad de energía resultado de sus propias operaciones, por kg de producto, un 20%, tomando como referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido la intensidad de energía resultante de sus propias operaciones, por kg de producto, en un 14 %, tomando como referencia el año 2010. Aunque no logramos alcanzar la meta de reducción del consumo energético del 20 % en 2015, en el transcurso del año pasado seguimos observando una tendencia a la baja del consumo en nuestras operaciones. Seguimos comprometidos con la reducción de nuestra intensidad energética y con el cumplimiento de un objetivo revisado para 2020 (ver más abajo). Prevemos que podemos hacerlo si seguimos implementando los nuevos proyectos de eficiencia energética en todas nuestras plantas.

El principal proyecto identificado por Gildan para alcanzar este objetivo fue la instalación de refrigeradores de absorción de vapor de alta eficiencia que funcionan con el vapor que se produce mediante la expansión de la generación de vapor por biomasa. Como los refrigeradores de absorción aún no operan a su máxima capacidad en el complejo de Río Nance en Honduras, no pudimos reducir el consumo de energía al nivel previsto para 2015. Durante el transcurso de 2016, esperamos que el proyecto esté completamente implementado y, por tanto, lograr una reducción significativa del consumo de energía, lo cual permitirá a Gildan utilizar el 100 % de la demanda de suministro de vapor a partir de la biomasa para enfriar el agua, lo que anteriormente se hacía usando electricidad comprada.

Para ver más detalles, consulte nuestra sección de Energía.



Nuevo Objetivo

Gildan disminuirá la intensidad de energía resultante de sus propias operaciones, por kg de producto, en un 10 %, tomando como referencia el año 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: recuperar el calor generado por el agua residual de las máquinas de teñido, la cual es muy caliente, y usarlo para vapor.

Objetivo de reducción de agua

Objetivo

Gildan disminuirá, la intensidad del consumo de agua resultado de sus propias operaciones, por kilogramo de producto, en un 10% tomando como referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 17 %. Si bien el proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permitirá reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos, la sustitución de nuestras máquinas jet de teñido ubicadas en la planta textil recientemente renovada (Río Nance 1) en Honduras lo que nos ha permitido alcanzar nuestro objetivo de reducción del consumo de agua.

Además, Gildan instaló sistemas de recuperación del calor del agua caliente con filtración de tamo en todas nuestras plantas textiles. Este proceso que filtra el tamo usando agua, nos permitió reducir aproximadamente 6,170,000 m3 de agua al año. Asimismo, el tamo recuperado en el sistema de filtración permitió una reducción de hasta 70 % de todo el material sólido contenido en las aguas residuales que pasan a las lagunas del Biotop para tratamiento. Esto ayuda a mejorar la eficiencia del Biotop para limpiar los efluentes de nuestras plantas.

Gildan aún pretende mejorar su sistema de recuperación de salmuera que, según se anticipa, permitiría lograr una reducción del consumo de agua de 400 m3/día.

Para ver más detalles sobre este proyecto, consulte nuestra sección de Eficiencia del Agua.



Nuevo Objetivo

Gildan disminuirá, la intensidad del consumo de agua resultante de sus propias operaciones, por kilogramo de producto, en un 10 % tomando como referencia el año 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: la instalación de controles en las bombas de los pozos para prevenir desbordes.

Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

Gildan disminuirá el volumen de residuos derivados de sus propias operaciones y enviados a los vertederos de basura en un 20% tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido en un 19 % los residuos derivados de sus propias operaciones que envía a vertederos.

Si bien no logramos alcanzar nuestra meta completamente, atribuímos la disminución del 19 % de los residuos enviados a vertederos a los siguientes factores:

1. Un incremento en el porcentaje de reciclaje de residuos en nuestras plantas. Esto incluye residuos procedentes de la zona de producción y en nuestras cafeterías tras una campaña de concientización sobre el reciclaje.
2. Un incremento en el porcentaje de residuos recuperados generados en el área de producción. Por ejemplo, cartón, tarimas de madera y carretes de hilo se utilizan como biomasa en nuestras calderas.

Además, en 2015, logramos reciclar o reutilizar cerca del 90 % del total de los residuos.

Para ver más detalles sobre nuestro manejo de residuos, consulte nuestra sección de Residuos.



Nuevo Objetivo

Gildan disminuirá, la intensidad del consumo de agua resultante de sus propias operaciones, por kilogramo de producto, en un 10 % tomando como referencia el año 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: mejorar la tasa de aplazamiento de residuos enviados a vertederos de las instalaciones con menor nivel de rendimiento a través de la mejora de programas de manejo de residuos puestos en marcha en base a los programas exitosos de las instalaciones con mayor rendimiento.

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan basado en la norma ISO14001 en la República Dominicana, Bangladesh, Canadá y Estados Unidos

Plazo:

2016

Avances:

En 2014, comenzamos la implementación en nuestras instalaciones en la República Dominicana y Bangladesh. Se estima que la implementación en la Republica Dominicana y Bangladesh esté en un 60% completa.

En 2015 comenzamos esta implementación en nuestras instalaciones de Canadá y Estados Unidos.



EMPLEADOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de FLA en 2012, decidimos reevaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa de SCI. En 2011, empezamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión, utilizando la metodología SCI, a la cual nos dedicamos en 2013. Hemos completado un borrador que se encuentra bajo revisión y que se espera que esté finalizado en 2016. Además de integrar la metodología de SCI, también llevamos a cabo una evaluación comparativa de las mejores prácticas de la industria, cuyos resultados también se incorporarán a nuestro nuevo enfoque.



Objetivo

Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 - nivel de clase Mundial - del modelo ECNC)

Plazo:

2014

Avances:

Aunque hemos hecho algunos avances en la implementación de nuestro programa de ergonomía, nos hemos mantenido en un nivel de finalización del 75 %. La estrategia actual de nuestras instalaciones ha sido continuar reforzando sus procesos de ergonomía. Sin embargo, se han estado implementando nuevas iniciativas en 2014, como el concurso para empleados Mejoras de Seguridad y Ergonomía, así como capacitación adicional para los equipos de ingeniería para asegurar soluciones ergonómicas proactivas. La estrategia actual de reforzar el programa vigente permitirá a las instalaciones avanzar consistentemente para lograr el nivel de finalización del 100 % durante 2016.



Compromiso con los Empleados

Objetivo

Realizar la segunda encuesta global de empleados.

Plazo:

2015

Avances:

Una encuesta global de empleados se llevó a cabo en julio de 2013 y, como resultado, se han implementado varias iniciativas de mejora sobre la base de los resultados de la encuesta. La segunda edición de la encuesta se realizó en octubre de 2015 como estaba previsto. Los objetivos de esta encuesta fueron recabar información acerca del nivel actual de compromiso de nuestros empleados y medir los resultados de las iniciativas antes mencionadas que se aplicaron en la Compañía. Con una alta tasa de respuesta en el año 2015 superamos nuestro nivel de compromiso objetivo y aumentamos notablemente nuestros resultados.



COMUNIDAD

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

Revisar la política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de concentración y los procedimientos para estandarizar el programa en el futuro

Plazo:

2012

Avances:

En el transcurso de 2014, se llevó a cabo una investigación comparativa, así como una amplia consulta a través de nuestras operaciones en relación con las necesidades de la comunidad. En 2014, una firma independiente proporcionó algunas recomendaciones que nos ayudarán a actualizar nuestra política de inversión en la comunidad. Tras la investigación comparativa realizada y el ejercicio de consulta que llevamos a cabo para comprender mejor las necesidades de la comunidad que nos rodea, hemos seleccionado nuevas áreas de enfoque para las inversiones en nuestra comunidad. Desarrollamos una nueva política que está en proceso de ser aprobada por la alta gerencia. Tan pronto como esté aprobada, pondremos en marcha nuestro nuevo programa.



Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Diversas actividades de voluntariado de los empleados se llevan a cabo en nuestras diferentes instalaciones, algunas de las cuales se han replicado en más de un país donde operamos. Actualmente, estamos trabajando en establecer un programa de voluntariado formal que será sostenible y continuará a abordar las necesidades de las comunidades donde tenemos presencia. El programa de voluntariado será finalizado junto con la nueva política de inversión en la comunidad en 2016.



Nuevas Iniciativas

Objetivos

Establecer alianzas benéficas importantes con organizaciones cuya misión esté alineada con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan.

Plazo:

2015

Avances:

El año pasado, Gildan completó el desarrollo de su nueva política de inversiones en la comunidad. Tras la selección de nuestras nuevas áreas de enfoque para las inversiones en la comunidad, hemos empezado a identificar posibles alianzas importantes. Una vez que nuestro nuevo programa esté en marcha, comenzaremos a concretar las posibles alianzas.



PRODUCTO

Nuevas Iniciativas

Objetivo

Mejorar nuestro sistema de rastreo de algodón para garantizar un abastecimiento sostenible.

Plazo:

2015

Avances:

Como el trabajo infantil y el trabajo forzado han sido identificados en la producción de algodón de Uzbekistán, en 2012, Gildan estableció un proceso que requiere que todos los socios comerciales confirmen, por medio de una declaración firmada, que no utilizan o procuran ninguna fibra de algodón, originaria de Uzbekistán en ninguno de sus suministros de hilo a nuestra organización o en la manufactura de nuestros productos. En 2013, también establecimos un enfoque basado en riesgo para identificar a los proveedores de hilo a evaluar por la posibilidad de que se abastezcan de Uzbekistán. La evaluación consiste en una revisión de la documentación de origen proporcionada a Gildan por parte de los proveedores de hilo identificados. Con este objetivo, se han utilizado un cuestionario para el proveedor del país de origen y una plantilla de programación de fardo y combinación. El objetivo del cuestionario era solicitar información relativa a los procesos de operación y producción de los proveedores de hilos, incluida información relativa a sus proveedores y confirmar el origen de las fibras y otras materias primas. Completamos nuestras evaluaciones y podemos concluir que existe un bajo riesgo de tener en nuestros productos algodón procedente de Uzbekistán. De ahora en adelante, revisaremos la lista de nuestros proveedores de hilos





INICIO > COMPAÑÍA > INFORME

Gildan ha publicado un Informe de Ciudadanía Corporativa anual que abarca las iniciativas de la Compañía desde 2004. Debido a la gran cantidad de información y para poder ofrecer a los lectores un formato más amigable y dinámico, en 2011 trasladamos toda la información a este nuevo sitio web exclusivo.

Para los profesionales de responsabilidad social y ambiental, la información en este sitio web fue estructurada de acuerdo con los lineamientos de la Iniciativa Global de Informes (GRI, por sus siglas en inglés) versión G4 (Exhaustiva). Gildan ha presentado su reporte para 2015 a la Iniciativa Global de Informes (GRI, por sus siglas en inglés) y está actualmente en espera de su verificación para asegurar que, en el momento de la publicación del reporte basado en los lineamientos G4, los contenidos básicos generales G4-17 a G4-27 estuvieran ubicados correctamente tanto en el Índice de contenido como en el texto del reporte final. También incluimos indicadores materiales del proyecto piloto del Suplemento del Sector de Prendas y Calzado.

El Índice GRI le ayudará a navegar a través de los diferentes lineamientos. Los lineamientos GRI, desarrollados por una amplia gama de accionistas internacionales, han sido adoptados para mejorar la calidad, credibilidad y comparabilidad de la información que reportamos. Estos lineamientos se aplicaron en la recolección e interpretación de todos los datos presentados dentro del informe y proporcionan un marco creíble, ampliamente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social de una organización, independientemente del tamaño, sector o ubicación.

La información de este sitio web corresponde al año calendario 2015 de Gildan. Es importante señalar que, en comparación con los informes de años anteriores, en 2015 Gildan cambió su año de informe de un año fiscal a un año calendario. En función de ese cambio, los datos numéricos informados para los años anteriores se recalcularon sobre la base de un año calendario para facilitar la comparación. Dicho esto, los acontecimientos que tuvieron lugar desde octubre de 2014 hasta diciembre de 2015 aún se mencionan en la narrativa, puesto que no habían sido informados públicamente con anterioridad.

El sitio web presenta información sobre temas referentes a las ubicaciones que son propiedad de Gildan en Norteamérica, América Central, Cuenca del Caribe y Asia, así como cualquier impacto significativo que se derive de sus operaciones. La información disponible sobre nuestros contratistas de manufactura y proveedores de materias primas también ha sido incluida. A menos que se indique de otra manera, los datos sobre nuestros fabricantes externos cubren las instalaciones contratistas que hayan sido aprobadas para producción al final del período que se está informando. En donde lo consideramos relevante, hemos incluido datos de años anteriores, los cuales están claramente indicados como tal donde aplica. Este sitio web contiene información sobre asuntos y temas que reflejan los programas e iniciativas de sostenibilidad de la organización en relación con el gobierno corporativo, el bienestar de las personas, el compromiso con la comunidad, la protección ambiental y la sostenibilidad del producto. Informamos sobre estas iniciativas, pues consideramos que son temas de importancia para la industria de la confección, así como de interés para nuestras partes interesadas principales, más específicamente nuestros empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y las comunidades en las que operamos.

La información relativa a la planta de Gildan Apparel Canada (antes conocida como Doris Inc.), que se adquirió el 17 de julio de 2014, ha sido incluida en nuestros datos de 2015. La información relativa a Comfort Colors, que adquirimos el 2 de marzo de 2015, no ha sido incluida, pero se incluirá en nuestro próximo año de informe. Se debe tener en cuenta que la producción de la planta de Comfort Colors representa aproximadamente el 2,5 % de la producción total de las plantas de Gildan y las manejadas por la Compañía.

Los datos recopilados en este informe son el resultado de un esfuerzo colectivo del personal de Gildan en las distintas ubicaciones de la Compañía con una variedad de técnicas de medición que han sido adoptadas.

LA LÍNEA BASE DE GILDAN

La línea de base de Gildan para propósitos de informes es 2010. En 2012 Gildan estableció objetivos de reducción para las instalaciones propiedad de Gildan en cuanto a consumo de energía, emisiones de gases efecto invernadero, consumo de agua y desechos enviados al vertedero. Para ello, Gildan se asoció con un consultor externo con el fin de examinar los informes de los años anteriores en lo que se refiere a los indicadores relacionados con los objetivos de reducción con el fin de dar cuenta sobre las adquisiciones recientes de la compañía.

En consecuencia, el año de referencia de 2010 se ha ajustado y los informes de los años siguientes se actualizarán cuando haya un cambio significativo acumulado en los datos del año de referencia. Las situaciones siguientes provocarían ajustes si se producen cambios significativos:

1. Un cambio estructural de los límites organizacionales de Gildan (p. ej., fusión, adquisición o desinversión);
2. Un cambio en los métodos de cálculo o en los factores de las emisiones;
3. Datos o métodos adicionales o nuevos disponibles en relación con los datos de origen que no estaban disponibles anteriormente; o
4. Descubrimiento de un error significativo o una serie de errores acumulados en el inventario. Por "significativo" se entiende habitualmente un cambio acumulado (+/-) del cinco por ciento (5 %) o más en las cifras totales del año de referencia.

A partir de 2015, los datos operativos relacionados con la planta de New Buffalo Shirt Factory adquirida en Honduras, así como la planta de Gildan Apparel Canada, se han integrado a la línea de base de 2010. Los datos relacionados con las instalaciones de costura Las Américas (San Pedro de Macorís) en la República Dominicana no han sido integrados en la línea de base de 2010 ya que estas operaciones se consideran parte del crecimiento orgánico y no adquisiciones. De forma similar, la instalación textil Rio Nance 1 en Honduras, la cual reinició producción en 2014 luego de un cierre por renovaciones, tampoco ha sido integrada al cálculo de la línea de base de 2010.

Adicionalmente, dada la disponibilidad y la calidad de los datos en el año de referencia en relación con los volúmenes de agua y desechos, los puntos de datos representativos de las instalaciones de New Buffalo Shirt Factory y Gildan Apparel Canada han sido retrotraídos a 2010 con el fin de restablecer el año de referencia.

Por último, las instalaciones de hilado de Salisbury 1 y 2 en los Estados Unidos no se han incluido en las cifras reportadas. Dado que 2015 marcó el final de nuestros objetivos de reducción de 5 años, la adición de las instalaciones de hilado de Salisbury en 2015 distorsionó significativamente los datos. La razón de esto es que la producción de Salisbury no se puede sumar al total de kilogramos de productos elaborados porque dichos kilogramos ya están contabilizados en nuestras operaciones de corte textiles. Sin embargo, se debe tener en cuenta que estas instalaciones se incluirán en el cálculo de nuestros objetivos de reducción de 2015-2020.

Cuando se han encontrado errores en los informes de años anteriores, han sido corregidos y validados con nuestro consultor externo para que la metodología de cálculo sea la misma todos los años y poder establecer una comparación precisa.

Confiamos en que el ejercicio que realizamos de ajustar nuestro año de referencia incorporará debidamente las recientes adquisiciones de la Compañía y brindará datos exactos sobre metas medioambientales, que seguiremos utilizando en nuestros informes futuros.

Aseguramiento

Corporate Citizenship, nuestra agencia de consultoría para temas de RSC, ha llevado a cabo una revisión de aseguramiento de los sistemas de consolidación y pruebas de razonabilidad de datos seleccionados de rendimiento de medio ambiente, salud y seguridad dentro del informe de ciudadanía corporativa de Gildan para el 31 de diciembre de 2015, como se describe en el sitio web de Ciudadanía Corporativa de Gildan.

Los datos de medio ambiente, salud y seguridad incluidos en el estudio de revisión de aseguramiento:

- Consumo total de energía anual y la intensidad de la energía
- Uso total de agua y la intensidad del agua
- Total de residuos
- Efluente total
- Total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) – Dimensión 1 y 2 y la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero
- Total de emisiones inorgánicas
- Total de refrigerantes
- Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido
- Número de incidentes graves (índice de gravedad)

La declaración de aseguramiento incluye una declaración de independencia. La declaración de aseguramiento se basa en la norma ISAE 3000 reconocida internacionalmente. El informe de verificación indica claramente el alcance del aseguramiento y la revisión de los datos de rendimiento.

MATERIALIDAD

Gildan considera que la materialidad representa un tema que tiene gran importancia para las partes interesadas y un alto impacto en el negocio. En 2014, Gildan realizó la primera evaluación formal de partes interesadas externas de toda la empresa y un análisis de materialidad para identificar los temas más relevantes para Gildan y así informar mejor su estrategia de sostenibilidad.

Gildan trabajó con un tercero para ayudar a facilitar una evaluación independiente del proceso. El estudio de materialidad incluyó un proceso de cinco pasos con aportaciones de partes interesadas internas y externas:

1. Analizar documentación disponible y realizar entrevistas con la alta gerencia

El primer paso incluyó una revisión de la documentación disponible, como documentos comerciales internos, los resultados de la evaluación anterior del ciclo de vida de Gildan, así como investigaciones sobre las tendencias actuales y emergentes para extraer temas que fueran relevantes al negocio de Gildan, considerando las situaciones tanto dentro como fuera del control de Gildan.

La alta gerencia de los diferentes departamentos funcionales y marcas de Gildan fueron entrevistados para tener una mejor comprensión de las tendencias, oportunidades y retos a lo largo del negocio. Temas que se enfatizaron o se mencionaron en varias de las entrevistas han sido clasificados en cuatro áreas: oportunidades, retos, tendencias de la industria y factores externos.

2. Crear una lista de posibles categorías y situaciones emergentes relevantes al sector de prendas y el negocio:

Como resultado del paso 1, se identificó una lista de temas que se clasificó por relevancia. Estas áreas incluían:

- Empleados: manufactura
- Empleados: funciones corporativas
- Medio ambiente
- Operaciones
- Social
- Gobierno corporativo y riesgos

La lista de temas incluidos bajo cada uno de los temas comerciales de relevancia mencionados se usó para facilitar las discusiones sobre cómo la Compañía debe priorizar estos temas según el impacto en el negocio y la importancia para las partes interesadas.

3. Evaluar las prioridades de las partes interesadas

Para determinar la importancia de cada tema para las partes interesadas, se realizó una evaluación de las partes interesadas. Como primer paso, desarrollamos una lista de las partes interesadas, a través de los grupos de partes interesadas principales de Gildan, y evaluamos la influencia de cada grupo de partes interesadas sobre Gildan y el interés en Gildan para crear un mapa de partes interesadas.

Los grupos de partes interesadas entrevistados incluyen:

- ONGs de inversión comunitaria y de desarrollo
- Clientes distribuidores
- Medios
- ONGs de derechos del trabajo y derechos humanos
- Contratistas de manufactura
- Proveedores de materia prima
- Representantes gubernamentales
- Inversionistas
- Organizaciones de análisis y calificación de Responsabilidad Social
- Asociaciones comerciales

Usando nuestra lista de temas realizamos una encuesta de partes interesadas y solicitamos a más de 100 partes interesadas que calificaran la importancia de cada tema en una escala de “menos importante” a “muy importante”. Los temas calificados por el tercero en la encuesta fueron pesados por grado de influencia y se asignaron en el eje Y de la matriz de materialidad presentada más abajo.

4. Definir la materialidad para Gildan

Para definir lo que significa materialidad para Gildan, organizamos una sesión de trabajo para establecer el umbral de cuando un tema tiene mayor impacto para Gildan. La sesión de trabajo incluyó representantes de las diferentes unidades de negocio y operaciones. Pasar cualquiera de estos umbrales significaría que el tema tuvo un impacto alto en la Compañía. Los umbrales se definieron así:

- Un tema tiene mayor impacto en la **generación de ingresos** si genera:
 - Un cambio del 5% en la participación del mercado de Gildan
 - Impacto en la posición del Gildan en el mercado de los Estados Unidos
 - Impacto en la expansión de Gildan en Asia o en América Central y América del Sur

- Impacto en el cumplimiento de los estándares de clientes principales
- Un tema tiene alto impacto en los **costos** si genera:
 - Un cambio del 1% en gastos operacionales
- Un tema tiene alto impacto en los **empleados** si genera:
 - Un impacto en la atracción y retención de talento en Honduras

5. Matriz de materialidad

Los participantes de la sesión de trabajo asignaron los temas a la matriz de materialidad. Favor hacer clic para ver la matriz de materialidad.

PRIORIDADES Y TEMAS MATERIALES	GRI G4 ASPECTOS MATERIALES	BARRERAS
Trabajo infantil	Trabajo infantil	Dentro y fuera
Corrupción	Anti-corrupción	Dentro y fuera
Compensación de empleados	N/A	Dentro y fuera
Salud y seguridad del empleado	Salud y seguridad ocupacional	Dentro y fuera
Entrenamiento y habilidades de los empleados	Entrenamiento y educación	Dentro
Salario justo	N/A	Dentro y fuera
Calidad de producto	N/A	Dentro y fuera
Seguridad de producto	Salud y seguridad del cliente	Dentro y fuera
Descarga de aguas residuales	Vertidos y residuos	Dentro y fuera

Como se indica en la matriz, la salud y seguridad del empleado, entrenamiento y habilidades del empleado, salario justo y compensación del empleado son temas materiales basados en la relevancia que tienen para nuestros empleados de manufactura.

La compensación del empleado, salario justo y calidad de producto, son aspectos materiales adicionales identificados durante el ejercicio de materialidad no incluidos en el GRI. Han sido incluidos en el Índice GRI en la sección Aspectos materiales adicionales.

Además, aunque el tema de aguas residuales está incluido en el aspecto GRI de Vertidos y residuos, favor notar que solo la porción de aguas residuales era material para Gildan, por lo que lo hemos reportado solamente de manera parcial o lo dejamos pro fuera completamente de los otros indicadores presentados bajo el aspecto GRI de Vertidos y residuos.

REVISIÓN

El Comité de Divulgación de Gildan revisó toda la información material incluida en el presente documento para garantizar que las partes interesadas reciban la representación adecuada de nuestro desempeño durante el año fiscal 2015.

Lo invitamos a visitar la sección Índice GRI para conocer la lista de indicadores abordados en este informe. Puede hacer clic aquí para consultar nuestros Informes de Ciudadanía Corporativa previos.

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre este sitio web o nuestras prácticas responsables en general, favor contactarnos a cc@gildan.com.

PRINCIPIO RÍO

El principio preventivo se define en el Artículo 15 de la Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ambiente y desarrollo (1992) como un principio a ser usado donde existen amenazas de daños graves o irreversibles para la seguridad humana o degradación ambiental. Se debe aplicar como medida preventiva para reducir el impacto ambiental de productos y garantizar que los consumidores estén protegidos contra cualquier daño posible.

En Gildan, implementamos medidas preventivas que garantizan protección ambiental y seguridad humana, tales como:

- Código de Prácticas Ambientales y Sistema de Gestión Ambiental de Gildan
- Certificación Oeko-Tex® Standard 100
- Enfoque de riesgo para el cambio climático
- Programas de Ergonomía para prevenir trastornos músculo – esqueléticos
- Análisis de Causa Raíz






INICIO >
 COMPAÑÍA >
 INFORME >
 ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización.	Mensaje de la Alta Gerencia			No
G4-2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	 Informe Anual 2014 p. 41-50 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa Objetivos & Propósitos Informe			No

* = Indicador principal


PERFIL ORGANIZACIONAL

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-3	Nombre de la organización	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)			No
G4-4	Principales marcas, productos y/o servicios.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2015 p. 5-10 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa Nuestras Marcas			No
G4-5	Localización de la sede principal.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2015 p. 9 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa Nuestras Marcas			No
G4-6	Localización de la sede principal.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)			No
G4-7	Naturaleza de propiedad y forma jurídica.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2015 p. 4-5 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa			No
G4-8	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes y beneficiarios).	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual 2015 p. 5-10 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa			No
G4-9	Dimensiones de la organización	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual 2015 p. 9 y 14 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa			No
G4-10	Los detalles de los empleados de la organización y los trabajadores externos	Reseña de la Empresa Prácticas de Empleo			No
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Sindicatos			No
G4-12	Describe la cadena de suministro de la organización	Reseña de la Empresa Contratistas y Proveedores			No
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante	 Informe Anual 2015 p. 8-12			No

	el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	Contratistas y Proveedores Cierre de instalaciones			
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	Informe			No
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Accionistas & Socios			No
G4-16	Lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional	Accionistas & Socios			No

* = Indicador principal

ASPECTOS RELEVANTES

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-17	Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes y si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria	 Informe anual 2015 p. 60 Informe			No
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y el límite de cada aspecto	Informe			No
G4-19	Elabore una lista de los aspectos relevantes que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Trabajo infantil (AF12, HR5) Corrupcion (SO3, SO4, SO5) Compensacion para empleados (own indicator 1) Salud et suguridad de los empleados (LA5, LA6, LA7, AF31) Salario justo (own indicator 2) Entrenamiento de empleados y brecha de competencias (LA9, LA10, LA11) Calidad de producto (own indicator 3) Seguridad de producto (PR1, PR2) Agua residual (EN22, EN26) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo Salud y Seguridad Programa Ergonomía Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto			No
G4-20	Indique el límite dentro de la organización de cada aspecto relevante.	Trabajo infantil (AF12, HR5) Corrupcion (SO3, SO4, SO5) Compensacion para empleados (own indicator 1) Salud et suguridad de los empleados (LA5, LA6, LA7, AF31) Salario justo (own indicator 2) Entrenamiento de empleados y brecha de competencias (LA9, LA10, LA11) Calidad de producto (own indicator 3) Seguridad de producto			No

		(PR1, PR2) Agua residual (EN22, EN26) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo Salud y Seguridad Programa Ergonomía Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto			
G4-21	Indique la cobertura fuera de la organización de cada aspecto relevante	Trabajo infantil (AF12, HR5) Corrupcion (SO3, SO4, SO5) Compensacion para empleados (own indicator 1) Salud et suguridad de los empleados (LA5, LA6, LA7, AF31) Salario justo (own indicator 2) Entrenamiento de empleados y brecha de competencias (LA9, LA10, LA11) Calidad de producto (own indicator 3) Seguridad de producto (PR1, PR2) Agua residual (EN22, EN26) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo Salud y Seguridad Programa Ergonomía Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Código de Prácticas Ambientales Hallazgos Seguridad del Producto			No
G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas	Informe			No
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y el límite de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	Informe			No

* = Indicador principal

PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	Informe Accionistas & Socios			No
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	Informe			No
G4-26	El enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	Informe			No
G4-27	Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas relevantes.	Salarios y Beneficios Sindicatos			No











* = Indicador principal









PARÁMETROS DEL REPORTE


NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-28	Período de referencia (por ejemplo, años fiscales / calendario) para la información proporcionada.	Informe			No
G4-29	Fecha de reporte anterior más reciente (si existe).	Informe			No
G4-30	Ciclo de presentación de informes (anual, bienal, etc).	Informe			No
G4-31	Contacto para consultas relativas al reporte o su contenido.	Informe			No
G4-32	Opción conforme con la Guía ha elegido la organización.	Informe Índice de contenido GRI G4			No
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.				Partially

* = Indicador principal

GOBIERNO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-34	Estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	 Circular de Representación de Administración 2015 p.52-58 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo			No
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 52-57 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo			No
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 52-57 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo			No
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	 C  Circular de Representación de Administración 2015 p. 57-60 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités:	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 8-12 and 54-58 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 52 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 52-66 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 13 and 52-53 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-42	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social de la organización, incluidos riesgos y oportunidades relevantes, la adherencia o cumplimiento de los estándares, códigos de conducta y principios acordados a nivel internacional.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 52-58 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-43	Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el	 Circular de Representación de Administración 2015 p.			No

	conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	52-58 (disponible en inglés y en francés)			
G4-44	Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 60-61 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-45	Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 64-65 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-46	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 64-65 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 57-58 and 64-65 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-48	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos relevantes queden reflejados.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 57-58			No
G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones relevantes al órgano superior de gobierno.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 59-60 Mecanismos de comunicación			No
G4-50	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones relevantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	Mecanismos de comunicación	La naturaleza y número total de preocupaciones críticas comunicadas a la Junta de Directores no se incluyó en el reporte.	La información está sujeta a restricciones de confidencialidad específicas.	No
G4-51	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo y relacione los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 14-51			No
G4-52	Procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 19 -21			No

G4-53	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	 Circular de Representación de Administración 2015 p. 7-8 and 21			No
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.		La proporción no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.		La proporción no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No

* = Indicador principal

ETICA Y INTEGRIDAD

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	Código de Ética Código de Conducta			No
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	Mecanismos de comunicación			No
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	Mecanismos de comunicación			No

* = Indicador principal

ESTÁNDARES Y PRÁCTICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
AF1	Cobertura del contenido del código de conducta.	Código de Conducta			No
AF2	Partes interesadas y personal comprometido en la función del cumplimiento del código de conducta.	Metodología de Auditoría			No
AF3	Proceso de auditoría de cumplimiento.	Metodología de Auditoría			No
AF4	Política y procedimientos para recibir, investigar y responder quejas y reclamos.	Mecanismos de comunicación			No
AF5	Estrategia y alcance de los esfuerzos para fortalecer la capacidad de la gerencia, empleados y otros equipos para mejorar el desempeño social y ambiental.	Código de Conducta Contratistas y Proveedores			No
AF6	Políticas para la selección, manejo y terminación de relaciones con suplidores.	Código de Conducta Metodología de Auditoría			No
AF7	Número y ubicación de centros de trabajo cubiertos por el código de conducta.	Reseña de la Empresa Código de Conducta Contratistas y Proveedores			No
AF8	Número de auditorías realizadas por el porcentaje de centros de trabajo auditados.	Auditorías			No
AF9	Incidentes de no - cumplimiento de requisitos legales o salarios en convenios colectivos de trabajo.	Salarios y Beneficios Hallazgos			No
AF10	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de horas extras.	Hallazgos			No
AF11	Incidentes de no - cumplimiento de los derechos de embarazo y maternidad.	Hallazgos			No
AF12	Incidentes de uso de trabajo infantil.	Hallazgos			No
AF13	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de discriminación por género.	Hallazgos			No
AF14	Incidentes de no - cumplimiento del código de conducta.	Hallazgos			No
AF15	Análisis de datos de auditorías de cumplimiento del código.	Hallazgos Remediación			No
AF16	Prácticas correctivas para abordar los no - cumplimientos encontrados.	Remediación			No
AF17	Acciones para identificar y mitigar prácticas de negocio que afecten el cumplimiento del código.	Remediación			No

* = Indicador principal

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
AF19	Prácticas para utilizar sustancias alternativas seguras a aquellas en la lista de sustancias restringidas, incluyendo descripción del sistema de manejo asociado.	Código de Prácticas Ambientales			No
AF20	Listado de materiales ambientalmente preferibles utilizados en productos de manufactura y calzado.	Materia Prima			No
G4-EN3	Consumo total de combustible	Energía Mediciones			Si
G4-EN5	Intensidad energética	Energía Mediciones			Si
G4-EN6	Reducciones del consumo energético	Energía Mediciones			No
AF21	Cantidad de energía consumida y porcentaje de energía de fuentes renovables.	Energía Energía Renovable			Si
G4-EN8	Volumen total de captación de agua	Agua Mediciones			Si
G4-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Agua			No
G4-EN14	Número de especies en la Lista Roja de IUCN y especies en la lista de conservación nacional con hábitats en las áreas afectadas por las operaciones; por nivel de riesgo de extinción.	Biodiversidad			No
G4-EN15	Total de emisiones directas de gases de efecto invernadero (Scope 1).	Emisiones GEI			Si
G4-EN16	Emisiones de gases de efecto invernadero (Scope 2).	Emisiones GEI			Si
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de GEI	Emisiones GEI			Si
G4-EN19	Reducciones de las emisiones de GEI	Emisiones GEI			No
G4-EN20	Emisiones de sustancias que reducen el ozono por peso.	Otras Emisiones			Si
G4-EN21	Emisiones de NOx, SOx, y otras emisiones a la atmósfera por tipo y peso.	Otras Emisiones			Si
G4-EN22	Descargas totales de agua por calidad y destino.	Manejo de Aguas Residuales Mediciones			Si
G4-EN23	Peso total de residuos por tipo y método de eliminación.	Residuos Mediciones			Si
G4-EN24	Número total y volumen de derrames significativos.		This indicator is not reported	These topics were not identified as material	No
G4-EN25	Peso de residuos identificados como peligrosos transportados, importados, exportados o		This indicator is not reported	These topics were not identified as material	No

	tratados bajo los términos de la Convención de Basilea Anexos I, II, III, y VIII, y el porcentaje de residuos transportados internacionalmente.				
G4-EN26	Identidad, tamaño, estatus de protección y valor de biodiversidad de los cuerpos de agua y hábitats afectados significativamente por las descargas de agua de la organización que informa.	Gildan no hace emisiones de agua a ningún río o humedal protegido. Manejo de Aguas Residuales			No
G4-EN27	Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Evaluación de Ciclo de Vida			No
G4-EN29	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.	En 2014, Gildan no recibió ninguna sanción monetaria por incumplimiento de leyes y regulaciones ambientales. Cumplimiento Ambiental			No
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes, y materiales usados en las operaciones de la organización y el transporte de sus empleados.	Emisiones GEI Evaluación de Ciclo de Vida			No
G4-EN31	Total de gastos e inversiones de protección ambiental por tipo.	Política Ambiental			No
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales				No

* = Indicador principal

ECONÓMICO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
EC1	Valor económico directo generado y distribuido	 Informe Anual 2014 p. 14, 55-58 Donaciones por país			No
EC2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	 Informe Anual 2015 p. 43-44 (disponible en inglés y en francés) Emisiones GEI			No
G\$-EC6	Proporción de ejecutivos contratados de la comunidad local en ubicaciones significativas de operación.	Desarrollo de la Comunidad			No
G4-EC7	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura y servicios provistos	Desarrollo de la Comunidad Donaciones por país			No
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos.	Desarrollo de la Comunidad			No

* = Indicador principal

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-LA1	Número total y tasa de nuevos empleados y rotación de empleados por grupos de edad, género y región.	Prácticas de Empleo			No
G4-LA2	Beneficios provistos a empleados permanentes que no son provistos a empleados temporales o de medio tiempo, por operaciones importantes.	Salarios y Beneficios			No
AF22	Política y prácticas en relación a empleados temporales y de medio tiempo.	Prácticas de Empleo Mediciones			No
AF24	Política sobre el uso y selección de agencias de reclutamiento, incluyendo la adherencia a las convenciones de la OIT relevantes.	Código de Conducta Contratistas y Proveedores			No
AF25	Política y prácticas sobre deducciones de salario que no son impuestas por la ley.	Código de Conducta			No
AF26	Política sobre horas de trabajo, incluyendo la definición de horas extra y las acciones para prevenir horas extra forzadas y excesivas.	Código de Conducta Remediación			No
AF27	Políticas y acciones para proteger los derechos de embarazo y maternidad de las empleadas.	Código de Conducta			No
AF29	Porcentaje de centros de trabajo donde hay uno o más sindicatos independientes, divididos por: centros de trabajo con convenio colectivo y centros de trabajo sin convenio colectivo. También proporcionar información dividida por país.	Sindicatos			No
AF30	Porcentaje de centros de trabajo donde, en la ausencia de un sindicato, hay comités mixtos empresa - trabajador, detallado por país.	We do not currently track this indicator for third-party facilities. Mecanismos de comunicación			No
G4-LA5	Porcentaje total de la fuerza laboral representada en los comités mixtos empresa - trabajador de Salud y Seguridad que ayudan a monitorear y asesorar los programas de salud y seguridad ocupacional.	Salud y Seguridad			No
G4-LA6	Tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y el número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	Salud y Seguridad	Las tasas que se reportaron no están disponibles por género y por región. Las tasas de enfermedades ocupacionales y de Ausentismo no están disponibles.	La información no está disponible actualmente. Actualmente estamos trabajando en calcular estas tasas y esperamos reportarlas en 2017.	Partially
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Programa Ergonomía			No
G4-LA8	Temas de Salud y Seguridad tomados en cuenta en acuerdos formales con sindicatos.		Es informacion no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No

AF31	Iniciativas y programas (capitación) para responder, reducir y prevenir la aparición de desórdenes músculo-esqueléticos y los incidentes relacionados a la salud y seguridad general.	Salud y Seguridad Programa Ergonomía			No
G4-LA9	Promedio de horas de entrenamiento por año por empleado, por género y por categoría de empleado	Las horas de capacitación por género y por categoría de empleado no ha sido reportado. Capacitación y Desarrollo	La información no está disponible actualmente. Estamos trabajando en calcular estas tasas y esperamos reportarlas en 2017.	The information is currently unavailable. We are currently working on calculating these rates and expect to report it in 2017.	No
G4-LA10	Programas de desarrollo de habilidades y aprendizaje continuo en apoyo a los empleados para mantener sus puestos de trabajo y asistirles para manejar la terminación laboral.	Capacitación y Desarrollo			No
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo por género.	Este indicador no ha sido reportado. Capacitación y Desarrollo	La información aún no ha sido recopilada a nivel global . Estamos trabajando en calcular este porcentaje y esperamos reportarlo en 2017.	The information is currently not compiled at a global level. We are currently working on calculating this percentage and expect to report it in 2017.;	No
G4-LA12	Composición de órganos de gobierno y división de empleados por categoría de acuerdo al género, edad, minoría y otros indicadores de diversidad.	Miembros de la Junta Directiva Prácticas de Empleo Mediciones			No
AF32	Acciones para abordar la discriminación por género y proveer oportunidades de mejora para las empleadas.	Salud y Seguridad Clínicas de Salud			No
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Contratistas y Proveedores Auditorías			No
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	Contratistas y Proveedores Auditorías Hallazgos			No
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Mecanismos de comunicación			No

* = Indicador principal

DERECHOS HUMANOS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyen cláusulas que incorporen asuntos de derechos humanos o han sido evaluados en ese tema.	Contratistas y Proveedores			No
G4-HR2	Total de horas de capacitación del personal en políticas y procedimientos relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados capacitados.	Código de Ética Contratistas y Proveedores Capacitación y Desarrollo			No
G4-HR3	Número total de incidentes de discriminación y las acciones correctivas tomadas	Hallazgos Remediación			No
G4-HR5	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde el derecho de ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva puede ser violado o en riesgo significativo, y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.	Sindicatos Hallazgos			No
G4-HR5	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de este.	Hallazgos			No
G4-HR6	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgos de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio.	Hallazgos			No
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad entrenado en las políticas y procedimientos de la organización relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones.	Contratistas y Proveedores			No
G4-HR9	Porcentaje y número total de operaciones que fueron sometidas a revisiones y/o evaluaciones de impactos relacionadas a derechos humanos.	Contratistas y Proveedores Auditorías			No
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Contratistas y Proveedores Auditorías			No
G4-GRI11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	Contratistas y Proveedores Auditorías Hallazgos			No
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Mecanismos de comunicación			No

* = Indicador principal

SOCIEDAD

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-SO1	Porcentaje de operaciones en las cuales se han implementado programas de desarrollo, de compromiso con la comunidad y evaluaciones de impactos.	Desarrollo de la Comunidad			No
AF33	Prioridades en la estrategia de inversión en la comunidad.	Donaciones			No
AF34	Cantidad de inversión en las comunidades donde viven los empleados divididos por ubicación.	Donaciones por país			No
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Código de Ética	No reportamos los riesgos significativos relacionados a la corrupción identificada en la evaluación de riesgo.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Código de Ética			No
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	En 2015, no se reportaron incidentes de corrupción y ni casos legales pendientes.			No

* = Indicador principal

RESPONSABILIDAD RELACIONADA AL PRODUCTO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100			No
G4-PR2	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad del producto y servicio durante su ciclo de vida, por tipo de resultados	Durante 2015, no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad de nuestros productos.			No

* = Indicador principal

ASPECTOS RELEVANTES ADICIONALES

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
own ind. 1	Salarios y beneficios para un empleado por su trabajo	Salarios y Beneficios			No
own ind. 2	Ganando un salario que es suficiente para mantener un estándar mínimo de vida.	Salarios y Beneficios			No
own ind. 3	Bienes traídos al mercado consistentemente cumplen con especificaciones estandarizadas.	Gildan Quality System Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto			No

* = Indicador principal



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > INFORMES

Puede encontrar abajo todos nuestros informes de Ciudadanía Corporativa.


INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2014 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 2.5Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2013 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 4.4Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2012 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 11.2Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2011 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 3.8Mb\)](#)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2010

 [Lea el informe \(pdf - 2.2Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2008-2009

 [Lea el resumen ejecutivo \(pdf - 1.6Mb\)](#)

 [Lea el informe completo \(pdf - 2.1Mb\)](#)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2008

 [Lea el informe \(pdf - 1.4Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2007 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 2.5Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2006 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 1.9Mb\)](#)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2005 DE GILDAN

 [Lea el informe \(pdf - 1.4Mb\)](#)



INICIO > COMPAÑÍA > ACCIONISTAS & SOCIOS

En Gildan, entendemos que un paso clave hacia el logro de nuestros objetivos es adoptar un enfoque estructurado para comprometer e involucrar a las partes interesadas cuyas contribuciones y perspectivas nos permiten colaborar y aprender unos de otros en la búsqueda de soluciones concretas y viables.

El objetivo que compartimos con nuestras partes interesadas es trabajar para mejorar las vidas de los empleados que elaboran nuestros productos, garantizando un ámbito de trabajo ético y estimulante, respetando y mejorando las comunidades locales donde operamos. Para participar del diálogo, compartir ideas y crear consenso, invitamos a grupos que representan a trabajadores y fábricas, estudiantes, universidades, sindicatos, ámbito académico, gobiernos, comunidades locales y consumidores a comunicarse con nosotros. Esto puede realizarse mediante una variedad de métodos, incluyendo las reuniones en persona, grupos focales o mesas redondas impartidas por facilitadores externos independientes, talleres y seminarios, cuestionarios confidenciales y comentarios anónimos.

Nuestra creencia es que el compromiso debe ser transparente y de mutuo beneficio, que el enfoque debe ser de común acuerdo y con soluciones creativas, y que el resultado debe conducir a un valor real tanto para la Compañía como para sus partes interesadas. Gildan ha estado afiliada y/o en diálogo con las siguientes organizaciones elegidas por su relevancia a nuestra compañía e industria.

Para más detalles, por favor refiérase a nuestra Política de Grupos de Interés (pdf - 268.1Kb).

SUSTAINABLE APPAREL COALITION

En 2013 Gildan se unió a Sustainable Apparel Coalition (SAC, por sus siglas en inglés), un grupo de más de 100 miembros de marcas de ropa y calzado, minoristas, proveedores, organizaciones sin fines de lucro y organizaciones no gubernamentales. El enfoque actual de la SAC es el Índice Higgs, que es una herramienta que la Coalición desarrolló para medir el desempeño ambiental y social de los productos de vestir y calzado.

Con la creación de un índice de ropa y calzado, la SAC tiene como objetivo reducir la redundancia en la medición de la sostenibilidad en la industria de prendas de vestir y calzado, la generación de valor empresarial a través de la reducción de riesgos y la creación de un método común utilizado por las organizaciones para comunicar la sostenibilidad a sus partes interesadas.

Para obtener más información acerca de la SAC, por favor visite su sitio web en www.apparelcoalition.org.



WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Todas nuestras instalaciones de costura más antiguas están certificadas por Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) o están actualmente en proceso de renovar su certificación. Los cuatro contratistas de costura que producen para Gildan en Haití también están certificados por WRAP.

También nos complace que nuestra planta integrada de producción textil y de costura en Bangladesh haya recibido la primera certificación de la Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) en 2015. Esta es la primera instalación verticalmente integrada propiedad de Gildan en recibir esta certificación. WRAP es una organización independiente, sin fines de lucro dedicada a la promoción y certificación de manufactura legal, ética y humana en todo el mundo. WRAP promueve 12 principios que garantizan que los conceptos clave de trabajo se entiendan y practiquen en el piso de producción y por parte de la gerencia. WRAP confía en monitores terceros, independientes para certificar que las fábricas cumplan con los principios de WRAP.

Para obtener más información sobre WRAP, visite su sitio web en www.wrapcompliance.org.



ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA)

El programa de cumplimiento laboral de Gildan fue acreditado por la FLA (por sus siglas en inglés) el 13 de junio de 2007. La Compañía fue el primer fabricante de ropa deportiva básica verticalmente integrada en tener un programa de cumplimiento social acreditado por la FLA.

La FLA es una organización sin fines de lucro con base en Washington, D.C. cuyo objetivo es promover el cumplimiento con las normas de trabajo internacionales y mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial. Representa una coalición de compañías de varias partes interesadas, universidades y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la implementación, monitoreo y remediación de un programa riguroso de código de conducta, para que los centros de manufactura cumplan con los estándares de FLA.

Gildan se enorgullece de haber sido pionera en formar parte de la FLA desde hace más de 10 años. El método de informe público anual de FLA, su estricto Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y las auditorías internas y externas independientes fueron elementos clave

que motivaron a Gildan a buscar la membresía de la FLA en 2004.

Estamos muy agradecidos por los beneficios obtenidos de los principios de la FLA, que nos han guiado en la creación de nuestro estricto y sólido programa Gildan Genuinamente Comprometida.

Cuando Gildan se unió a la FLA, estábamos aún en las primeras etapas de la creación de nuestra práctica de responsabilidad social corporativa. Desde entonces, hemos realizado una importante inversión en el desarrollo de nuestro sólido y estricto programa de cumplimiento social, que incluye los procedimientos de auditoría integral y a la vez incorpora los principios rectores de la FLA, la OIT y otras organizaciones reconocidas internacionalmente. Esto ha permitido desarrollar relaciones valiosas con nuestros diferentes grupos de interés, incluyendo las ONG, con las que mantenemos un diálogo regular y directo de forma proactiva.



BETTER WORK

Gildan ha estado participando en el Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo a través de sus contratistas en Haití. Este programa es un programa de asociación única desarrollado por la Organización de Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés). Lanzada en febrero de 2007, el programa busca mejorar el cumplimiento con estándares laborales y competitividad en las cadenas de suministro global. Se ofrece en países específicos, donde la OIT e IFC trabajan juntos para movilizar los recursos necesarios para proyectos específicos para cada país.



SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)

Gildan es miembro de Sedex, Supplier Ethical Data Exchange (Sedex), que brinda a las empresas miembros una plataforma segura basada en la web para almacenar y compartir información en cuatro pilares fundamentales: Salud y Seguridad, Normas Laborales, Ética en los Negocios y el Medio Ambiente. Sedex no es un organismo de establecimiento de normas y no aprueba ni certifica nuestras políticas y normas. En lugar de ello, convertirse en un miembro de Sedex es una señal de la voluntad de Gildan de compartir información y utilizarla para ayudar a gestionar y mejorar los estándares éticos dentro de su cadena de suministro.



PROYECTO DE DIVULGACIÓN DE CARBÓN (CDP)

Gildan también ha participado en el Proyecto de Divulgación de Carbón (CDP) desde 2008. El CDP trabaja con organizaciones de todo el mundo para liderar la transparencia y la eficacia de los procesos de informe en relación con las divulgaciones internacionales de emisiones de gas de efecto invernadero a nivel corporativo y las estrategias de cambio climático.



RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

La Red de Solidaridad de la Maquila (MSN, por sus siglas en inglés) es una organización de apoyo de los derechos laborales y de las mujeres que promueve la solidaridad con grupos comunitarios en México, América Central y Asia, y trabaja para mejorar las condiciones de las fábricas maquiladoras y las zonas de procesamiento de exportaciones. Gildan ha trabajado en colaboración con MSN en relación a las prácticas laborales y libertad de asociación en sus diferentes centros de manufactura.

A través del diálogo con la MSN, hemos aplicado su aporte en el desarrollo de un plan de remediación luego del cierre en 2004 de nuestra planta de El Progreso en Honduras. Desde entonces, Gildan ha estado trabajando en colaboración con la MSN en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus diferentes centros de manufactura. Seguimos en diálogo con MSN en relación con nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa.

CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR

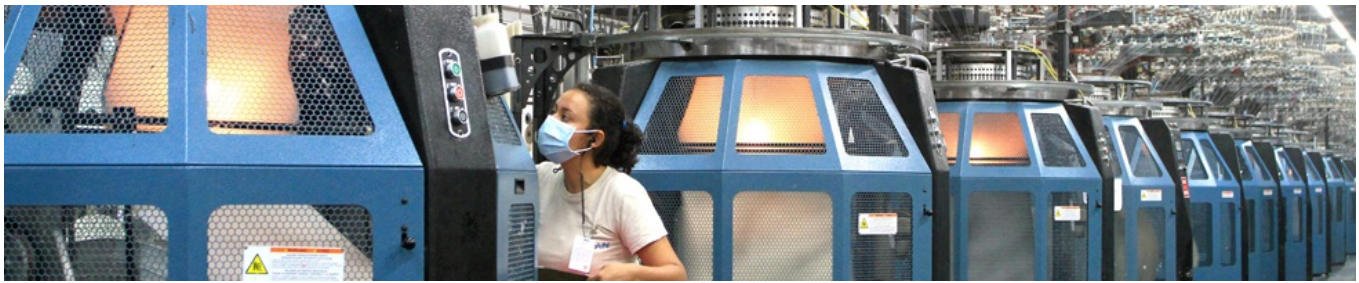
El Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC, por sus siglas en inglés) es una organización sin fines de lucro creada por administraciones educativas como institutos, universidades y estudiantes, y expertos en derechos laborales. El objetivo del WRC es ayudar a la puesta en vigencia de los Códigos de Conducta para manufactura adoptados por los institutos y universidades.

Desde 2005 Gildan colabora con WRC en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus distintas instalaciones de manufactura. En 2012 Gildan obtuvo una acreditación del WRC por las medidas que adoptó para reincorporar a empleados despedidos indebidamente en dos de las instalaciones de uno de sus contratistas en Haití.

OTROS

También hemos establecido relaciones con las siguientes organizaciones:

- Adozona
- Anitec
- Asociación Hondureña de Maquiladores
- Asociación Nacional de Industriales
- Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
- Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FundahRSE)
- Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial (UNIIRSE)



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO

Gildan está comprometida a mantener una sólida cultura de gobierno corporativo de integridad, responsabilidad y transparencia.

Consideramos las prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo no solo son una parte integral de nuestros compromisos sociales y ambientales, sino un factor importante en nuestro éxito de negocio.

Nuestra fortaleza en gobierno corporativo comienza con nuestra Junta de Directores. Con ocho de los nueve miembros de la Junta de Directores, incluyendo el presidente, independientes de la administración, y con solo directores independientes que forman parte de los tres comités de la Junta Directiva, la Junta está bien posicionada para llevar a cabo su rol de administración de supervisar la gestión de los negocios y asuntos de Gildan, con el objetivo de aumentar el valor de los accionistas. Gildan ha sido reconocida por su fortaleza en prácticas de gobierno corporativo, incluso al recibir puntuaciones altas en la clasificación de gobierno corporativo del “Report on Business” de The Globe and Mail año tras año.

Gildan está comprometida en adoptar y adherirse a las normas más elevadas de gobierno corporativo, un compromiso que incluye la adopción de prácticas que van más allá del simple cumplimiento con las leyes de valores de Canadá y Estados Unidos, así como los requisitos de las bolsas de valores de Toronto y Nueva York donde se cotizan las acciones de Gildan. Nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo reflejan este compromiso y revisamos estos lineamientos regularmente para asegurar que permanecen consistentes con las tendencias y mejores prácticas de la industria en evolución. Como parte del compromiso de la Junta de mantener un proceso de compromiso continuo con los accionistas de la compañía, la Junta decidió una vez más ofrecer a los accionistas la oportunidad de emitir, en la asamblea anual de accionistas, un voto de asesoramiento sobre el enfoque de la compañía a la compensación de los ejecutivos, según se divulga en su circular de Proxy de administración. La Junta ofreció a los accionistas tener voz y voto en la compensación desde 2012.

Gildan permanece comprometida con los estándares más elevados de integridad y ética, así como con el rendimiento social y ambiental, todos los cuales se define en nuestro Código de Ética, Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas Ambientales adoptado por nuestra Junta Directiva. De hecho, como parte de su mandato formal, la responsabilidad general de supervisar y revisar las prácticas sociales y ambientales de la compañía recae sobre nuestra Junta Directiva. A fin de mejorar este papel de supervisión, la Junta delegó al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en las áreas ambiente, laborales, salud y seguridad, informes financieros, contabilidad, impuestos, operaciones y sostenibilidad, al igual que la comunidad y las relaciones con las partes interesadas. La administración presenta un reporte comprensivo en responsabilidad social corporativa y temas ambientales al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social en cada reunión trimestral, subrayando al Comité los avances clave, situaciones y riesgos en estas áreas.

Para asegurar que Gildan implementa un marco de cumplimiento robusto y comprensivo para el desempeño en integridad, ética, ambiental y social a través de la organización, el Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social estableció un Comité de Cumplimiento. Este Comité está compuesto por ejecutivos y opera bajo el liderazgo del Presidente y Director General y es responsable de supervisar los programas de cumplimiento de la Compañía en áreas como ética, ambiente, trabajo, salud y seguridad y sostenibilidad. El Comité de Cumplimiento es responsable ante la Junta de Directores y reporta temas relevantes de cumplimiento al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social en cada reunión trimestral.

Para obtener más información sobre gobierno corporativo, visite la página de gobierno corporativo en la sección relaciones con el inversionista.

DATOS BREVES

- Ocho de los nueve miembros de la Junta son independientes de la administración.
- Gildan ha adoptado un Código de Ética, un Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas Ambientales.
- Solo los directores independientes participan de los tres comités de la Junta Directiva (Auditoría y Finanzas, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Corporativa y Compensación y Recursos Humanos).
- El Comité de Cumplimiento de Gildan, liderado por el Presidente y Director General, reporta directamente al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de la Junta de Directores.
- Gildan obtuvo clasificaciones altas en gobierno corporativo en el “Report on Business” del diario Globe and Mail por nueve años consecutivos (2007-2015)



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > CÓDIGO DE ÉTICA

Gildan está comprometida en mantener altos estándares éticos en todas nuestras operaciones y prácticas de negocio en el mundo. El Código de Ética de Gildan establece los estándares y expectativas de conducta de Gildan por parte de todos los empleados en relación con la integridad, ética, confidencialidad y conflictos de interés. Este Código de Ética se aplica en todo momento, sin excepción, a todos los empleados de Gildan en el mundo, al igual que a los miembros de la Junta Directiva. Los empleados nuevos deben firmar un acuse de recibo de haber leído y entendido el Código de Ética y el Código de Conducta. Los miembros designados de la gerencia también deben volver a certificar su cumplimiento con estos códigos anualmente.

Las normas y expectativas delineadas en estos códigos no son exhaustivas y deben interpretarse junto con otras políticas y prácticas de Gildan, al igual que con normas de sentido común de conducta y consciencia individual.

Ver el  Código de Ética y el Código de Conducta.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

Gildan requiere el cumplimiento estricto de su Política de Anticorrupción y Programa de Cumplimiento. El incumplimiento puede resultar en una acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido. La corrupción impide el desarrollo de mercados confiables; puede potencialmente lastimar nuestra compañía así como las comunidades en las que operamos. Es de suma importancia para Gildan operar de manera ética y esperamos lo mismo de nuestros socios.

Gildan ha implementado un marco de cumplimiento de varios niveles para mitigar el riesgo de la conducta inapropiada de los empleados y socios comerciales clave. Este marco, el cual es supervisado por el Comité de Cumplimiento, se basa en políticas sólidas y programas de cumplimiento que incluyen el Código de Ética y la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de Gildan. Además del monitoreo y los informes continuos, todos los cargos, de gerentes en adelante, en Gildan deben certificar formalmente el cumplimiento con la Política de Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de forma anual. En 2015, un total de 707 empleados certificaron su cumplimiento con la Política de Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de Gildan.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS DE GILDAN

El departamento de auditoría interna de Gildan lleva a cabo revisiones periódicas para asegurar que la administración ha implementado el cumplimiento de los programas y procedimientos antes mencionados. Todas las unidades de negocio de Gildan son analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción y fraude como parte del sistema de control interno de la Compañía y de las políticas de gestión de riesgos.

Las políticas del sistema de control y gestión de riesgos de Gildan incluyen el Código de Ética de Gildan, así como la línea directa de Integridad y Responsabilidad Social. La línea directa, la cual es administrada por un proveedor de servicios externo, permite a los empleados comunicar de forma confidencial y anónima, las preocupaciones relacionadas con la ética, el fraude, la corrupción o cualquier otro incumplimiento al Código de Ética. El Comité de Cumplimiento estableció un Comité de Cumplimiento de Ética y Fraude, el cual es responsable de supervisar el Código de Ética. El Comité de Cumplimiento de Ética y Fraude revisa todas las llamadas recibidas a través de la línea directa y debe comunicar cualquier asunto significativo al Comité de Cumplimiento, el cual a su vez debe informar al Gobierno Corporativo y al Comité de Responsabilidad Social de la Junta Directiva, si es necesario.

Gildan ha sido nombrada en el
Indice Mundial de
Sostenibilidad Dow Jones
(DJSI World) por tercer año
consecutivo.

INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA



- (1) William D. Anderson
- (2) Donald C. Berg
- (3) Glenn J. Chamandy
- (4) Russell Goodman
- (5) George Heller
- (6) Anne Martin-Vachon
- (7) Sheila O'Brien
- (8) Gonzalo F. Valdes-Fauli

 Lea más sobre nuestra Junta de Directores.

DIVERSIDAD Y REGISTRO DE ASISTENCIA – JUNTA DE GOBIERNO Y COMITÉS – 2014

JUNTA	% MINORIA	% MUJERES	% MIEMBROS EN EJES DE 30-50	% MIEMBROS MAYORES DE 50 AÑOS	% REGISTRO DE ASISTENCIA
JUNTA DE DIRECTORES	11.1%	22.2%	0%	100%	96%
MIEMBROS DEL COMITE DE AUDITORIA Y FINANZAS	20%	20%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITE DE COMPENSACION Y RECURSOS HUMANOS	0%	40%	0%	100%	96%
MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	25%	25%	0%	100%	100%

Favor tomar nota que estos porcentajes se refieren a la composición de la junta de directores y sus comités al cierre del año fiscal 2015.



INICIO > COMPAÑÍA > RECONOCIMIENTOS

Canadá

GILDAN ES RECONOCIDA COMO UNO DE LOS 50 MEJORES CIUDADANOS CORPORATIVOS DE CANADÁ - 2009 - 2015

Gildan ha sido reconocida nuevamente como una de las 50 compañías más socialmente responsables de Canadá, como fue publicado en la edición del 12 de junio de 2015 de la revista Maclean's. Este año, por primera vez, Sustainalytics clasificó compañías dentro de su misma industria para determinar los líderes en Canadá por sector. Gildan fue una de las cinco compañías nombradas en el sector de Textiles, Calzado y Prendas de Vestir. Todas las compañías reconocidas fueron seleccionadas en base a su desempeño a través de una amplia gama de indicadores ambientales, sociales y de gobierno corporativo evaluadas por Sustainalytics. Cada una de las compañías es canadiense o es una subsidiaria de propiedad exclusiva de una compañía que cotiza en el extranjero pero cuyas operaciones o marca tienen una presencia significativa en Canadá.

Sustainalytics utiliza una metodología llamada "Mejor del Sector" (Best-of-Sector™) para comparar empresas dentro de un mismo grupo en las mejores prácticas industriales. La investigación de Sustainalytics es utilizada por algunos de los inversionistas institucionales e individuales más grandes del mundo que toman en cuenta el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, además de los resultados financieros, en el manejo de sus inversiones. Ser incluidos continuamente en esta clasificación es un testimonio de los muchos logros y esfuerzos presentados por Gildan y sus empleados en la implementación de nuestro programa líder de responsabilidad social corporativa.

Este es un proceso continuo que fue posible gracias al apoyo de todos los que creemos en el valor de operar con altos estándares de responsabilidad corporativa hacia nuestros empleados, nuestro medio ambiente, nuestras comunidades y en la fabricación de nuestros productos.

Para más información sobre Jantzi Research, visite www.sustainalytics.com.



Corporativo

GILDAN ACTIVEWEAR INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES POR CUARTO AÑO CONSECUTIVO

Gildan ha sido incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por cuarto año consecutivo, efectivo el 8 de septiembre de 2016.

Gildan continua siendo la única compañía norteamericana del sector de Textiles, Prendas de Vestir y Bienes de Lujo incluida en el DJSI World Index. Gildan también se complace de haber sido incluidos por primera vez en este año en el Índice de América del Norte.

Los Índices de Sostenibilidad Dow Jones fueron lanzados en 1999 como los primeros estándares de comparación globales de sostenibilidad. Los índices son facilitados cooperativamente por RobecoSAM y los Índices S&P Dow Jones. La familia de índices da seguimiento al desempeño de las acciones de las compañías líderes del mundo en cuanto a los criterios económicos, ambientales y sociales. Los índices sirven como estándares de comparación para inversionistas, quienes integran consideraciones de sostenibilidad en sus portafolios, y brindan una plataforma efectiva de compromiso para compañías que quieran adoptar mejores prácticas sostenibles.

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

Corporativo

ANUARIO DE SOSTENIBILIDAD 2015 DE ROBECOSAM

Gildan ha sido incluido en la edición 2016 del Anuario de Sostenibilidad de RobecoSAM, que es la publicación más completa del mundo sobre sostenibilidad corporativa. Como una de las empresas con mayor puntuación en la industria textil, de vestimenta y de bienes de lujo, Gildan también recibió la Distinción Categoría Bronce por su excelente desempeño en sostenibilidad. Con el fin de ser elegibles para la inclusión en el Anuario, una empresa debe figurar dentro del 15 % superior de su industria y también debe obtener una puntuación que está dentro del 30 % de las empresas de mejor desempeño en su industria.

Corporativo

PREMIOS CLEAN50 “LÍDERES EMERGENTES” 2015

Julie Cournoyer, Directora de Responsabilidad Social Corporativa en la oficina principal de Gildan, quien juega un papel importante en el desarrollo e implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad junto con los otros miembros de nuestro equipo de Responsabilidad Social Corporativa, es una de los diez galardonados para recibir el premio “Líderes Emergentes” como parte de los Premios Clean50 2015. Estos premios individuales se organizan anualmente por el Delta Management Group para reconocer a 50 personas, de 16 diferentes categorías, quienes hayan hecho una contribución significativa a la causa de sostenibilidad y capitalismo limpio en Canadá en los últimos dos años.

Los criterios empleados por Delta para determinar los galardonados incluyen logros medibles, innovación demostrada, colaboración con otras organizaciones y el poder que tiene la contribución del galardonado para inspirar a otros canadienses a tomar acciones similares.

Corporativo

GILDAN RECIBE EL PREMIO 2016 AL MEJOR INFORME DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA – PRODUCTOS DE CONSUMO DE LA FINANCE AND SUSTAINABILITY INITIATIVE (FSI)

Gildan ha sido reconocida por Finance and Sustainability Initiative (FSI) con el “Premio 2016 al Mejor Informe de Sostenibilidad Corporativa – Productos de Consumo” en Canadá. Este concurso anual tiene como objetivo promover la excelencia en los informes sobre desarrollo sostenible entre las empresas públicas canadienses.

Gildan fue seleccionada para recibir este honor por su Informe de responsabilidad social corporativa de 2014 en el sitio web GenuineGildan.com, que sigue las directrices de GRI-G4. Gildan actualiza anualmente este informe en la Web para definir el programa Genuinamente comprometida de la Compañía que resalta nuestros logros y progresos según cada uno de nuestros objetivos de CSR durante el año fiscal correspondiente.

La Finance and Sustainability Initiative (FSI) es una organización sin fines de lucro con sede en Montreal que reúne a profesionales de las finanzas dedicados a fomentar las finanzas sostenibles y, más específicamente, las inversiones responsables en instituciones financieras, empresas y universidades.

Corporativo

GILDAN RECIBIÓ UN PRESTIGIOSO PREMIO DISTINTIVO ESR® 2016

Gildan fue reconocida con el Distintivo ESR® 2016, un premio que el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi) y la Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial (Aliarse) otorgan a las empresas de América Latina que son consideradas líderes en los esfuerzos por tener responsabilidad social empresarial (CSR). Estas organizaciones miden las actividades de responsabilidad social empresarial de compañías latinoamericanas y seleccionan a aquellas que tienen más éxito en el cumplimiento de las normas designadas dentro de ámbitos estratégicos de este tipo de responsabilidad.

El Distintivo ESR® reconoce los esfuerzos de las empresas que se comprometen voluntaria y públicamente a aplicar la responsabilidad social y un sistema de gestión de mejora continua, e integrarlo plenamente en su cultura y estrategia de negocio. Gildan es la única compañía en el sector de manufactura que aparece en la lista este año.

República Dominicana

RECONOCIMIENTO DE PROGRAMAS AMBIENTALES

Nuestras plantas en la República Dominicana fueron reconocidas el pasado 27 de octubre de 2015 por los programas ambientales tales como el Manejo de Desechos Reciclados y Educación Ambiental en las escuelas patrocinadas por el programa Eco-Escuelas.

Honduras

SELLO FUNDARSE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – 2008 – 2015

En 2015, por octavo año consecutivo la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) ha reconocido a Gildan con el Sello FUNDAHRSE. Este reconocimiento es otorgado a compañías que demuestran altos estándares y un sólido compromiso hacia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Estos aspectos son evaluados a través de un cuestionario con preguntas relacionadas a prácticas ambientales, relaciones con los empleados y la comunidad, gobernabilidad, y prácticas de mercadeo y compras. El cuestionario es una herramienta de asesoría la cual fue elaborada por FUNDAHRSE en conjunto con otras organizaciones en Centro América enfocadas en RSE. El mismo incluye preguntas estandarizadas para la región, así como específicas para cada país en donde es aplicada. Las compañías que obtuvieron calificaciones superiores a los estándares establecidos por FUNDAHRSE, lo que destaca su compromiso con la comunidad y la consistencia con sus valores, misión y visión corporativos.



INICIO > COMPAÑÍA > NOTICIAS

Notas de prensa recientes:

8 DE SEPTIEMBRE DE 2016 - GILDAN INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DE DOW JONES POR CUARTO AÑO CONSECUTIVO

Montreal, jueves 8 de septiembre de 2016. Gildan Activewear Inc. (GIL: TSX y NYSE), empresa mundial de manufactura y comercialización de prendas de vestir de calidad para toda la familia, anunció hoy que ha sido incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad de Dow Jones (DJSI World Index) por cuarto año consecutivo. Gildan continúa siendo la única compañía norteamericana del sector de Textiles, Prendas de Vestir y Bienes de Lujo incluida en el DJSI World Index. Gildan también se complace de haber sido incluidos por primera vez en este año en el Índice de América del Norte.

Esta clasificación es un reconocimiento importante para el programa de Genuine Responsibility™ de Gildan, que abarca el espectro completo de las iniciativas de responsabilidad social corporativa que impactan todos los aspectos de las operaciones de la empresa. El modelo de negocios verticalmente integrado y las inversiones continuas en manufactura de Gildan le permiten tener visibilidad sobre todo el proceso de producción, e influyen de manera positiva en los impactos sociales, ambientales y económicos relacionados con cada paso.

"Ser incluido una vez más en el Índice Mundial DJSI llena de orgullo a nuestros empleados, clientes y socios en todo el mundo, y reconoce nuestros esfuerzos concentrados en los lugares adecuados para ofrecer un valor sostenible para todas las partes interesadas", dijo Glenn Chamandy, Presidente y Director Ejecutivo. "Como uno de los mayores fabricantes de prendas de vestir del mundo, reconocemos el impacto de nuestras operaciones y permanecemos comprometidos en liderar la industria al garantizar que prestamos atención a cada detalle en la elaboración de nuestros productos de la manera más sostenible posible.

La empresa recientemente publicó, por 12avo año consecutivo, una actualización detallada de las iniciativas Genuine Responsibility™. Uno de los aspectos más destacados de la actualización 2015 fue el exitoso rendimiento de las metas a cinco años propuestas entre 2010 y 2015. Durante ese período, Gildan logró una reducción del 34% en la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero, redujo el uso de energía y agua por kilogramo de producción en un 14% y 17% respectivamente, y recicló o reutilizó el 89% de sus residuos totales. La compañía también aumentó su dependencia en recursos de energía renovable y generó el 51% del total de su demanda energética a través del uso de biomasa. Gildan se mantiene comprometida con la inversión en nuevas tecnologías e innovación para impulsar aún más las continuas mejoras para la reducción del uso de energía, la intensidad de las emisiones de GEI y su huella de residuos y consumo de agua."

El Dow Jones Sustainability World Index está compuesto por líderes globales de sostenibilidad y representa el top 10% de las 2500 empresas más importantes en el S&P Global BMI (Broad Market Index) según criterios económicos, ambientales y sociales a largo plazo. Representa un importante punto de referencia para la identificación de los factores organizacionales que tienen más probabilidades de contribuir a la creación de valor a largo plazo para todas las partes interesadas, y sigue siendo una de las clasificaciones de sostenibilidad con mayor credibilidad del mundo.

Acerca de Gildan

Gildan es uno de los principales fabricantes y abastecedores de prendas básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior, calcetines, calcetería y prendas moldeadoras. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias, incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe®, Anvil®, Comfort Colors®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Peds®, MediPeds® y Therapy Plus™. La empresa también tiene la licencia en Estados Unidos de calcetines para Under Armour® y licencias para las marcas Mossy Oak®. Gildan distribuye sus productos en los mercados de prendas estampadas en los Estados Unidos y Canadá, así como en Europa, Asia-Pacífico y Latinoamérica. La empresa también comercializa sus productos a una amplia gama de distribuidores minoristas, principalmente en los Estados Unidos y Canadá. La compañía produce también para importantes marcas globales de deportes y estilo de vida.

Gildan posee y opera instalaciones de gran escala, verticalmente integradas, las cuales están principalmente ubicadas en Centroamérica, la cuenca del Caribe, Norteamérica y Bangladesh y están estratégicamente ubicadas para servir de manera eficiente las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 48,000 empleados directos en todo el mundo y está comprometida con las prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Para más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa visite los sitios web corporativos www.gildan.com y www.genuinegildan.com, respectivamente.

Preguntas de los inversionistas:

Sophie Argiriou
(514) 343-8815
sargiriou@gildan.com

Preguntas de los medios:

Garry Bell
(514) 744-8600
gbell@gildan.com

11 DE SEPTIEMBRE DE 2015 - GILDAN ACTIVEWEAR INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES POR TERCER AÑO CONSECUTIVO

Montreal, viernes, 11 de septiembre de 2015 – Gildan Activewear Inc. (GIL; TSX y NYSE) anunció hoy que la Compañía ha sido

incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por tercer año consecutivo, efectivo el 21 de septiembre de 2015.

Gildan es la única compañía norte americana en la industria de Textiles, Prendas de Vestir y Bienes de Lujo nombrada en el DJSI World.

“Nos complace ser incluidos una vez más en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones,” dijo Glenn Chamandy, Presidente y Director Ejecutivo. “Estamos muy orgullosos de este logro y compartimos el reconocimiento con nuestros 42,000 empleados y todas nuestras partes interesadas en todo el mundo. Como uno de los principales fabricantes verticalmente integrados de prendas básicas para toda la familia, reconocemos que nuestro fuerte compromiso con las prácticas líderes de responsabilidad social corporativa y una cultura de mejora continua, así como inversiones en tecnología de punta son igualmente fundamentales para nuestro éxito. La inclusión en el Índice Mundial DJSI como la única compañía norteamericana en nuestro sector nos brinda una validación adicional que Gildan está genuinamente concentrada en liderar el camino. Permanecemos comprometidos con estos esfuerzos pues reconocemos que son una parte esencial de nuestro éxito futuro.”

Los Índices de Sostenibilidad Dow Jones fueron lanzados en 1999 como los primeros estándares de comparación globales de sostenibilidad. Los índices son facilitados cooperativamente por RobecoSAM y los Índices S&P Dow Jones. La familia de índices da seguimiento al desempeño de las acciones de las compañías líderes del mundo en cuanto a los criterios económicos, ambientales y sociales. Los índices sirven como estándares de comparación para inversionistas, quienes integran consideraciones de sostenibilidad en sus portafolios, y brindan una plataforma efectiva de compromiso para compañías que quieran adoptar mejores prácticas sostenibles.

Para conocer más sobre los programas e iniciativas de RSC de Gildan, visite genuinegildan.com.

Sobre Gildan

Gildan es un suplidor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior, calcetines, medias y prendas moldeadoras. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas y extensiones de marcas de Gildan®, Gold Toe®, Anvil® y Comfort Colors®, así como las marcas Secret®, Silks® y Therapy Plus™. La Compañía también cuenta con las licencias de calcetines para Estados Unidos de la marca Under Armour® y licencias para las marcas Mossy Oak® y New Balance®. La Compañía distribuye sus productos en los mercados de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá, así como en Europa, Asia Pacífico y América Latina. La Compañía también comercializa sus productos a una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y Canadá principalmente. Gildan también produce para una selección de marcas de consumo globales líderes en deportes y estilo de vida.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, situadas principalmente en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y los Estados Unidos, y están ubicadas estratégicamente para atender eficientemente las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 42,000 empleados en el mundo y está comprometida a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa puede encontrarla en el sitio web corporativo gildan.com y gildangenuinamentecomprometida.com, respectivamente.

-30 -

CONTACTOS:

Relaciones con los medios
Claudia Sandoval
Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa para Centro América y el Caribe
Tel: (504) 2669-6638
Correo electrónico: csandoval@gildan.com

29 DE JULIO - GILDAN LANZA INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2014

Montréal, el miércoles 29 de julio, 2015 – Gildan Activewear Inc. (GIL; TSX y NYSE) anunció hoy que ha actualizado la información para 2014 del sitio web de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), gildangenuinamentecomprometida.com, según los lineamientos GRI-G4. La actualización incluye los logros de RSC de la Compañía para 2014 y el progreso para cada una de nuestros objetivos.

A lo largo del año, la Compañía ha continuado el desarrollo e implementación de prácticas líderes en la industria con respecto a condiciones de trabajo, huella ambiental, apoyo a la comunidad y oferta de productos fabricados responsablemente. “Los programas e iniciativas de RSC de Gildan son fundamentales para la estrategia de negocio de la Compañía”, dijo Glenn Chamandy, Presidente y Director Ejecutivo. “Continuamos comprometidos a invertir en nuestra integración vertical y la implementación de las mejores prácticas en su clase a lo largo de toda la organización. Nuestro crecimiento y éxito constante dependen de la mejora continua en nuestras operaciones y el empoderamiento de nuestros empleados.”

Empleados

Gildan tiene como objetivo mantener condiciones éticas, seguras y estimulantes para sus más de 42,000 empleados. Globalmente, la Compañía creó más de 8,000 empleos en 2014 para apoyar su estrategia de crecimiento, a la vez que ofreció cerca de 1 millón de horas-hombre de capacitación para sus empleados. Las clínicas completamente equipadas de Gildan brindaron más de 87,000 atenciones médicas sin costo para los empleados en sus instalaciones de manufactura. En 2014, un total de 244 auditorías internas y externas se realizaron en las instalaciones propias de la Compañía y en las instalaciones de contratistas de tercera parte, en apoyo al compromiso de Gildan hacia los más altos estándares de prácticas laborales y condiciones de trabajo. Como parte de la mejora continua del programa de cumplimiento social de la Compañía y con el objetivo de promover mejores prácticas en la industria, Gildan también comenzó el proceso de auditar proveedores clave de materias primas.

Ambiente

Como uno de los fabricantes de prendas básicas en el mundo, Gildan mantiene un fuerte sentido de responsabilidad ambiental. La Compañía está comprometida a desarrollar soluciones ambientales innovadoras con el objetivo expreso de reducir nuestra huella ambiental. En 2014, 53% de la energía total de Gildan fue generada por fuentes renovables y la Compañía reutilizó y recicló más de 90% de los residuos de sus operaciones. Gildan ha superado antes de tiempo, algunos de los objetivos ambientales establecidos para 2015. Por ejemplo, la Compañía estableció un objetivo de reducción de la intensidad en las emisiones de gas de efecto invernadero (GEI) en un 20% para 2015, usando 2010 como año base. En 2014, Gildan ya había logrado una reducción del 45% en la intensidad de las emisiones de GEI.

Comunidad

Gildan continúa jugando un papel importante en la comunidad a través de sus contribuciones y participación, invirtiendo en actividades educativas y de infraestructura, con un enfoque en las regiones donde opera. Por ejemplo, la Compañía invirtió en el programa EDUCANDO en la República Dominicana, el cual apoya actividades en escuelas primarias para reconocer la excelencia académica de los estudiantes, y realizó inversiones significativas para renovaciones en dos escuelas en Choloma, Honduras para brindar ambientes favorables para los estudiantes.

Productos

En 2014, completamos nuestra evaluación del ciclo de vida a nivel de toda la Compañía y realizamos esta misma evaluación para 24 de nuestros productos. Las evaluaciones se realizaron tomando en consideración tres años de información, permitiendo una mejor comparación. Nos complace informar que durante el periodo de evaluación de tres años, la etapa de manufactura del ciclo de vida

redujo su huella para los indicadores de cambio climático y recursos debido, principalmente, a la implementación de la generación de vapor por biomasa en las instalaciones del complejo de manufactura de Río Nance.

GRI - G4

Para los profesionales de responsabilidad social y ambiental, la información en este sitio web fue estructurada de acuerdo a los lineamientos del servicio de reportes Global Reporting Initiative (GRI) versión G4 – “Exhaustiva”. Gildan presentó su reporte para el año 2014 al “Servicio de Divulgación de Materialidad GRI” y recibió la confirmación de que al momento de la publicación del reporte basado en lineamientos G4, los Contenidos Básicos Generales G4-17 a G4-27 fueron ubicados correctamente tanto en el Índice de Contenido como en el contenido del reporte final.

Sobre Gildan

Gildan es un suplidor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior, calcetines, medias y prendas moldeadoras. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe®, Anvil® y Comfort Colors® sus extensiones de marcas, así como las marcas Secret®, Silks® and Therapy Plus™. La Compañía también cuenta con las licencias de calcetines para Estados Unidos de la marca Under Armour® y licencias para las marcas Mossy Oak® y New Balance®. La Compañía distribuye sus productos en los mercados de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá, así como en Europa, Asia Pacífico y América Latina. La Compañía también comercializa sus productos a una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y Canadá. Gildan también produce para una selección de marcas de consumo globales líderes en deportes y estilo de vida.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, situadas principalmente en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y en Estados Unidos, y están ubicadas estratégicamente para atender eficientemente las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 42,000 empleados en el mundo y está comprometida a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa puede encontrarla en el sitio web corporativo www.gildan.com y www.gildanguinamentecomprometida.com, respectivamente.

-30-

CONTACTO:

Relaciones con los medios
Claudia Sandoval,
Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa
Tel: (504) 2669-6638
Email: csandoval@gildan.com

4 DE MARZO 2015 - GILDAN DONARÁ U.S. \$3.5 MILLONES A PROYECTOS SOCIALES EN HONDURAS

Gildan donará U.S. \$3.5 Millones a Proyectos Sociales en Honduras

- Los fondos se distribuirán a través de FUNDEIH (Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras)
- Los fondos de la donación financiarán proyectos relacionados a educación, salud, calidad de vida y vivienda en la Región Norte del país.

Montreal, 4 de marzo de 2015 - Gildan Activewear Inc. (GIL: TSX y NYSE) anunció hoy que donará la totalidad de un fondo que recibirá de parte del Gobierno de Honduras de más de U.S. \$3.5 millones (más de 74 millones de Lempiras). El fondo completo será donado a proyectos sociales seleccionados por Gildan, así como otros proyectos designados en colaboración con FUNDEIH (Fundación para el Desarrollo Integral de Honduras) y el Despacho de la Primera Dama de Honduras. Gildan seleccionó cuatro proyectos clave orientados a mejorar la educación y servicios para la salud en la región Norte de Honduras, donde están ubicadas sus operaciones, y a facilitar el acceso a vivienda para sus empleados.

Esta iniciativa sin precedentes en Honduras para el sector privado, está siendo financiada a través de fondos que Gildan recibirá del Gobierno de Honduras en conexión a su participación en el programa de empleo llamado “Con Chamba Vivís Mejor”. “El impacto positivo de Gildan en la creación de trabajos en el país nos permitió, como parte de este programa, recibir un fondo especial de parte del Gobierno, el cual hemos decidido redistribuir enteramente a proyectos de educación, salud y vivienda, los cuales creemos tendrán un impacto significativo en las comunidades donde viven nuestros empleados”, explicó Benito Masi, Vicepresidente Ejecutivo de Manufactura de Gildan. “Solamente en 2014, Gildan generó más de 7,000 empleos en Honduras, convirtiéndose en el principal empleador en el país dentro de este programa”, agregó.

La mayoría de los fondos serán invertidos en los siguientes proyectos clave:

- El programa de becas Dejando Huella del **Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)**, un líder en educación técnica en Centro América y que fue creado por iniciativa de Gildan en 2005. La donación será destinada a becas de estudio por un periodo de dos años para beneficiar aproximadamente 1,200 estudiantes de familias con bajos recursos, quienes tendrán la oportunidad de optar a estudios técnicos sin ningún costo. Esta contribución representa el décimo año consecutivo de apoyo que Gildan ha brindado a esta institución.
- La expansión del **Hospital Leonardo Martínez Valenzuela** en la ciudad de San Pedro Sula, donde reside una parte importante de los empleados de Gildan. Más de 16,000 nacimientos ocurren en este hospital cada año y aproximadamente 800 consultas médicas por día.
- La remodelación de la **Guardería de la Colonia López Arellano** en la comunidad de Choloma, donde está ubicado el complejo textil más grande de Gildan, con el fin de mejorar la cobertura y calidad de los servicios que se brindan a los aproximadamente 100 niños que atienden esta institución a diario.
- Un **programa de vivienda**, el cual beneficiará directamente a aproximadamente 200 empleados de Gildan. La Compañía desarrollará los criterios para el funcionamiento de este programa y serán comunicados posteriormente.

Con el apoyo de la Primera Dama, Ana García de Hernandez, Gildan seleccionó otros proyectos que recibirán el resto de los fondos:

- Programas de protección infantil desarrollados en colaboración con **UNICEF** para proveer asistencia a niños que viven en comunidades de alto riesgo, expuestos a violencia, explotación y abuso.
- Un número de **escuelas** serán seleccionadas por Gildan y FUNDEIH para mejorar las condiciones de sus baños sanitarios y ofrecer un ambiente más saludable para los alumnos.
- Un número de actividades culturales serán desarrolladas e implementadas en las comunidades de alto riesgo como un mecanismo para **prevenir la violencia** en la juventud.
- Centros para ofrecer actividades recreativas para personas de la **tercera edad** serán construidos.

Los fondos invertidos en estos proyectos serán auditados por una firma internacional.

“Quisiéramos animar a otras instituciones claves tanto de la industria textil, como de otras industrias, a que también reinviertan los fondos que recibirán del gobierno como parte del programa Con Chamba Vivís Mejor para mejorar las condiciones de vida en Honduras,” agregó el Sr. Masi.

Con más de 27,000 empleados en Honduras, Gildan se encuentra entre los empleadores privados más grandes del país, donde la mayoría de sus instalaciones de manufactura están ubicadas. A través de los años, Gildan ha sido un contribuyente clave al desarrollo de la economía local de Honduras por medio de su importante inversión de capital en instalaciones de vanguardia, constante creación de empleos, condiciones superiores de trabajo y brindando apoyo a los comercios locales, así como inversiones continuas en proyectos sociales de la comunidad local, los cuales tienen un impacto en el bienestar de las personas y la educación.

Sobre Gildan

Gildan es un suplidor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior, calcetines, medias y prendas moldeadoras. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan® y Gold Toe® y sus extensiones de marcas, así como las marcas Anvil®, Comfort Colors®, Secret®, Silks® y Therapy Plus™. La Compañía también cuenta con las licencias de calcetines para Estados Unidos de las marcas Under Armour® y New Balance®. La Compañía distribuye sus productos en los mercados de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá, así como en Europa, Asia Pacífico y América Latina. La Compañía también comercializa sus productos a una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y Canadá. La Compañía también produce para una selección de marcas de consumo globales líderes en deportes y estilo de vida.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, altamente eficientes, situadas principalmente en Centroamérica y la Cuenca del Caribe para atender eficientemente las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con aproximadamente 43,000 empleados en el mundo y está comprometida a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa puede encontrarla en el sitio web corporativo www.gildan.com y www.gildangenuinamentecomprometida.com, respectivamente.

Sobre “Con Chamba Vivís Mejor”

“Con Chamba Vivís Mejor” fue creado en Honduras a través del Decreto Ejecutivo PCM-04-2014, con el objetivo de crear condiciones para “insertar en el mercado laboral a población desempleada en riesgo de exclusión y vulnerabilidad social.” Como incentivo por participar en el programa, el Gobierno reconoce a toda empresa el pago de la mitad del salario mínimo que cada empleado contratado haya percibido durante sus primeros tres meses de trabajo y hayan logrado un empleo formal o permanente.

- 30 -

CONTACTOS:

Gildan Relaciones con los medios - Oficina Corporativa

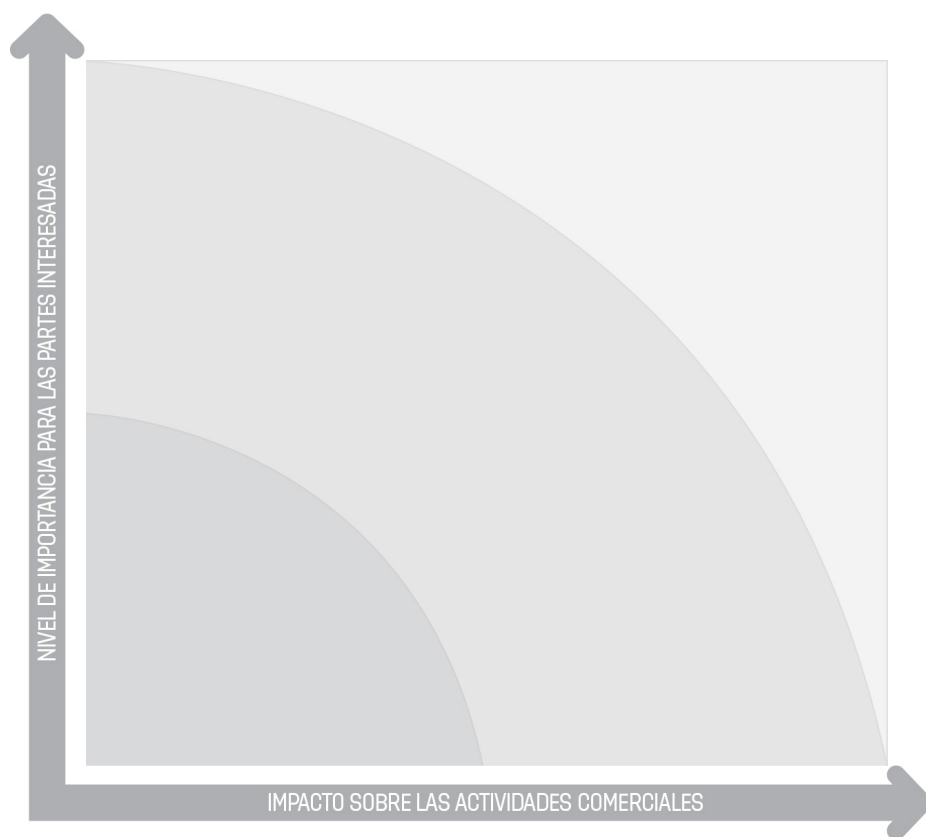
Anik Trudel
Vicepresidenta de Comunicaciones Corporativas
Tel: (514) 340-8919
Correo electrónico: atrudel@gildan.com

Gildan Relaciones con los medios - Honduras

Claudia Sandoval
Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa
Tel: (504) 2669-6638
Correo electrónico: csandoval@gildan.com

Gildan ha sido nombrada en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI World) por tercer año consecutivo.

INICIO > COMPAÑÍA



- | | | |
|---|--|---|
| ■ Operaciones | ■ Gobierno corporativo y riesgo | ■ Empleados corporativos |
| ■ Empleados de manufactura | ■ Social | ■ Medio Ambiente |

Temas materiales se reportan de la manera siguiente:

- | | |
|--|---|
| | Temas reportados detalladamente, donde sea posible con indicadores clave de desempeño medibles o metas, ya que estos definen la agenda de nuestra estrategia de sostenibilidad; |
| | Temas reportados en este sitio web, con o sin indicadores clave de desempeño medibles; |
| | Temas no reportados o que no hayan sido reportados detalladamente. |



Las tasas de lesiones y gravedad disminuyeron en un 48 % en comparación con nuestro año de referencia 2010 .



En 2015, 99,505 visitas médicas se registraron en nuestras clínicas en América Central y en la República Dominicana y más de 43,200 fueron registradas en Bangladesh.

INICIO > EMPLEADOS

La capacidad de Gildan de atraer y retener al mejor talento en el sector se debe en gran medida a su excelente reputación en los países en los que operamos. , En Gildan, lo que nos hace diferentes, es que valoramos a nuestros empleados. Este sentimiento se transforma en acción todos los días en cada país en el que operamos. Solicitamos a las personas que decidieron trabajar con nosotros que nos ofrezcan lo mejor de sí, a cambio creemos que les debemos el proveerles un ámbito laboral cómodo, satisfactorio y estimulante.

Cada día, Gildan se esfuerza por cumplir el desafío de satisfacer las necesidades de sus empleados en las diferentes regiones donde operamos. Una amplia gama de culturas, al igual que diversos sistemas económicos, políticos, legales y sociales se representan en nuestras operaciones regionales a través de América Central, América del Norte, el Caribe, China, Europa y Bangladesh. En vista de estas complejidades, seguimos comprometidos en ofrecer las mejores condiciones laborales en la industria de la confección para los aproximadamente 42,000 empleados de quienes depende nuestro éxito todos los días.



CÓDIGO DE CONDUCTA

Lineamientos para un lugar de trabajo ético

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en todos los lugares donde operamos y establece explícitamente nuestra posición sobre varios temas de prácticas de trabajo.



CONDICIONES DE TRABAJO

Ambiente de trabajo ético y estimulante

A través de las condiciones de trabajo competitivas, deseamos atraer, motivar y retener al mejor talento en todos los países en los que operamos.



CUMPLIMIENTO SOCIAL

Compromiso con los más elevados estándares de prácticas laborales

Para garantizar que cumplimos con nuestros compromisos con los empleados, clientes y otras partes interesadas, para cumplir o exceder nuestros requisitos estrictos del Código de Conducta, realizamos una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada a ...



PROGRAMAS PARA EMPLEADOS

Apoyo a nuestros empleados y sus comunidades

Desarrollamos e implementamos diferentes programas para comunicarnos mejor con nuestros empleados y apoyarlos en diferentes aspectos de sus vidas.



INICIO > EMPLEADOS > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de FLA en 2012, decidimos reevaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa de SCI. En 2011, empezamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión, utilizando la metodología SCI, a la cual nos dedicamos en 2013. Hemos completado un borrador que se encuentra bajo revisión y que se espera que esté finalizado en 2016. Además de integrar la metodología de SCI, también llevamos a cabo una evaluación comparativa de las mejores prácticas de la industria, cuyos resultados también se incorporarán a nuestro nuevo enfoque.



Objetivo

Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 – nivel de clase Mundial – del modelo ECNC)

Plazo:

2014

Avances:

Aunque hemos hecho algunos avances en la implementación de nuestro programa de ergonomía, nos hemos mantenido en un nivel de finalización del 75 %. La estrategia actual de nuestras instalaciones ha sido continuar reforzando sus procesos de ergonomía. Sin embargo, se han estado implementando nuevas iniciativas en 2014, como el concurso para empleados Mejoras de Seguridad y Ergonomía, así como capacitación adicional para los equipos de ingeniería para asegurar soluciones ergonómicas proactivas. La estrategia actual de reforzar el programa vigente permitirá a las instalaciones avanzar consistentemente para lograr el nivel de finalización del 100 % durante 2016.



Compromiso con los Empleados

Objetivo

Realizar la segunda encuesta global de empleados.

Plazo:

2015

Avances:

Una encuesta global de empleados se llevó a cabo en julio de 2013 y, como resultado, se han implementado varias iniciativas de mejora sobre la base de los resultados de la encuesta. La segunda edición de la encuesta se realizó en octubre de 2015 como estaba previsto. Los objetivos de esta encuesta fueron recabar información acerca del nivel actual de compromiso de nuestros empleados y medir los resultados de las iniciativas antes mencionadas que se aplicaron en la Compañía. Con una alta tasa de respuesta en el año 2015 superamos nuestro nivel de compromiso objetivo y aumentamos notablemente nuestros resultados.





INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de Gildan (CoC), desarrollado en 2005 y actualizado en 2012, gobierna las operaciones diarias de la Compañía, estableciendo lineamientos claros para mantener un lugar de trabajo ético. La gerencia de Gildan específicamente tomó como base para estas directrices, estándares reconocidos internacionalmente como las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que hoy por hoy son un estándar esencial en el lugar de trabajo.

El Código de Conducta de Gildan también abarca los principios establecidos por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) y de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés). El objetivo de la FLA es de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en todo el mundo. Los principios de la WRAP establecen las mejores prácticas acordadas en forma común en el área de responsabilidad social.

¿Qué incluye el Código de Conducta de Gildan?

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en cada una de nuestras operaciones globales. Nuestro Código de Conducta afirma inequívocamente nuestra posición en un amplio rango de temas de práctica laboral, que incluyen: trabajo infantil, trabajo forzado, compensación, horas de trabajo, salud y seguridad, así como muchas otras mejores prácticas que la administración de Gildan considera integrales tanto para nuestra organización como para nuestros empleados.

Todos los empleados y el equipo gerencial deben cumplir con el Código de Conducta de Gildan.

Haga  clic aquí para ver nuestro Código de Conducta en formato póster.

Lea más sobre el cumplimiento del Código de Conducta.

CAPACITACIÓN INTERNA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los nuevos empleados se familiarizan con el Código de Conducta de Gildan, a través de un proceso de incorporación formal manejado por los departamentos de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social Corporativa. Los empleados deben certificar por escrito que han leído y entendido todos los aspectos del Código de Conducta. Adicionalmente, los nuevos empleados son capacitados en temas de ciudadanía corporativa, así como sus derechos y deberes en ese aspecto. Esta capacitación provee a los empleados nuevos un entendimiento profundo acerca del Código de Conducta de Gildan, también les presenta el concepto de Ciudadanía Corporativa y el papel que desempeña en nuestra Compañía.

Cursos de actualización sobre el Código de Conducta y sobre otros temas relacionados a la ciudadanía corporativa también se ofrecen periódicamente para prevenir y abordar temas potenciales del lugar de trabajo. En 2014 se ofrecieron sesiones de capacitación a todos los empleados en nuestra instalación integrada de Bangladesh, en todas nuestras instalaciones de costura y en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras. Mas sesiones de capacitación serán impartidas en el resto de nuestras instalaciones textiles, de calcetines y de serigrafía en Centro América y el Caribe antes del final del segundo trimestre de 2015.

En 2014, el Código de Conducta se presentó a los empleados de Gildan Apparel Canada y de la oficina corporativa. Además hay una capacitación más profunda sobre el tema planificada para ellos durante el primer trimestre de 2016. En 2015, se ofreció capacitación sobre el Código de Conducta de los empleados de las instalaciones de Comfort Colors.

GUÍA DEL PROVEEDOR DE GILDAN

Gildan trabaja continuamente tanto con los equipos de gestión de nuestras instalaciones, como con los equipos de gestión de los contratistas, con el fin de ayudarlos a mejorar sus prácticas laborales. La Guía del Proveedor de Gildan brinda una referencia comprensiva y es una herramienta práctica que abarca los principios de los estándares y políticas de la convención de la Organización Internacional de Trabajo que deben implementarse para proteger y promover los derechos de los trabajadores. Específicamente, la Guía del Proveedor de Gildan incluye lo siguiente:

- Detalles sobre cómo implementar un enfoque integrado para cumplir con los estándares de cumplimiento laboral del Código de Conducta de Gildan;
- Políticas y procedimientos operativos para cada estándar de conformidad laboral;
- Un enfoque de sistema de administración al cumplimiento laboral que describe los beneficios de adoptar un enfoque integrado en lugar de un enfoque fragmentado y sobre temas específicos.

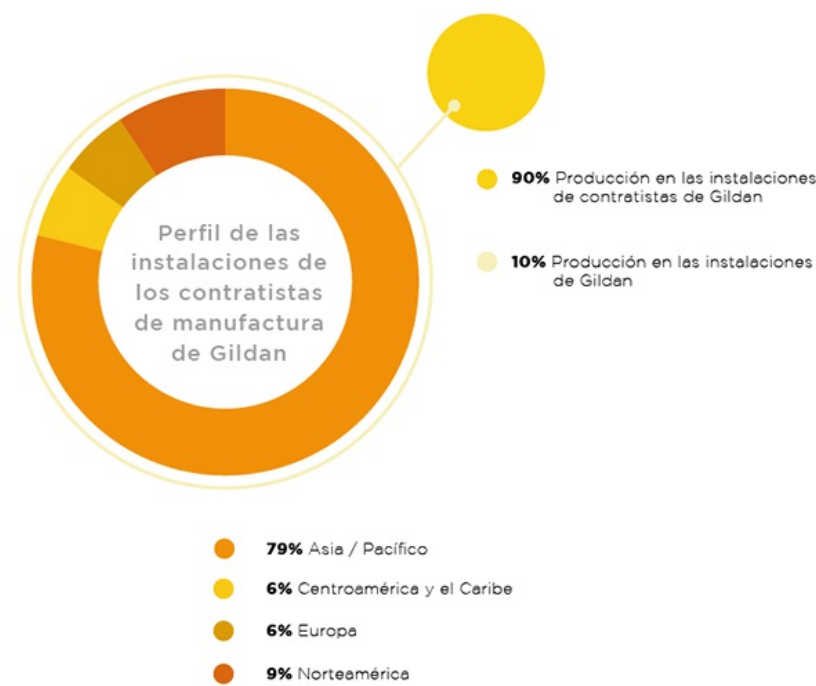


INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Cuando se toma la decisión de subcontratar la producción con un nuevo contratista, realizamos una evaluación integral para determinar la capacidad del contratista de cumplir con nuestros estándares de calidad y estructuras de costos. También evaluamos su capacidad de cumplir con nuestros estándares medioambientales y laborales. El proceso de selección incluye un análisis exhaustivo de las prácticas de responsabilidad social del contratista. Esto lo hacemos mediante la presentación de un cuestionario de autoevaluación a los contratistas potenciales sobre temas críticos delimitados por Gildan. Gildan luego realiza una evaluación de auditoría preliminar in situ antes de iniciar una relación de negocios con cualquier contratista.

INSTALACIONES DE LOS CONTRATISTAS DE MANUFACTURA PARA GILDAN

Producimos la mayoría de nuestros productos en nuestras instalaciones de manufactura verticalmente integradas (para mayor información, por favor consulte nuestro mapa de operaciones). El total de la producción subcontratada, representa menos del 10% (1) de nuestra producción global en términos de volumen. Al final de 2014, estábamos subcontratando producción en 57 instalaciones de contratistas de manufactura en el mundo. Ver la representación por región en el siguiente cuadro.



(1) Favor tomar nota que este porcentaje no incluye producción en las instalaciones de manufactura recientemente adquiridas en Canadá (antes conocidas como Doris).

REQUISITOS CONTRACTUALES

Una cláusula contractual se incluye en todos los acuerdos comerciales a fin de garantizar que los principales proveedores y contratistas de Gildan respeten nuestro Código de Conducta. Esta práctica abarca los siguientes acuerdos:

- Acuerdos con contratistas de manufactura (se incluyen los acuerdos de costura o cualquier acuerdo de manufactura con terceros);
- Acuerdos con los proveedores de materias primas; y
- Acuerdos para compras mayores de equipos.

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

NUEVO CONTRATISTA POTENCIAL

La política de subcontratación de Gildan establece que todos los contratistas externos potenciales usados para la producción de prendas de marca de Gildan, o productos bajo licencia, deben ser auditados antes de adjudicar cualquier contrato de producción para verificar sus prácticas de cumplimiento social. Estas auditorías se llevan a cabo por auditores que están entrenados minuciosamente en las directrices de seguimiento de Gildan y el programa de cumplimiento social. En algunas instancias, Gildan contrata un servicio externo de auditoría para llevar a cabo las auditorías en nuestro nombre.

A los contratistas externos de Gildan se les asigna una calificación según sus resultados en las auditorías. Los resultados de las auditorías ayudan a nuestros equipos internos a evaluar el grado de cumplimiento de las instalaciones contratistas potenciales. Los resultados de las auditorías varían en el nivel de gravedad dependiendo de su clasificación cuando se comparan con nuestro Código de Conducta y los puntos de referencia indicados en nuestra Guía de proveedores. Si uno de los contratistas potenciales no pasa la primera auditoría, nos pueden invitar nuevamente para una visita de cumplimiento solo después de un período de tres meses. En el caso que la instalación no pase la segunda auditoría, esta instalación ya no se considerará como contratista potencial en el futuro. No se aceptaran órdenes futuras de esta instalación.

CONTRATISTAS ACTUALES

Cuando un contratista actual recibe una calificación baja como resultado de su auditoría anual, nuestro primer paso es trabajar con la gerencia de la planta para corregir los problemas principales encontrados durante la auditoría. Parte del proceso incluye el establecimiento de un plan de acción para ayudar a la instalación a mejorar su desempeño en general. Además, se llevan a cabo seguimientos sistemáticos para que los contratistas presenten actualizaciones sobre los progresos realizados en la resolución de los temas planteado.

Si no se muestra ningún progreso durante un período predeterminado de tiempo, Gildan puede decidir poner fin a la relación comercial con un contratista. Si el nivel de cumplimiento de la instalación se considera insuficiente para cumplir con los estándares de Gildan durante el proceso de debida diligencia, los pedidos pueden ser cancelados antes de iniciar la producción. En 2014, Gildan rechazó cuatro plantas de contratistas debido a insuficiencia en los niveles de cumplimiento.

CAPACITACIÓN DEL CONTRATISTA

Hemos estado proporcionando capacitación constante a los empleados de cada uno de nuestros contratistas de costura de largo plazo en Haití. En 2015, se ofrecieron cursos de capacitación sobre el Código de Conducta a uno de nuestros contratistas y participaron cerca de 1,500 empleados. Se ofrecerá capacitación adicional para el resto de contratistas de Haití en 2016. Guildan también entregó capacitación sobre seguridad contra incendios a más de 450 empleados en estas instalaciones en 2015.

Como parte del programa Better Work de Haití, la gerencia de nuestros contratistas en Haití recibió capacitación en diferentes temas laborales desde 2011. Las capacitaciones brindadas incluyen los siguientes temas:

- Planificación de Recursos Humanos;
- Salud y seguridad ambiental;
- Dominio de los esfuerzos de contratación para posiciones clave;
- Garantizando la lealtad del empleado;
- Organización de sesiones de capacitación exitosas; y
- Establecimiento de un sistema de remuneración y motivación.

Durante 2014, también se ofreció capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan a tres contratistas externos importantes en México. Las capacitaciones se brindaron a un total de 11 empleados de mandos medios en todas las instalaciones. No se proporcionó capacitación adicional en 2015.

En 2015, también se ofrecieron sesiones de capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan para un total de 255 empleados de seguridad (todos parte del personal de contratistas) en las operaciones de Gildan. El curso de capacitación, diseñado específicamente para empleados de seguridad que trabajan para contratistas externos, se centra en situaciones comunes que podría enfrentar el personal de seguridad, contratado por contratistas, mientras realiza sus deberes en nombre de Gildan.



INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > LEY DE TRANSPARENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTROS DE CALIFORNIA

En el año 2010 la asamblea legislativa de California aprobó una nueva ley, la Ley de Transparencia en la Cadena de Suministros de California de 2010 (SB 657). Esta nueva legislación requiere que los fabricantes y minoristas de bienes con recibos brutos anuales a nivel mundial de más de \$100 millones de dólares brinden a los consumidores información acerca de sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y el tráfico de personas de sus cadenas de suministro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define que el tráfico humano puede ser interpretado de muchas maneras, incluyendo pero no limitado a trabajo forzado e infantil:

- Convención de la OIT sobre el Trabajo Forzado, No. 29;
- Convención de la OIT sobre la Erradicación del Trabajo Forzado, No. 105;
- Convención de la OIT sobre las Peores formas de Trabajo Infantil, No. 182.

El Código de Conducta de Gildan, el cual fue originalmente implementado en 2005 y actualizado más recientemente en 2012, guía nuestras actividades en cada uno de los lugares donde operamos. Establece explícitamente nuestra posición acerca de una amplia gama de prácticas de trabajo.

Nuestro Código de Conducta está basado en las convenciones de la OIT. Los puntos de referencia mencionados abordan el trabajo forzado, el trabajo infantil, los salarios y beneficios, horas de trabajo, el acoso y abuso, así como la salud y seguridad. Las condiciones de trabajo se monitorean en todas las instalaciones, propias y de contratistas, donde se fabrican nuestros productos. El programa de cumplimiento laboral de Gildan está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) y, como tal, todas las instalaciones de Gildan y de nuestros contratistas de manufactura están sujetas al riguroso sistema de monitoreo, solución y verificación de la FLA. La FLA acredita monitores y utiliza auditores internos para conducir verificaciones no anunciadas. Gildan fue la primera compañía verticalmente integrada en tener un programa de cumplimiento social acreditado por la FLA.

Por favor, lea a continuación para conocer detalles de cómo Gildan cumple con cada uno de los puntos de la Ley de Transparencia en la Cadena de Suministros de California.

1. La compañía participa en la verificación de las cadenas de suministro de productos para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud en sus contratistas.

Gildan evalúa los riesgos potenciales asociados con su cadena de suministros evaluando a los contratistas potenciales antes de cualquier acuerdo de subcontratación a través de una evaluación previa a su contratación. Esta evaluación ayuda a guiar nuestras decisiones de negocios y la relación con los contratistas de manufactura con los que trabajamos. Estas evaluaciones están diseñadas para asegurar que, como mínimo, todas las instalaciones que fabrican nuestros productos cumplan con nuestro estricto Código de Conducta interno, leyes internacionales y locales, y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos establecidos por la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y la FLA. Todos los códigos y normas mencionados anteriormente comprenden estrictas disposiciones sobre la mano de obra forzada e infantil así como sobre la trata de personas y la esclavitud. Cuando se utilizan proveedores externos, también deben adherirse a estos códigos. Esto es una exigencia para hacer negocios con Gildan.

Para asegurar que cumplimos o superamos los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, conducimos una serie de auditorías internas independientes y por terceros cada año, garantizando nuestro compromiso de responsabilidad con nuestros empleados, clientes y otras partes interesadas. En 2015 se realizaron 337 auditorías de monitoreo. De estas, 202 fueron conducidas por auditores internos de Gildan o por auditores externos que trabajan en nuestro nombre, y 135 las llevaron a cabo auditores externos bajo la dirección de la FLA, el programa Better Work de la OIT, WRAP o nuestros propios clientes. Para obtener más información acerca de los procesos de auditoría de Gildan, por favor consulte el punto 2 más adelante.

2. La compañía lleva a cabo auditorías de sus proveedores para evaluar su cumplimiento con los estándares de la compañía con respecto al tráfico de personas y la esclavitud en las cadenas de suministros. La divulgación debe especificar si la verificación no era una auditoría independiente o no anunciada.

El objetivo de Gildan es visitar el 100% de sus instalaciones de manufactura anualmente. Además, auditamos las instalaciones de manufactura de los contratistas externos por lo menos una vez en un período de 18 meses.

A partir del año fiscal 2014, Gildan implementó una nueva política en la cual todas las auditorías realizadas en las instalaciones de nuestra propiedad serán sin previo aviso. Las auditorías en las instalaciones de manufactura de terceros seguirán siendo auditorías no anunciadas. La mayoría de las auditorías son conducidas por nuestros auditores internos. Además, usamos auditores externos en algunos casos. Asimismo, estamos sujetos a las auditorías de algunos de nuestros clientes.

El Código de Conducta de Gildan es la base para todas las auditorías realizadas en las instalaciones de sus contratistas. Las evaluaciones también se basan en los estándares del Manual del Proveedor de Gildan, que se proporciona a todos nuestros contratistas. Otras herramientas de auditoría y monitoreo incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación;
- Pautas de la auditoría y plan de acción de gerencia;
- Formulario de entrevista de gerencia;
- Pautas para el monitoreo; y
- Pautas para la entrevista del empleado.

Gildan utiliza una metodología de muestreo, basada en las pautas Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), para determinar el número de documentos a ser revisados así como el número de personas a ser entrevistadas. Algunos de nuestros contratistas han estado participando en el Programa Better Work de la OIT. Las instalaciones de manufactura de Gildan, así como sus contratistas también son auditados independientemente por la FLA, WRAP y clientes. Por favor lea la sección de cumplimiento social de nuestro sitio web para obtener más información.

3. La compañía requiere que los proveedores directos certifiquen que los materiales incorporados en el producto cumplen con las leyes concernientes a la esclavitud y el tráfico de personas del país o países donde realicen negocios.

Para asegurar que los contratistas y proveedores principales de Gildan respetan y se adhieren al Código de Conducta de Gildan, incluimos una cláusula en nuestros acuerdos comerciales que rigen nuestras relaciones contractuales, la cual estipula que los contratistas deben regirse por nuestro Código. Gildan también exige a todos sus socios comerciales que confirmen, mediante un documento firmado, que no utilizan ni obtienen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán en ninguno de los hilos que suministran a nuestra organización o cuando fabrican nuestros productos.

En 2013, Gildan estableció una evaluación del algodón para un grupo de sus proveedores de hilos de algodón para asegurar que el algodón, el hilo o productos que nos suministraban no contenían algodón de Uzbekistán.

Los proveedores incluidos en la evaluación se seleccionaron de acuerdo con varios factores de riesgo como su proximidad a Uzbekistán y las cantidades de hilo compradas por Gildan o por contratistas externos que fabrican nuestros productos. Estas evaluaciones han sido realizadas por un tercero desde de 2014. La evaluación consiste en una revisión de la documentación de origen proporcionada a Gildan por parte de los proveedores de hilo identificados. Con este objetivo, se han utilizado un cuestionario para el proveedor del país de origen y una plantilla de programación de fardo y combinación. El objetivo del cuestionario era solicitar información relativa a los procesos de operación y producción de los proveedores de hilos, incluyendo información relativa a sus proveedores y confirmar el origen de las fibras y otras materias primas. Completamos nuestras evaluaciones y podemos concluir que existe un bajo riesgo de tener en nuestros productos algodón procedente de Uzbekistán. De ahora en adelante, revisaremos la lista de nuestros proveedores de hilos basada en el enfoque de riesgo mencionado anteriormente y realizar evaluaciones similares si se determina que es necesario.

Adicionalmente, como parte de la mejora continua de nuestro programa de cumplimiento social y como parte de nuestras mejores prácticas, en la segunda mitad de 2014, comenzamos el proceso de auditar proveedores clave de materias primas. Durante 2014, realizamos dicha auditoría a cinco proveedores de materia prima clave. Las auditorías identificaron debilidades en

las áreas de documentación de contratos y archivos de los empleados, exceso de horas extra, así como temas de salud y seguridad y ambientales.

Actualmente estamos trabajando con estos proveedores para desarrollar un plan de remediación para abordar estos hallazgos. Todas las instalaciones colaboraron en la solución de los problemas detectados e hicieron progresos positivos durante el transcurso de 2015. Además, se realizaron otras cuatro auditorías a proveedores de materias primas en 2015.

Debido a los resultados positivos de este proyecto piloto, actualmente estamos desarrollando un procedimiento que utiliza un enfoque basado en el riesgo con el fin de seleccionar proveedores de materias primas para auditar de aquí en adelante.

4. La compañía mantiene estándares de responsabilidad interna y procedimientos para los empleados o contratistas que no cumplen con los estándares relacionados con la esclavitud y el tráfico de personas.

El no-cumplimiento con el Código de Conducta de Gildan puede resultar en una acción correctiva o terminación de un acuerdo comercial, dependiendo del número de no-conformidades encontradas así como de la gravedad de las mismas. Gildan siempre buscará primero una estrategia de solución viable con aquellos proveedores que no cumplan con nuestro Código de Conducta. Sin embargo, podríamos terminar una relación de negocios con un contratista si lo consideramos necesario. Nuestro equipo de auditores internos trabaja con contratistas para desarrollar planes de acción y resolver situaciones de no-cumplimiento.

5. La compañía brinda a los empleados y a la gerencia, que tienen responsabilidad directa de la gestión de la cadena de suministro, capacitación acerca del tráfico de personas y la esclavitud, particularmente con respecto a mitigar los riesgos dentro de las cadenas de suministros de los productos.

Todos los empleados de Gildan son capacitados en nuestro Código de Conducta. En instalaciones de nuestros contratistas externos de costura en Haití, la capacitación sobre nuestro Código de Conducta se proporciona de forma constante a todos los empleados nuevos. Nuestros equipos internos de monitoreo reciben continuamente capacitación acerca del cumplimiento social y temas relacionados con los derechos humanos. También trabajan de cerca con nuestros equipos de gerencia y de nuestros contratistas para asegurar que tienen el conocimiento sobre los requisitos de nuestro Código y el entendimiento de los temas relacionados con el cumplimiento social.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO

Gildan ofrece un ambiente de trabajo ético y estimulante. Procuramos proveer un ambiente de trabajo positivo para todos nuestros empleados.

Todos los empleados de producción en las instalaciones propiedad de Gildan ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Adicionalmente, en la mayoría de nuestras ubicaciones, nuestros empleados reciben valiosos beneficios competitivos, tales como acceso las 24 horas a las clínicas médicas de Gildan, transporte gratuito desde y hacia el trabajo, comidas subsidiadas y acceso a un programa de ayuda financiera.

En los próximos años, Gildan seguirá desarrollando iniciativas que fortalezcan nuestras prácticas de relaciones con los empleados existentes y que garanticen que nuestras prácticas de salud y seguridad son las mejores en la industria de la confección. Seguiremos fortaleciendo nuestros programas de desarrollo y capacitación con el objetivo de crear un mayor número de oportunidades de progreso para nuestros empleados.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PRÁCTICAS DE EMPLEO

Gildan prefiere puestos de empleo permanentes en lugar de contratos temporales. Las razones para esta práctica incluyen:

- Optimización de la inversión financiera en la capacitación y desarrollo del empleado:
 - Existe un costo financiero significativo asociado a la capacitación de nuevos empleados. Por esta razón, Gildan está más interesado en invertir en las personas que estén dispuestas a hacer un compromiso a largo plazo con la compañía.
- Reducción de los costos asociados con la contratación de nuevos empleados.
- Integración con mayor facilidad de nuevos empleados a los valores y la cultura de la compañía.

En algunos casos, reconocemos que la contratación de empleados temporales es necesaria. Algunos ejemplos incluyen:

- proyectos específicos, con una fecha de finalización clara, considerando que no contemos internamente con la capacidad ni la experiencia requeridas;
- necesidades temporales;
- cuando un determinado sitio experimenta un flujo de trabajo más atareado de lo normal;
- ocasiones en las que lleva más tiempo encontrar recursos adecuados permanentes y se necesitan recursos en ese tiempo intermedio;
- también contamos con pasantías de verano. Creemos que es importante ofrecer a los estudiantes una experiencia de trabajo real que les ofrezca las oportunidades para aplicar lo que han aprendido en sus estudios.

INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN 2015 - EMPLEADOS POR TIPO, REGIÓN Y GÉNERO

	PORCENTAJE DE EMPLEADOS PERMANENTES		PORCENTAJE DE EMPLEADOS TEMPORALES	
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
ASIA	99.9		0.1	
	54.6	66.7	54.6	45.4
CARIBE	99.6		0.4	
	55.6	50.0	55.6	44.4
CENTROAMÉRICA	99.8		0.2	
	54.2	80.2	54.2	45.8
EUROPA	100		0	
	42.0	0	42.0	58.0
NORTEAMÉRICA	98.1		1.9	
	48.5	17.0	48.5	51.5

- Un contrato de empleo permanente es un contrato de empleado para tiempo completo o medio tiempo durante un período indeterminado.
- Un contrato de empleo temporal se define como un contrato de empleo de término fijo que finaliza cuando un período específico vence o cuando una tarea específica, que tiene una estimación de tiempo pautada, se completa.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS NUEVOS CONTRATADOS POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO DENTRO DE CADA REGIÓN - 2014

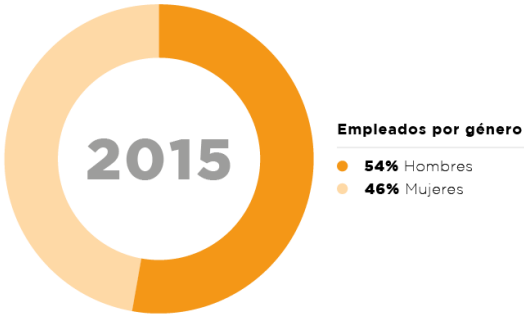
PAÍS	PORCENTAJE POR GRUPO DE EDAD			PORCENTAGE POR GÉNERO	
	Menores de 30	30-50	Arriba de 50	FEMENINO	MASCULINO
ASIA	84.0	16.0	0	32.7	67.3

CARIBE	72.2	27.7	0.1	46.1	53.9
CENTROAMÉRICA	83.8	16.0	0.2	44.4	55.6
EUROPA	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
NORTEAMÉRICA	40.0	42.8	17.2	51.1	48.9

BRINDANDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Compañía está comprometida con la diversidad y la inclusión en todos los niveles del lugar de trabajo. Esto incluye un compromiso para asegurar que no haya parcialidades ni obstáculos sistémicos en las políticas, los procedimientos y las prácticas de la Compañía. La Compañía considera que el apoyo a un lugar de trabajo diverso es un imperativo empresarial que facilita la incorporación y la retención de las personas más talentosas y brillantes.

En Norteamérica, cumplimos con las leyes de salario equitativo, como la Ley de Igualdad de Empleos de Quebec y la Ley de Igualdad de Oportunidades de Estados Unidos (Equal Employment Opportunity, EEO). En otras regiones, donde no existen dichas legislaciones, nos adherimos a la política de no discriminación basada en raza, edad, color, género, religión, nacionalidad, discapacidad, estado de ciudadanía y otras clasificaciones protegidas. Esta política, la cual está en línea con nuestro Código de Conducta, estipula claramente que ningún empleado estará sujeto a ningún tipo de discriminación.



PROGRAMAS OPORTUNIDADES EN NICARAGUA, REPÚBLICA DOMINICANA Y BANGLADESH

En septiembre de 2012, Gildan y Los Pipitos, una organización no gubernamental local de Nicaragua que apoya a personas con discapacidades físicas y mentales, firmaron un acuerdo de colaboración para implementar el programa “Oportunidades” en nuestras instalaciones de costura nicaragüenses. Recientemente, otras dos organizaciones se han unido a esta iniciativa: Activos por un Mundo Solidario y Asociación Antorcha.

Según este acuerdo, Los Pipitos se compromete a formar a personas con discapacidad, a la vez que Gildan se compromete a proporcionarles oportunidades de trabajo en diversas áreas, que incluyen costura, inspección, limpieza y bodega.

Actualmente tenemos 27 empleados bajo este programa en nuestras instalaciones de Nicaragua.

En mayo de 2013, Gildan se asoció con la Escuela Nacional para Sordos en la República Dominicana para implementar el programa “Oportunidades” en nuestras plantas de costura en el país. El programa crea conciencia sobre compañeros de trabajo con retos especiales y actualmente están contratadas tres personas que están recibiendo una capacitación especial en nuestra planta de costura Las Américas.

En nuestra planta integrada de producción textil y de costura en Bangladesh, hemos entrenado a cinco empleados con necesidades especiales que ahora trabajan allí.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALARIOS Y BENEFICIOS

SALARIOS Y BENEFICIOS

Gildan ha desarrollado e implementado una estructura de compensación competitiva que es clave para atraer, motivar y retener al mejor talento en cada uno de los países donde operamos.

Gildan se enorgullece de su reputación de crear trabajos bien remunerados con beneficios atractivos en todas nuestras instalaciones de manufactura. Algunos de los beneficios brindados incluyen: asistencia médica gratuita, acceso a programas de ayuda financiera y comidas subsidiadas. También brindamos transporte subsidiado desde y hacia el trabajo en la mayoría de nuestras instalaciones.

Motivamos a los empleados al proporcionarles la oportunidad de mejorar sus habilidades y nivel de educación mediante programas de capacitación ofrecidos por la Compañía. La mayoría de nuestros trabajadores de producción gana significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países donde operamos. Esto tiene un impacto directo y positivo en la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias.

Gildan también ofrece incentivos adicionales a los empleados que superan objetivos determinados. Estos incentivos, que representan la compensación sobre sus salarios básicos, recompensan a los trabajadores cuya eficiencia es superior al promedio, similar al modelo utilizado en muchas compañías norteamericanas.

Salarios justos

Desde 2012 Gildan ha realizado proyectos piloto en Honduras y la República Dominicana para tener una mejor comprensión de salarios justos. Nuestros estudios incluyen un análisis de salarios y de los beneficios en especies que proveemos a nuestros empleados. Adicionalmente, hemos estado analizando tendencias relacionadas a la inflación con respecto a la alimentación y vivienda, así como otros estudios desarrollados por autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil. Dado que la alimentación es un componente importante como necesidad básica, Gildan ya ha comenzado a tomar acciones para ayudar a nuestros empleados a tener acceso a comestibles y productos básicos para el hogar a precios reducidos. En este sentido, por ejemplo, hemos hecho arreglos para un establecimiento en Nicaragua que se encuentra cerca de nuestras instalaciones para brindar a nuestros empleados alimentos y bienes a precios reducidos comparados al mercado. Para lograrlo, estamos trabajando con el sindicato de nuestra instalación el cual está tomando un rol activo en la administración de esta tienda. La Asociación de Trabajo Justo ("FLA") está trabajando en el desarrollo de un salario estándar que también se incorporará en sus evaluaciones de auditoría. Como miembro acreditado de la FLA, Gildan será evaluada teniendo en cuenta el salario mínimo de referencia de una banda razonable que representa el pago de un salario digno en determinados países. Gildan está en proceso de compilar su propia evaluación interna con respecto al pago de un salario digno a sus empleados en cada una de sus operaciones. La evaluación debiera concluir en 2016, en línea con el plazo de la FLA.

Dado que esto es un elemento importante para las condiciones generales de trabajo que ofrecemos a nuestros empleados, Gildan continuará a concentrarse en sus esfuerzos para asegurar que los salarios y beneficios totales ofrecidos a sus empleados son suficientes para cumplir con las necesidades básicas.

Salarios mínimos en Latinoamérica

Los salarios mínimos en Latinoamérica normalmente varían según la categoría de trabajo. El salario mínimo legal en la mayoría de los países latinoamericanos variará dependiendo del sector industrial. Los diferentes sectores industriales incluyen los sectores de agricultura, servicios, industria, banca y manufactura.

La mayoría de los países tienen un salario mínimo que se aplica a la industria de la manufactura. Los salarios en los sectores industriales o de manufactura pueden utilizarse para comparar los salarios en la industria textil, ya que se relacionan con actividades similares.

Salarios en Haití

A diferencia de la mayoría de las operaciones de Gildan, que están verticalmente integradas y directamente administradas por la Compañía, Gildan subcontrató las operaciones de costura en Haití a terceros. Cada contratista es responsable de implementar todos los requisitos necesarios para cumplir con nuestro Código de Conducta. Los miembros del equipo de Gildan monitorean regularmente a cada contratista y verifican la implementación de los estándares de cumplimiento social y de calidad. Recientemente, Gildan ha aumentado sus recursos en Haití, que son responsables de garantizar que los contratistas de Gildan cumplan con todas las leyes locales y con el Código de Conducta de Gildan.

Controversia en torno al salario mínimo

Un estudio publicado por el Consorcio de Derechos de los Empleados en 2013 en relación con el salario mínimo diario para los empleados que ganan por pieza producida en el sector de la confección, ha generado mucho debate entre diversos sectores, incluyendo los trabajadores, el Gobierno y el sector privado. Como resultado de estas inquietudes, en noviembre de 2013 Gildan exigió a sus contratistas en Haití que cumplieran con el pago de 300 gourdes por día, en una jornada de trabajo de ocho horas, para los empleados que trabajan por pieza producida y siempre sobre la base de la expectativa de eficiencia razonable. Se solicitó a cada contratista que realizara cambios en su estructura de pagos para cumplir con el compromiso presentado por Gildan.

Participación de las partes interesadas

Durante 2014, Gildan facilitó varias reuniones entre uno de los principales dirigentes sindicales en la industria de la confección en Haití y nuestros contratistas para revisar y aprobar la estructura de pagos implementada por contratistas con los empleados que trabajan por pieza. Por ejemplo, en octubre de 2014, uno de los principales sindicatos en la industria de la confección, Tekstil Sendika Ouvriye ak Abiman (SOTA-BO) firmó un acuerdo con uno de nuestros contratistas, en el que ambas partes acordaron la estructura salarial respetando el pago de 300 gourdes.

Cambios en 2015

En mayo de 2015, el Ministerio de Trabajo aprobó un nuevo aumento salarial que elevó a 320 gourdes el salario pagado a los empleados que ganan por pieza producida en 8 horas de trabajo. Nuestros contratistas confirmaron que se hicieron los respectivos ajustes para reflejar este cambio. Además, en septiembre de 2015, el sindicato antes mencionado firmó un acuerdo con nuestro otro contratista en Haití en el cual las partes acordaron las tablas de pago y la gestión de pago de horas extraordinarias, entre otras cosas, todo en línea con las leyes locales de Haití.

En colaboración con nuestro equipo de auditoría independiente, seguimos supervisando la implementación de estos acuerdos. Todavía tenemos

desafíos con respecto a los niveles de eficiencia que deben alcanzarse y el porcentaje de trabajadores que se espera que logre el pago de 320 gourdes. La situación se vió afectada por el ausentismo causado, en parte, por la tensión política de las elecciones de finales de 2015. Gildan ha abastecido su producción de costura de Haití por más de 15 años y continuará haciéndolo en el futuro.

Salarios mínimos en Bangladesh

En Bangladesh existe una estructura de salarios mínimos para el sector de la confección donde los empleados son clasificados de acuerdo al puesto que ocupan. Los empleados de Gildan en Bangladesh reciben salarios considerablemente más altos que el salario mínimo legal del país. También proporcionamos beneficios adicionales tales como comida y asistencia médica.

RECOMPENSANDO EL DESEMPEÑO Y DEDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Evaluación del desempeño

Gildan cuenta con un proceso de evaluación de desempeño bien establecido. Para todos los empleados indirectos y gerentes, el proceso de gestión de desempeño de Gildan se lleva a cabo de forma regular y comienza con una discusión de las expectativas y los objetivos al inicio del año fiscal. Además, se promueve una revisión a la mitad del año y una evaluación general de los objetivos y las competencias del empleado al final del año.

El proceso de gestión de desempeño para empleados directos (por ejemplo, operadores en las plantas de producción) se basa en las competencias requeridas para su puesto de trabajo. También se evalúa el desempeño individual y en equipo en relación con objetivos preestablecidos en factores que van desde eficiencia de producción a calidad y seguridad.

Este proceso trae importantes beneficios tanto al empleado como a la organización. Algunos ejemplos de los beneficios logrados incluyen: aumento del desempeño individual y organizacional, prioridades y objetivos mejor alineados, clarificación de expectativas de desempeño, mayor compromiso de los empleados, mejor identificación de necesidades de capacitación y mejor toma de decisiones con respecto al proceso de recursos humanos (por ejemplo, plan de sucesión, ascensos, aumentos de salarios, pagos de compensación variables).

Filosofía de Compensación de Gildan

La filosofía de compensación de Gildan está diseñada para atraer, motivar y retener empleados, motivando y recompensando su desempeño. El programa de compensación está destinado a ayudar a alinear los intereses de los empleados con aquellos de los accionistas de la Corporación.

Además del salario base, los otros componentes de compensación en Gildan incluyen:

Plan de Incentivos a corto plazo

Todos los puestos gerenciales y una parte de empleados indirectos, incluidos algunos empleados administrativos, técnicos y profesionales, son elegibles para el plan de incentivos a corto plazo. El plan provee bonificaciones anuales, directamente relacionadas con el logro de objetivos financieros clave relativos a los presupuestos. El plan también reconoce esfuerzos individuales y de equipo hacia el logro de resultados superiores. Las bonificaciones están directamente relacionadas con los objetivos cumplidos en el proceso de gestión de desempeño.

El plan de incentivos a corto plazo busca mejorar la relación entre compensación y desempeño a través de:

- Alineamiento de los intereses financieros de los empleados con el desempeño financiero anual de la Compañía;
- Motivación para que los empleados trabajen en pos de los objetivos de desempeño anuales comunes y
- Compensación económica mayor cuando los objetivos superiores individuales y organizacionales se cumplen o sobrepasan.

Plan de Incentivos a largo plazo

El Plan de incentivos a largo plazo (LTIP, por sus siglas en inglés) permite que la Junta Directiva conceda opciones sobre acciones, unidades de acciones restringidas y unidades de acciones restringidas alternativas, a ejecutivos gerentes y empleados clave de Gildan y sus subsidiarias. El objetivo primario del LTIP es alentar a las personas a trabajar en pos del crecimiento y el desarrollo a largo plazo de la compañía.

Además, el LTIP ayuda a Gildan en la incorporación, la retención y la motivación de sus ejecutivos y empleados clave. El LTIP es administrado por la Junta Directiva, que ha delegado las responsabilidades de LTIP al Comité de Recursos Humanos y Compensación.

Más específicamente el LTIP está diseñado para:

- Reconocer y recompensar el impacto de acciones estratégicas a largo plazo realizadas por el equipo gerencial y los empleados clave;
- Alinear los intereses del equipo de gestión, empleados clave y accionistas;
- Ayudar a los empleados a enfocarse en desarrollar e implementar exitosamente una estrategia continua de crecimiento para Gildan y
- Fomentar la retención de empleados.

Lea más acerca del Plan de incentivos a largo plazo de Gildan en la Circular de Representación de Administración.

Plan de adquisición de acciones para empleados

Con el fin de fomentar el compromiso de los empleados con Gildan, un Plan de adquisición de acciones para empleados (ESPP, por sus siglas en inglés) se ofrece a todos los empleados en Norteamérica y a los empleados asalariados en la mayoría de nuestras otras ubicaciones.

El ESPP alienta a los empleados a convertirse en accionistas de Gildan. Les permite comprar acciones de Gildan a precios de descuento mediante deducciones por planilla. La participación de los empleados es voluntaria.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Gildan reconoce que durante el transcurso del empleo, es importante proporcionar a los empleados con la formación continua a través de diversos tipos de entrenamiento destinados a mejorar las capacidades técnicas, administrativas e interpersonales necesarias para su puesto y posición actual, y las mismas oportunidades para el crecimiento futuro dentro de la organización. La capacitación continua de los empleados es un factor clave en la mejora de las competencias técnicas y de comportamiento de la fuerza de trabajo.

Al inicio de su empleo en Gildan, los empleados asisten a una sesión de capacitación de inducción donde son introducidos a Gildan, sus principios, políticas y procedimientos, el Código de Conducta, los principios de ciudadanía corporativa, el Sistema de Calidad Gildan (GQS), y con su responsabilidades específicas de trabajo. La capacitación también incluye temas que le permite a los empleados comprender mejor el entorno en el cual van a trabajar, así como informarles sobre sus derechos y obligaciones.

Los requisitos específicos de capacitación para empleados se identifican posteriormente a través del proceso de evaluación del desempeño. Gildan continúa a evaluar cómo las calificaciones de los empleados, según las evaluaciones de desempeño, evolución de un año a otro. Haciendo esto, hemos podido identificar y desarrollar las competencias de nuestros empleados, ayudarlos a incrementar sus conocimientos y a que sean más conscientes de los principios del Código de Conducta de Gildan. También hemos podido identificar el progreso de nuestros empleados y tomar las medidas necesarias para abordar las brechas entre su desempeño real y el puntaje de desempeño deseado.

Gildan continua ayudando a cerrar las brechas de desempeño de los empleados, brindando capacitación profesional (en el trabajo, interna o externa) y entrenamientos, así como permitiendo a los empleados a que participen en proyectos o asignaciones a través de las diferentes ubicaciones de Gildan. Estos esfuerzos han dado resultados positivos que incluyen, promociones internas, mayor compromiso de los empleados y mayor productividad, entre otros.

Según los parámetros predefinidos, Gildan cubre determinados gastos relacionados y también fomenta el desplazamiento de empleados de un centro o instalación a otro por períodos cortos para que puedan dar o recibir capacitación.

En 2015, se proporcionaron aproximadamente 925,668 horas-hombre de capacitación a nivel global, lo que representa un promedio de 21 horas-hombre de capacitación por empleado.

En 2015, se pueden desglosar las horas - hombre de capacitación para los empleados por categoría, de la siguiente manera:

CATEGORÍA	HORAS-HOMBRE
SALUD Y SEGURIDAD	397,355
DESARROLLO HUMANO	132,492
MANTENIMIENTO	11,534
CAPACITACIÓN TÉCNICA / ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	312,875

CAPACITACIÓN INTERNA

En la mayoría de nuestras ubicaciones, hemos iniciado una serie de sesiones de capacitación internas para mejorar el conocimiento del empleado en asuntos específicos a Gildan, compartir las mejores prácticas y reconocer las competencias y experiencia de los empleados.

Los temas abarcados en estas sesiones de capacitación interna incluyen:

- **Operaciones de Gildan:** En 2012 lanzamos una capacitación sobre el Conocimiento del Negocio de Gildan, que se enfoca en la historia de Gildan, sus productos y operaciones, sus prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y recursos humanos, el Código de Conducta y el Código de Ética. Esta capacitación refleja la cultura de Gildan como empresa y expone claramente la conducta que la empresa espera de sus empleados en cuestiones éticas.
- **Recursos humanos:** Varios temas se están abordando a través de sesiones de capacitación “en casa”. Por ejemplo, habilidades de liderazgo y de organización (p. ej.,: habilidades para el establecimiento de prioridades y manejo del tiempo), motivación de empleados, capacitación de nuevos empleados, resolución de conflictos, gestión del cambio, código de trabajo, planes de seguro, proceso disciplinario, gestión de desempeño y prácticas de reconocimiento son todas áreas de enfoque.

Gildan lanzó una iniciativa global en 2014 en la cual nuestro departamento Corporativo de Recursos Humanos capacitó a todo el personal de gestión sobre los principios relacionados con la gestión del desempeño y el reconocimiento. Esto se hizo para permitir a los gerentes a tener un mejor manejo de empleados de alto rendimiento así como de aquellos que requieren mayor entrenamiento y orientación. Esta iniciativa tuvo resultados exitosos en toda la organización. En Canadá, en 2015, tras la adquisición de Doris Inc. (ahora Gildan Apparel Canada) en junio de 2014, se ofrecieron sesiones de capacitación relativas a la gestión y el reconocimiento del desempeño a 30 gerentes en 2015 para educarlos sobre estos importantes temas.

- **Calidad:** Sistema de Calidad de Gildan, ISO 9001, control de calidad y capacitación de auditor interno.
- **Salud y Seguridad:** Preparación de brigadas internas, capacitación de seguridad de la instalación en todas las áreas, incluidos control de incendios y manejo de químicos.
- **Técnica:** Desarrollo de las capacidades del operador, tejido, procedimientos de corte y teñido, capacitación técnica en el Instituto Politécnico Centroamericano (refrigeración y aire acondicionado) y capacitación eléctrica básica.

- **Finanzas:** Finanzas 101 para profesionales de otras áreas y capacitación en Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS, por sus siglas en inglés).
- **Ciudadanía Corporativa:** Código de Conducta, ergonomía y medio ambiente.
- **Ética y Cumplimiento:** Código de Ética, anticorrupción.
- **Tecnología de la información:** Seguridad de la información (seguridad y personal de computación/información de la compañía).

CAPACITACIÓN TÉCNICA

En Gildan, reconocemos que la capacitación continua del empleado es un factor clave en la actualización de las competencias de los colaboradores. Como tal, ponemos mucho énfasis en la “capacitación en el puesto de trabajo” para nuestros trabajadores. Inmediatamente después de la contratación, los empleados de producción directa reciben capacitación técnica específica a sus responsabilidades, como la capacitación del operador de equipo que se provee a todos los operadores de carga en todos nuestros centros de distribución o capacitación avanzada en Word, Excel y otras aplicaciones de software para nuestro personal administrativo en Barbados y Bangladesh. Aprender los protocolos de seguridad y las técnicas adecuadas desde el inicio permite a los empleados adaptarse fácilmente a sus nuevos ámbitos de trabajo e integrarse rápidamente a sus roles y responsabilidades.

En las instalaciones propiedad de Gildan en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh, al igual que en nuestras instalaciones de contratistas en Haití, módulos de costura están reservados exclusivamente para la capacitación del nuevo empleado. Estos módulos también se usan para enseñar nuevos procedimientos de costura durante todo el año. Durante el 2015 se impartieron aproximadamente 36,700 horas-hombre de capacitación exclusiva en módulos de costura en Honduras, más de 10,000 horas-hombre en Nicaragua y más de 135,300 horas-hombre en Bangladesh.

Específicamente en nuestra instalación textil en República Dominicana (Dortex), el Sistema de Capacitación de Dortex (DTS) se creó para reforzar nuestro compromiso con la capacitación técnica. En 2015 se impartieron cerca de 2,300 horas-hombre de capacitación a los operarios y al personal de servicios.

Cerca de 160,000 horas-hombre de capacitación se impartieron a operadores en todas las áreas de producción en las instalaciones textiles de Honduras.



ACADEMIAS DE FORMACIÓN INTERNA

En marzo de 2011, Gildan creó una Academia de Formación Interna en Nicaragua para proveer a todos los empleados directos la oportunidad de capacitarse en áreas técnicas adicionales, como mecánica, al igual que en roles de supervisión e instrucción. Esto permite a la compañía identificar y capacitar talento interno, al igual que ofrecer a estas personas la oportunidad de ser promovidos dentro de la compañía. El programa está supervisado y certificado por el Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC), organización gubernamental responsable del desarrollo profesional. A la fecha, más de 150 empleados se han graduado de nuestra Academia de Formación Interna en Nicaragua.

La Academia de Formación Interna fue reemplazada recientemente con un Programa de Formación para Mecánicos e Instructores, desarrollado en conjunto con INATEC. Los empleados de Gildan y los habitantes de las comunidades circundantes pueden participar en este programa. Durante 2015, se graduaron 50 mecánicos y 12 instructores del programa, que continuará durante 2016.

En Honduras, un programa similar se implementó exitosamente en nuestra planta de costura de Villanueva en 2014. En esta instalación, 7 empleados se graduaron y fueron promovidos a puestos de mecánicos. El programa también se implementó en una de nuestras instalaciones textiles (Río Nance 2), donde 10 empleados participaron y 6 lograron graduarse. Dos de estos empleados han sido promovidos a puestos de supervisores. La Academia de Formación Interna comenzó en el primer trimestre de 2015 en la instalación de calcetines Río Nance 4 y, en el segundo trimestre del mismo año, en la instalación textil Río Nance 5. La Academia de Formación Interna comenzó en las instalaciones de calcetines en enero de 2015, con 129 empleados graduados en diferentes áreas. En marzo de 2015, Gildan inició un programa interno de capacitación en múltiples áreas en Nicaragua con ingenieros junior y coordinadores para brindar oportunidades de crecimiento futuro en puestos directivos y de coordinación.

En 2013, Gildan creó dos Escuelas Técnicas en alianza con PROCINCO, el componente de capacitación de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Estos centros de formación fueron establecidos bajo la administración del Departamento de Ingeniería en Honduras y se equiparon con herramientas y maquinaria reales con el fin de proporcionar capacitación técnica a los técnicos de mantenimiento de tejido para textiles y calcetines. Esta capacitación se ofrece a través de un programa estructurado que combina horas de formación teórica y práctica.

Desde la apertura de los centros, hemos brindado aproximadamente 11,800 horas-hombre de capacitación técnica a 121 técnicos de mantenimiento. Las Escuelas Técnicas son las primeras de su tipo para los procesos de tejido en textiles y calcetines en la industria de la confección en Honduras.

En 2015, se brindaron más de 45,000 horas-hombre de capacitación técnica a los técnicos de nuestras instalaciones textiles en Honduras. En junio de 2014, la Escuela Técnica Alan Cohen fue inaugurada. El objetivo de la escuela es brindar una mejor preparación a los técnicos textiles para mejorar los niveles de producción, promover el trabajo en equipo y crear más oportunidades para los egresados de este programa.

Por último, en el complejo industrial Río Nance, en 2015 se inició un nuevo proyecto denominado “Minifábricas”. Consiste en la capacitación interna de equipos de alto rendimiento conformados por el mecánico, el auditor y los operadores del área de tejido. También reciben capacitación externa sobre trabajo en equipo, servicio al cliente y resistencia a los cambios.

PROGRAMAS DE LIDERAZGO Y GERENCIA QUE OFRECEMOS

Asimismo, proveemos tanto en el lugar de trabajo como fuera de las instalaciones educación gerencial y de liderazgo, así como la formación en derecho laboral a nuestros Directores, Gerentes, Supervisores y Coordinadores en varios lugares. Abajo se incluyen algunos ejemplos de programas:

- Como parte de nuestras iniciativas de aprendizaje para fortalecer nuestro equipo de gestión en Honduras y Nicaragua, Gildan firmó un convenio de colaboración con la Escuela de Negocios ADEN para proporcionar un programa de entrenamiento de 2.000 horas que tendrá lugar en el transcurso de 2014 y 2015. La Escuela de Negocios ADEN es una institución educativa que se enfoca en el desarrollo profesional de gerentes y ejecutivos, y tiene alianzas estratégicas con reconocidas universidades y escuelas de negocios en América Latina, Estados Unidos, España y Suiza. El programa cubre temas tales como administración de proyectos, habilidades de negociación, gestión de cadena de suministro y desarrollo profesional. Además, el programa de capacitación ofrece orientación y coaching de vida, proporcionando herramientas para mejorar las habilidades directivas e interpersonales de los participantes. Coaching de vida también ayuda a mejorar la calidad de vida de los participantes y desarrollar su potencial. Los programas están destinados a grupos pequeños a medianos de personas identificados como actores clave para la organización.
- Desde 2014, más de 1,700 empleados de gerencia y mandos medios participaron en un programa de Certificación Humanística y Profesional para reforzar las habilidades de liderazgo en Honduras y Nicaragua. El programa cubrió temas como: cultura local y conciencia de responsabilidad, principios, valores y hábitos, comunicación efectiva, el rol del supervisor, trabajo en equipo y libertad financiera. Para poder graduarse del programa, los participantes debían presentar un proyecto para demostrar las habilidades y conocimientos adquiridos, brindando un impacto positivo a su instalación, comunidad y compañía.
- A finales de 2015, se inició el programa “Gerente por primera vez”, como parte de las iniciativas vinculadas al reciente ascenso de empleados a puestos directivos. El programa proporciona herramientas para los empleados recién ascendidos a fin de fortalecer o desarrollar sus competencias en áreas como, por ejemplo, capacidades gerenciales, coaching y liderazgo.
- En la República Dominicana, se inició un programa especializado de liderazgo dirigido a directivos con el fin de desarrollar competencias en áreas como el liderazgo, la planificación estratégica, el coaching y la inteligencia emocional.
- En Barbados, se dictó una capacitación a grupos de supervisores y gerentes sobre la gestión de conflictos, así como una formación específica sobre la Ley de Derechos de Empleo de Barbados. Adicionalmente, comenzamos a proveer sesiones de entrenamiento sobre el comportamiento y las competencias técnicas de los empleados a nivel de dirección. Se registraron 25 empleados participantes este año.
- En Canadá, se desarrolló un programa de capacitación en liderazgo en 2013 y en 2014 con un grupo de gerentes y directores en la oficina corporativa. El programa incluyó 6 sesiones, cada una cubriendo temas diferentes que iban desde habilidades de comunicación hasta entrenamiento y retroalimentación efectiva. Actualmente, la mayoría de los gerentes y directores de nuestra oficina corporativa han participado en la capacitación de liderazgo. En 2015, se ofreció una sesión de seguimiento a todos los directores y gerentes de la oficina corporativa para discutir los avances y ofrecer consejos y herramientas adicionales. Además de esta sesión de seguimiento, se ofrecieron algunas sesiones de coaching individual, así como sesiones de capacitación en liderazgo a los directores de la oficina corporativa para abordar temas específicos en una forma más detallada y personalizada. También se ofrecieron dos sesiones a los gerentes de Apparel Gildan Canada: una relacionada con la gestión de cambios y una relacionada con los comentarios de los empleados. Además de estas sesiones de entrenamiento sobre el liderazgo, varias sesiones individuales de entrenamiento están en proceso para abordar temas específicos de una manera más
- En los Estados Unidos, la capacitación para el desarrollo de liderazgo se realizó en los centros de distribución de Charleston y Eden, además de las instalaciones de hilado de Salisbury. Este entrenamiento estaba enfocado en habilidades de liderazgo, entrenamiento, habilidades efectivas de comunicación, delegación y orientación para supervisores y gerentes. La capacitación se lleva a cabo durante todo el año.

DESARROLLO PERSONAL

Por medio del programa de reembolso de matrícula de Gildan, en algunos países, reembolsamos las cuotas de matrícula a los empleados que participan en los programas de desarrollo profesional continuo ofrecidos a través de universidades o asociaciones profesionales. Gildan apoya a los empleados mediante programas de capacitación y desarrollo, que generalmente mejoran el rendimiento y la satisfacción laboral.

Adicionalmente, en la mayoría de nuestras ubicaciones, ofrecemos cursos de idiomas a los empleados que necesitan comunicarse en francés, inglés o español en el desempeño de sus tareas.

En 2015, dictamos 220 horas-hombre de capacitación y desarrollo profesional para los empleados en nuestra sede de Bangladesh, a cargo de instituciones profesionales.

Taller para Padres Eficaces

En Honduras, Gildan creó un programa de capacitación en el año 2013 llamado Taller para Padres Eficaces. El objetivo de este programa es apoyar a los empleados con una formación que va más allá de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Durante los talleres, los padres aprenden a reconocer la importancia de conocerse mejor, para poder aplicar los conocimientos y las técnicas adquiridas con el objetivo de comunicarse mejor con sus hijos y familiares. En el primer año del programa, se realizaron 13 talleres de 10 horas cada uno en Honduras destinados a empleados de todas las instalaciones.

En total, se proporcionó un total de 2.400 horas de formación en beneficio de más de 100 empleados y sus cónyuges. Durante 2014, tres facilitadores internos fueron capacitados para continuar la implementación de los talleres y abrir nuevos grupos en Honduras. Además, el programa brindó más de 835 sesiones para nuestros empleados en Honduras, durante el curso del año 2014.

Programa Salvemos la familia

En Honduras, Gildan creó este programa en 2015 para apoyar a los empleados con problemas personales y cuestiones familiares, más allá de los inconvenientes laborales, ofreciéndoles asesoramiento familiar. Durante las sesiones, los empleados discuten sus problemas con un consejero que puede darles técnicas para abordar sus problemas y ofrecerles posibles soluciones. Alrededor de 1,100 empleados participaron durante 2015, lo que equivale a 19,566 horas-hombre.

Programa Educatodos en Honduras

La educación básica y la alfabetización se subestiman en muchas partes del mundo, y desafortunadamente, estos derechos fundamentales no están disponibles en muchas regiones. Reconociendo esto, Gildan ha respaldado desde 2003 a Educatodos, un programa desarrollado en asociación con el Ministerio de Educación de Honduras y la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos para ofrecer clases de educación primaria y secundaria en regiones desfavorecidas. En 2010, Gildan continuó su expansión del programa en todas las líneas para incluir sus instalaciones textiles y de costura en Honduras.

En los últimos diez años, cerca de 1,000 empleados de Gildan se han beneficiado con el programa y han alcanzado su educación secundaria mientras trabajan. Esto incluye más de 80 empleados de nuestras instalaciones textiles que se inscribieron al programa de Educatodos el año pasado.

En julio de 2015, nuestras instalaciones Star en Honduras ofrecieron el programa Educatodos a 18 estudiantes de 10.^º y 7.^º grados.

Mujeres de visión mundial en las fábricas

Durante 2015, el mencionado programa fue exitosamente implementado en nuestra planta de costura de Villanueva con capacitación para 340 empleadas, lo que representó 5,440 horas-hombre.

De hecho, en noviembre de 2015, Visión Mundial Honduras y la Fundación Walmart reconocieron a esta planta por su programa Mujeres en las fábricas. Este programa empodera a las participantes a través de una serie de talleres de liderazgo, resolución de conflictos, género, autoestima y comunicación efectiva, entre otros, que producen un impacto positivo en su vida personal y profesional.

“Antes de empezar los talleres, tenía conflictos por no poder manejar adecuadamente el estrés causado por el trabajo ni comunicarme efectivamente con mi familia. Pero gracias a la capacitación recibida, comencé a aplicar las herramientas que me presentaron y sé que he mejorado mis relaciones familiares; los talleres me ayudaron a crear conciencia de que todo puede mejorar cuando tenemos buena voluntad”.

- Claudia López, Supervisora de Producción, Gildan Villanueva



ACUERDO DE ENSEÑANZA CON UNA UNIVERSIDAD HONDUREÑA

En noviembre de 2011 Gildan realizó una encuesta en algunas de sus instalaciones en Honduras para conocer la satisfacción de sus empleados con respecto al horario de trabajo. Aunque la gran mayoría de nuestros empleados manifestaron su satisfacción general con los horarios, un pequeño porcentaje señaló un aspecto negativo, que era la dificultad que tenían para encontrar un programa académico compatible con sus horarios. En respuesta a esto, Gildan firmó, en febrero de 2012, un acuerdo de cooperación educativa con la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH), un convenio de colaboración educativa. Bajo este convenio, el primero de este tipo en Latinoamérica y la Cuenca del Caribe, la universidad ofrece clases cuyos horarios siguen el modelo de trabajo de Gildan. Este acuerdo exclusivo y la flexibilidad que ofrecen los horarios de la Compañía permiten a los empleados empezar o proseguir sus estudios universitarios.

En 2014, más de 300 empleados de Gildan de nuestras instalaciones en Honduras aprovecharon el convenio y pudieron matricularse en la universidad en las diferentes opciones de carrera como de producción industrial, administración de empresas y relaciones industriales.

ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INATEC DE NICARAGUA

En septiembre de 2012 Gildan firmó un acuerdo de colaboración con el Instituto Tecnológico Agropecuario (ITA), instituto local afiliado al Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC) situado en Nandaime.

El acuerdo da a los empleados que trabajan en nuestras instalaciones de costura de Rivas la oportunidad de cursar estudios técnicos adaptados a su horario de trabajo. Este acuerdo permite a nuestros empleados en la instalación de costura de Rivas tomar cursos de inglés, administración, contabilidad y computación en una de las instituciones afiliadas al INATEC. Un total de 450 empleados participa actualmente en este programa, de los cuales 200 han terminado sus cursos de computación y contabilidad. Los costos de los mismos son cubiertos por el INATEC siendo gratuitos para nuestros empleados. Un total de 60 empleados ha participado en nuestras instalaciones de costura de Rivas durante el año 2015.

“MI CASITA” EN REPÚBLICA DOMINICANA

En República Dominicana, Gildan creó una escuela de capacitación interna denominada “Mi Casita”. El objetivo principal de esta escuela es ofrecer a los empleados de mantenimiento la posibilidad de elevar sus niveles de estudios y ayudarlos a mejorar su perfil académico. En 2015, ofrecimos más de 3,500 horas-hombre de formación a través de este programa de capacitación.

PROGRAMAS DE ASISTENCIA DE TRANSICION PARA EMPLEADOS PERMANENTES

En Norteamérica y Barbados, ofrecemos programas de asistencia de transición que buscan apoyar a empleados que salen de Gildan porque se jubilan o se termina el contrato de empleo. Empleados de tiempo completo que están planificando su retiro pueden consultar su proveedor local para discutir beneficios, planes de ahorro y planes financieros a futuro para su retiro.

Un beneficio de indemnización también se ofrece a empleados cuyos puestos de trabajo han sido eliminados, o que sufren un despido permanente relacionado con el cierre de su instalación. El beneficio de indemnización toma en consideración todos los años completos de servicio del empleado impactado. Como parte de cada paquete de indemnización, ofrecemos un servicio externo de orientación profesional, el cual permite al empleado en transición tener acceso a servicios de orientación relacionados con el manejo del estrés, la evaluación de habilidades, la preparación del currículum, la planificación financiera y el desarrollo profesional.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALUD Y SEGURIDAD

En línea con nuestro compromiso de asegurar la salud y el bienestar de nuestros empleados, la salud y seguridad ocupacional es una prioridad en Gildan. Es una parte integral de nuestras prácticas empresariales, tal como se destaca en la Política Global de Salud y Seguridad. Dado que los movimientos repetitivos son una parte inherente del proceso de fabricación y pueden ocasionar incomodidad y posibles lesiones, Gildan ha implementado medidas para mejorar nuestras prácticas de ergonomía en todas nuestras instalaciones, con el objetivo de mitigar las incomodidades de los trabajadores y prevenir las lesiones en el ámbito laboral.

En 2015, por tercer año consecutivo, Gildan fue incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones, en el que la salud y la seguridad son un factor importante. De hecho, Gildan tuvo la mejor puntuación en la industria de textiles, prendas de vestir y artículos de lujo para la categoría de seguridad y salud ocupacional.

En 2008, Gildan implementó una hoja de puntaje interna de desempeño en materia de salud y seguridad para hacer un seguimiento de las lesiones relacionadas con el trabajo y su gravedad. La hoja de puntaje abarca todas las instalaciones de Gildan y contiene datos relativos a primeros auxilios, lesiones, accidentes que implican pérdida de tiempo, trastornos músculo-esqueléticos, horas de trabajo perdidas, días de trabajo, lesiones y tasas de gravedad.

Los indicadores de la tasa de lesiones y gravedad se basan en los principios de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA). El indicador de la tasa de lesiones se utiliza para mostrar cuántos accidentes ocurren en un período de 200,000 horas trabajadas, a la vez que el indicador de la tasa de gravedad indica la gravedad de los accidentes que ocurrieron durante la misma cantidad de horas trabajadas. Esta tasa de gravedad se basa en el número de días perdidos que es un indicador de la gravedad del accidente.

En comparación con años anteriores, a escala global, en 2015 se redujeron las tasas de lesión y gravedad en un 7 % y un 5 % respectivamente. Las tasas de lesión y de gravedad disminuyeron en un 48 % y 49 % respectivamente, al compararlo con la referencia de base de 2010. La disminución de ambas tasas puede atribuirse a los mayores esfuerzos para mejorar la concientización de los empleados que se implementaron en 2015, así como la aplicación de medidas preventivas.

Las políticas y los procedimientos de salud y seguridad de Gildan se han integrado plenamente en las instalaciones recién adquiridas de Gildan Apparel Canada y Comfort Colors en Canadá y en los Estados Unidos respectivamente.

Todas las instalaciones textiles de Gildan cuentan con sistemas integrados de seguridad contra incendio, tales como sistemas de aspersión (excepto por la instalación de Bangladesh donde hay un sistema de manguera instalado), salidas de emergencia y alarmas de incendio, entre otros elementos de seguridad. Además, se realizan simulacros de incendio por lo menos dos veces al año en todas las instalaciones.

Cada trabajo en las operaciones de fabricación y distribución tiene un análisis de riesgo de seguridad que se realiza de acuerdo con el estándar OHSAS 18000. Este análisis identifica los aspectos críticos de seguridad de cada trabajo. Esto ayuda a determinar el entrenamiento, la experiencia y el Equipo de protección personal requeridos para realizar el trabajo de manera segura.

Supervisión de la Junta Directiva sobre la salud y la seguridad

La Salud y Seguridad de los empleados es parte de la agenda para el Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Junta de Directores cada trimestre. El Comité revisa y discute la Hoja de Puntaje de Seguridad trimestral, revisa las tendencias generales de la Compañía de los últimos 12 meses, compara mediciones clave (tasa de frecuencia de accidentes y tasa de gravedad) con los promedios de la industria y discute temas importantes de Salud y Seguridad tales como la revisión de cualquier avance con respecto a planes de acción correctivos en ciertas instalaciones.

El Comité de Compensación y Recursos Humanos establece un plan general cada año fiscal y prioriza las áreas de enfoque. Por ejemplo, si la Compañía comienza a operar con nuevos equipos o tecnología en un área en la cual no se tiene experiencia, el Comité solicitará un análisis de mejores prácticas en este campo y aprobará el enfoque. Más recientemente, esto ocurrió como parte de la integración vertical de la Compañía con el proceso de hilado.

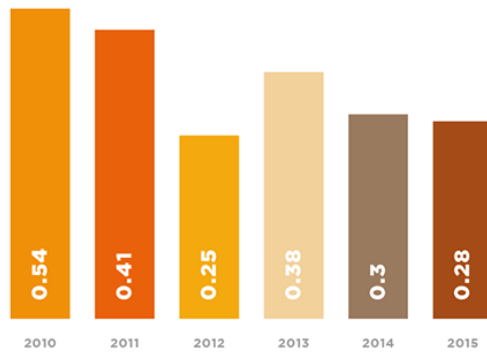
Cada año fiscal, los objetivos de salud y seguridad se establecen para cada operación de Gildan a nivel global. Estos objetivos están generalmente de 10 a 20 % por debajo de los resultados de los años anteriores al avanzar con nuestra meta de mejora continua. El grupo gerencial de cada instalación (gerentes de planta hasta supervisores) tiene la salud y seguridad como parte importante de sus objetivos anuales de operación, lo cual determina su bono anual. Además, los vicepresidentes en las operaciones de fabricación y distribución revisan mensualmente la seguridad con los gerentes de planta y el gerente/coordinador local de seguridad para medir los resultados y las tendencias de cada instalación y discutir las mejores prácticas de otras instalaciones.

Enfoque para 2016

A fin de seguir mejorando nuestras prácticas actuales, las prioridades en materia de seguridad y salud para el 2016 serán las siguientes:

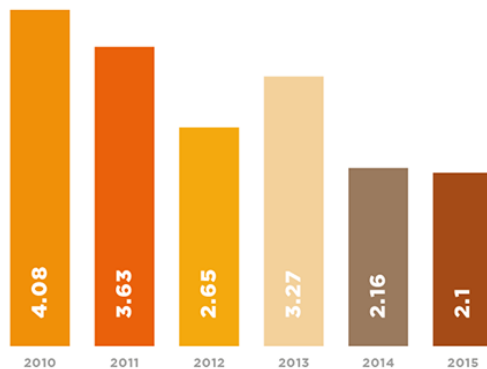
- Objetivo de reducir las tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y las tasas de gravedad en un 10 % como mínimo a nivel mundial.
- Como parte del proceso de mejora continua, en el año 2016 mantendremos la verificación de nuestros datos de salud y seguridad a cargo de un tercero. Esto aumentará la confianza de las partes interesadas en cuanto a que Gildan tiene datos sólidos y confiables sobre salud y seguridad. Este ejercicio también facilitará el análisis de las tendencias de los datos.
- Como parte del plan estratégico de recursos humanos, se identificaron una serie de iniciativas clave. Estas incluyen una cumbre de salud y seguridad para compartir las mejores prácticas y proporcionar actualizaciones sobre los distintos parámetros de salud y seguridad. Además, en esta reunión se evaluará la oportunidad de aprovechar algunos de nuestros programas actuales a escala mundial y armonizar lo que actualmente existe en todas las ubicaciones.

2010 - 2015
Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo



*Datos basados en cálculos de Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Safety and Health Administration, OSHA).
(Cantidad total de accidentes/Total de horas trabajadas) X 200,000 El factor 200,000 se deriva de 50 semanas trabajadas a 40 horas por 100 empleados.*

2010 - 2015
Tasa de gravedad



*Datos basados en cálculos de Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Safety and Health Administration, OSHA).
(Total de días perdidos/Total de horas trabajadas) X 200,000 El factor 200,000 se deriva de 50 semanas trabajadas a 40 horas por 100 empleados.*

INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO DE SALUD Y SEGURIDAD

Para medir el rendimiento de las instalaciones de manufactura, Gildan ha desarrollado un indicador de salud y seguridad, el cual consolida tres de nuestros programas de seguridad más importantes: prevención de accidentes, observaciones preventivas de seguridad y ergonomía. Algunos de los objetivos evaluados como parte de este programa incluyen: número de accidentes registrables, campañas de concientización de seguridad, número de observaciones preventivas de seguridad, implementación del plan de capacitación en ergonomía y análisis de riesgos ergonómicos, entre otros. Dependiendo de los resultados obtenidos en cada instalación para cada objetivo, se calcula una puntuación global.

El indicador de salud y seguridad se supervisará trimestralmente para medir el desempeño durante el año.

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

Se establecieron Comités de Salud y Seguridad formales compuestos por gerentes, supervisores y trabajadores de la producción en todas las instalaciones de Gildan y en varias de nuestras oficinas administrativas y centros de distribución. Estos comités se reúnen una vez al mes para analizar las medidas preventivas que deben implementarse en sus respectivas instalaciones.

Además, los comités analizan cualquier accidente relacionado con la salud y la seguridad que pudiera haber ocurrido durante el período examinado y sugieren mejoras para los programas de salud y seguridad. La implementación de estas mejoras está a cargo de los

gerentes de salud y seguridad, quienes también son responsables de desarrollar procedimientos relacionados en nuestras operaciones de costura y textiles.

Los Comités de Salud y Seguridad también son responsables de realizar la capacitación de empleados, así como simulacros de incendio y de seguridad.

En 2015, el 95 % de los empleados de Gildan estuvo representado por comités formales de salud y seguridad.



SALUD Y SEGURIDAD EN BANGLADESH

Gildan posee una planta integrada de producción textil y de costura ubicada cerca de Dhaka, Bangladesh. Esta planta se adquirió en marzo de 2010 como una iniciativa estratégica para atender el creciente mercado europeo y asiático de la Compañía.

Desde el momento de la adquisición, hemos implementado con éxito nuestro Código de Conducta y el Código de Prácticas Ambientales, que son ambos piedras angulares de nuestro programa líder Genuinamente Comprometido. Hemos invertido en gran medida en esta instalación para adaptarla al resto de nuestras instalaciones en Centroamérica, la Cuenca del Caribe, EE. UU. y Canadá. Estas inversiones incluyen la instalación de escaleras externas para uso en caso de incendios, la construcción de una nueva planta de tratamiento de agua y la sustitución o actualización de otros equipos requeridos para elevar la instalación a los estándares globales de Gildan.

Como parte del proceso de diligencia debida que se llevó a cabo antes de la adquisición de esta instalación, Gildan contrató a una empresa de ingeniería con sede en EE. UU. para llevar a cabo una evaluación física de la propiedad y sus edificios. Como resultado de sus hallazgos, se destinaron recursos considerables para reforzar las estructuras del edificio con acero estructural y hormigón armado. Además, nuestro edificio en Bangladesh se somete a auditorías anuales a cargo de especialistas en seguridad y prevención de pérdidas.

La salud y seguridad de nuestros empleados continúan siendo de suma importancia para nosotros. A la luz de las tragedias de Tazreen Fashions Ltd. y Rana Plaza ocurridas en Bangladesh en años recientes, Gildan sigue confiando en que las acciones que hemos realizado en nuestra instalación de Bangladesh garantizan la salud y la seguridad de nuestros empleados.

Esta instalación cuenta con una brigada de respuesta a emergencias que está compuesta por 240 empleados. Un simulacro de incendio reciente en la instalación dio como resultado la evacuación exitosa de cuatro pisos de empleados en el lapso de seis minutos.

En julio de 2014, Gildan pasó por una inspección con el programa ACCORD para la seguridad eléctrica y contra incendios, así como de seguridad de la estructura del edificio en agosto de 2014. En febrero de 2016, ACCORD realizó la auditoría de seguimiento y actualmente estamos esperando los resultados. Según el informe de ACCORD recibido tras la inspección de seguimiento, existen algunos puntos que creíamos haber resuelto que, en realidad, no se han solucionado por completo. Además, también es importante señalar que muchos de los incumplimientos pendientes no se originaron a partir de la inspección inicial de ACCORD, sino que se agregaron posteriormente como nuevos incumplimientos durante las visitas de seguimiento en las instalaciones. A fin de entender mejor las diferencias, nos pusimos en contacto con ACCORD el 30 de marzo de 2016 para discutir con ellos el estado de la solución y aclarar cualquier diferencia. Después de recibir la respuesta de ACCORD, nuestro equipo local en Bangladesh se reunió rápidamente con ACCORD el 18 de abril de 2016 para analizar cada elemento sin solucionar y cotejar lo que aún resta resolver a fin de solucionar todas las cuestiones pendientes. Como resultado de esta reunión, ACCORD reconoció nuestro estado de solución y actualizó los planes de acción correctiva (CAP, por sus siglas en inglés). Los incumplimientos solucionados ahora están etiquetados como pendientes de verificación en lugar de en progreso. En función de los CAP actualizados, Shahriyar Fabric Industries ahora tiene una tasa de solución del 69 % para la seguridad estructural del edificio, un 88 % para la seguridad eléctrica y un 67 % para la seguridad contra incendios. Tras esta reunión, Gildan acordó con ACCORD los próximos pasos y un calendario revisado para los incumplimientos pendientes. ACCORD prevé efectuar la inspección de seguimiento en las instalaciones en las próximas semanas a fin de completar la verificación de todos los incumplimientos pendientes.

Durante 2015, las tasas de lesiones y las tasas de gravedad disminuyeron un 75 % y un 82 % respectivamente en esta planta.

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Cada año, Gildan imparte varias sesiones de capacitación en salud y seguridad para empleados en todos los niveles y en todas nuestras instalaciones. Estas sesiones incluyen temas como:

- Normas generales de seguridad
- Hojas de control de inspección
- Respuesta de emergencia y primeros auxilios
- Procedimientos de evacuación y rescate
- Seguridad de montacargas
- Capacitación en seguridad industrial
- Control y prevención de incendios
- Protección auditiva y seguridad de la espalda
- Uso del extintor
- Manejo de residuos peligrosos
- Permisos de trabajo/bloqueo/etiquetado
- Equipo de protección personal
- Peligros eléctricos
- Respuesta de derrame
- Trabajo en alturas

- Uso e identificación de químicos/li>
- Informe e investigación de accidentes

Aproximadamente 397,355 horas-hombre de capacitación en las áreas de salud y seguridad se llevaron a cabo en 2015.

En 2015, se capacitó a un grupo de empleados en Centroamérica sobre el programa Entrenamiento de Seguridad por Observación (STOP, por sus siglas en inglés) para fomentar la seguridad y reducir los accidentes en todas las instalaciones de estos lugares. Más de 760 empleados fueron entrenados en STOP lo que representa más de 1,500 horas-hombre de capacitación. La capacitación ayudó a concienciar a los empleados sobre los riesgos de seguridad, lo que dio como resultado más de 8,200 observaciones preventivas presentadas por los empleados en 2015.

Asimismo, luego de la adquisición de las instalaciones de Comfort Colors, se capacitó a todo el personal en los estándares de salud y seguridad de Gildan. El objetivo de estas sesiones de capacitación fue la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de Gildan de manera consistente a través todas las instalaciones propiedad de la Compañía. Los empleados de Gildan Apparel Canada se capacitarán en 2016.

Entre otras iniciativas, la cultura de salud y seguridad de Gildan Apparel Canada se construyó a través de la capacitación a todos los supervisores de planta en el manejo de casos de accidentes, el establecimiento de normas y lineamientos de seguridad para todos los empleados, y la introducción de inspecciones mensuales de los lugares de trabajo.

Además, más de 26,000 empleados de nuestras instalaciones en Centroamérica recibieron capacitación en ergonomía a cargo de miembros del personal médico, de EHS y otros en 2015. Estas sesiones de formación eran parte de la implementación de nuestro programa de ergonomía.

Para obtener más detalles sobre este programa, haga clic aquí.



RENDIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO EN SALUD Y SEGURIDAD

Todas las instalaciones propiedad de Gildan están sujetas a auditorías específicas de salud y seguridad. Estas auditorías se realizan de forma regular por un coordinador de seguridad interno y por auditores internos de responsabilidad social corporativa, al igual que auditores de cumplimiento social externos.

Las auditorías de salud y seguridad se realizan en todas las instalaciones de Gildan de la siguiente manera:

- Instalaciones textiles: Cada dos semanas
- Instalaciones de costura: Una vez al mes
- Ergonomía
- Condiciones sanitarias de la cafetería
- Seguridad de las instalaciones
- Mantenimiento y estado de los equipos
- Etiquetado y mantenimiento de productos químicos
- Servicio de limpieza

INICIATIVAS LOCALES

En Gildan, estamos orgullosos de varios programas que se desarrollan e implementan en nuestras instalaciones con el objetivo de mejorar los conocimientos de nuestros empleados sobre temas de salud general, lo que contribuye así a su bienestar general. Estas iniciativas están diseñadas para abordar necesidades específicas de nuestros empleados según su ubicación geográfica.

Mantenerse informado sobre la Salud y Seguridad

Nuestros empleados reciben información de salud y seguridad a través de diferentes medios de comunicación, según la ubicación: boletines, volantes, correos electrónicos, reuniones, Gildan TV y actualizaciones por parte de expertos de la salud.

Mejoras continuas en medio ambiente, salud y seguridad

En 2015, luego de la adquisición de Gildan Apparel Canada (anteriormente Doris), así como la de Comfort Colors, el personal de Medio Ambiente, Salud y Seguridad (EHS, por su sigla en inglés) recibió capacitación sobre las políticas y los procedimientos de medio ambiente, salud y seguridad de Gildan con el fin de estandarizar las prácticas en todas nuestras plantas.

Certificaciones de las Cafeterías

Conforme a nuestro compromiso de ofrecer a los empleados servicios de cafetería limpios e higiénicos, Gildan implementa el Programa Alimentos Seguros o PAS en todas las cafeterías en Honduras. El programa provee a Gildan herramientas útiles para mejorar en forma continua la calidad de sus cafeterías y aumentar la satisfacción de sus empleados con las instalaciones, a la vez que reduce el ausentismo del personal debido a epidemias o enfermedades transmitidas por los alimentos.

Mediante este programa, Gildan se benefició de los servicios de asesoría provistos por AgroBioTek Internacional, la organización responsable del desarrollo del programa. Esto se complementó con capacitaciones sobre manejo de alimentos, con el objetivo de informar al personal de la cafetería sobre sus respectivas funciones en relación con la seguridad de los alimentos. Los empleados del servicio de alimentos recibieron capacitación sobre el proceso de auditoría para poder detectar rápidamente los incumplimientos y entender cómo implementar acciones correctivas de conformidad con las normas internacionales.

Todas nuestras instalaciones en Honduras y Nicaragua, excepto por San Antonio en Honduras y Annic en Nicaragua, cuentan con una certificación oro válida la cual confirma que están en cumplimiento con los estándares internacionales en términos del manejo higiénico de los alimentos. La certificación oro es el nivel más elevado que puede alcanzarse en este programa. Las instalaciones Annic y San Antonio aplicarán para la certificación en 2016.

Este año, la planta de costura Star en Honduras recibió la certificación. La instalación AKH en Honduras está implementando el programa en estos momentos y se espera que reciba su certificación en el transcurso de 2016. La certificación de esta instalación se retrasó debido a un cambio en el proveedor de servicios de la cafetería.

Nueva Cafetería en Bangladesh

El 13 de abril de 2014, marco el inicio del nuevo año en Bangladesh. El grupo gerencial local organizó un almuerzo especial para los empleados para celebrar la ocasión, el cual se llevó a cabo en la cafetería de la instalación, recientemente renovada. Con una inversión de aproximadamente \$40,000, ahora la cafetería es un espacio cómodo, amplio y bien equipado, donde los empleados pueden disfrutar sus alimentos. Siguiendo las tradiciones locales, la cafetería se adornó con decoraciones alusivas a las celebraciones de Año Nuevo.

Programas de Cuidado de la Salud

En la mayoría de los países en los que operamos, los programas de salud públicos y privados son insuficientes. Para contrarrestar las deficiencias en los sistemas de seguridad social (que incluye el acceso a la atención médica), los médicos de Gildan en cada planta han analizado las tendencias de salud pública de las enfermedades comunes (lo que incluye gripe, VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, dengue y conjuntivitis) en los países donde operamos. Sobre la base de estos hallazgos, Gildan implementó programas preventivos para empleados que incluyen herramientas de concientización, como presentaciones, publicaciones en boletines, folletos y anuncios por altavoz.

Por ejemplo: en nuestras plantas en América Central y la Cuenca del Caribe, implementamos un programa preventivo para enfermedades respiratorias, que es la causa principal de enfermedad en estas regiones debido a su clima tropical. En 2012, en Nicaragua, se implementó un programa preventivo sobre leptospirosis, ya que se observó un aumento en los casos reportados en el país.

Con el fin de mejorar aún más nuestros programas de cuidados de salud, en 2012, siete médicos adicionales de Honduras recibieron capacitación en materia de salud ocupacional por el Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud de la Universidad Autónoma de Nicaragua. Un total de 13 médicos recibió capacitación para impartir este programa, que está coordinado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

En la actualidad, el Consejo de Acreditación para la Conservación de la Audición Ocupacional (CAOHC) ha otorgado la certificación a 9 médicos y 9 enfermeras como Conservacionistas de audición ocupacional (OHC) en Honduras. El CAOHC es una organización dedicada a brindar seguridad y protección al consumidor, para lo cual capacita y acredita a aquellos que trabajan para prevenir la pérdida de la audición provocada por el ruido. Durante el transcurso de 2015, se realizaron 9,477 exámenes audiométricos y 3,494 exámenes audiométricos anuales como parte del Programa de Conservación de la Audición.

Ferias de Salud

Centro América y el Caribe

Hemos organizado ferias de salud en nuestras instalaciones de Honduras desde 2007 y en Nicaragua desde 2009. Durante estos eventos, diferentes organizaciones se unen al personal médico de Gildan para ofrecer a los empleados la información sobre diferentes especialidades médicas, nutrición y otros temas relativos al cuidado de la salud. También reciben información importante sobre el tratamiento médico para enfermedades como diabetes, ortopedia, exámenes auditivos, dentales, oftalmológicos y cuidados ginecológicos, entre otros.

En 2015, más de 1,193 empleados y sus familias en Honduras y en la República Dominicana recibieron atención médica gratuita en las ferias de salud organizadas por la Compañía. Adicionalmente, como parte del apoyo continuo de la Compañía al bienestar de nuestros empleados, se organizó una Jornada de Salud Dental en dos de nuestras plantas en Honduras con estudiantes de la carrera de odontología de la Universidad Nacional de Honduras. La campaña duró un día entero, permitiendo a los empleados de todos los turnos a que participaran.

En el programa participaron 1,439 empleados y familiares, que asistieron a sesiones de información sobre la prevención del deterioro dental y recibieron atención dental gratuita que incluyó una revisión, limpieza dental y aplicaciones de flúor. Gildan cubrió todos los gastos de los tratamientos dentales, un total de \$1,000.

La hipertensión es una afección común en Honduras. Durante el mes de junio, se llevó a cabo una campaña para la detección y el tratamiento de la hipertensión en dos de nuestras plantas en Honduras. Los médicos de Gildan brindaron a los empleados información sobre la prevención y el cuidado de la presión arterial alta y les entregaron panfletos informativos. Un total de 296 empleados con hipertensión en América Central y la Cuenca del Caribe recibieron asistencia médica durante el año 2015, y los médicos controlaron su estado de salud. Además, 66 empleados con diabetes recibieron asistencia médica similar.



Bangladesh

En Bangladesh, se llevó a cabo una campaña de salud centrada en cuestiones de ortopedia que se desarrolló en nuestra planta integrada en el mes de abril. Terapeutas especializados ofrecieron sesiones gratuitas de fisioterapia e informativas sobre cuestiones de ortopedia a más de 200 empleados. El costo total de la campaña fue de aproximadamente \$1,500.

Norteamérica

En el año 2015, el departamento de Recursos Humanos en Charleston organizó una feria de salud para los empleados de nuestra oficina de Charleston. Varios vendedores y proveedores de atención médica, incluyendo quiroprácticos, acupunturistas, masajistas, expertos en

otología y nutricionistas, entre otros, estuvieron presentes para mostrar sus productos y servicios. Los empleados tuvieron la oportunidad de programar citas rápidas in situ con especialistas para realizar consultas básicas.

La mayoría de los proveedores que participaron en la feria de salud está conectada con el proveedor de seguro grupal de nuestra oficina de Charleston y entregó diversos productos sanitarios y certificados de regalo para una rifa que se llevó a cabo durante el evento.



Salud Femenina

En Honduras, nuestros equipos médicos capacitan a las empleadas para reconocer los signos de cáncer cervical y ofrecer exámenes gratuitos a aquellas que lo deseen. Entre la primera campaña en 2007 y el final de 2015, 4,551 empleadas se han realizado la citología. Esta prueba se ofrece mediante una alianza entre Gildan y el gobierno hondureño, que donó el equipo necesario para realizarla.

Gildan continúa apoyando esta campaña cada año en Centro América y el Caribe brindando pruebas citológicas gratuitas a las empleadas. En 2015, más de 1,109 empleadas en nuestra planta de Honduras se realizaron el estudio Papanicolaou y mamografías de forma gratuita como parte de este programa.



Tour Rosa de Gildan: Campaña de concienciación del Cáncer de Mama

Desde 2010, nuestras instalaciones en Centro América y el Caribe han desarrollado una campaña interna de concientización acerca del cáncer de mama llamado Tour Rosa, que se llevó a cabo durante el mes de octubre. En octubre de 2014, todas las instalaciones de Gildan fueron decoradas en color rosa para concientizar a nuestros empleados sobre el cáncer de mama. Las instalaciones se decoraron con ornamentos de color rosa. Nuestros médicos compartieron información importante sobre la prevención, la detección temprana y el tratamiento del cáncer de mama a través de sesiones informativas que se brindaron a más de 12,000 empleados.

Más de 500 voluntarios participaron en las diferentes actividades de la comunidad enfocadas en llevar el mensaje sobre el cáncer de mama. Gildan se unió a las autoridades locales, las organizaciones para la prevención del cáncer y otras compañías durante el mes de concienciación sobre el cáncer de mama. Gildan patrocinó un evento organizado por Nayla Girón, una diseñadora de Honduras, a beneficio de la Liga Contra el Cáncer. El evento contó con artistas locales que respaldaron esta campaña contra el cáncer de mama.

El 27 de octubre de 2014, Gildan Honduras organizó un nuevo evento llamado Trivia Rosa, donde equipos de empleados de diferentes instalaciones participan en un desafío de conocimientos sobre el cáncer de mama. Más de 300 empleados y sus familias participaron en el evento para apoyar a sus compañeros durante el concurso. Varios artistas nacionales participaron en el cierre de la campaña con presentaciones especiales de sus temas más exitosos.

Talleres de Embarazo y Área de Lactancia

En 2011, una de nuestras enfermeras de la instalación de costura de Villanueva en Honduras recibió capacitación para desarrollar un taller exigido por el Instituto de Seguridad Social (IHSS, por sus siglas en inglés) para todas las empleadas embarazadas, a fin de cumplir con las normas y los procedimientos de la Secretaría de Salud de Honduras. Este taller también es obligatorio para que las mujeres puedan recibir una ayuda financiera durante la licencia por maternidad. El objetivo es ofrecer a las mujeres embarazadas información para ayudarlas a estar física y mentalmente preparadas para dar a luz y para los cambios que implican la maternidad en sus vidas. El taller abarca los puntos siguientes:

- Técnicas de respiración
- Ejercicios de preparación física generales
- Importancia y ventajas de la lactancia
- Guía en las fases del parto, tiempo de espera en el hogar, cuándo ir al hospital y situaciones de alto riesgo

Entre los beneficios múltiples de este taller, una ventaja clave es que ofrece a las empleadas la comodidad de recibir la capacitación en las instalaciones de la compañía durante un día, en comparación con el taller de cuatro días que se ofrece de forma externa por IHSS.

Desde su lanzamiento, un total de 1,020 mujeres que trabajan en nuestras plantas en América Central y la Cuenca del Caribe han participado en el taller.

En octubre de 2010, en nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, también inauguramos un área de lactancia para apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo después del parto y todavía están amamantando. Durante la semana Internacional

de Lactancia Materna, en agosto de 2011, nuestra instalación de costura en Villanueva fue reconocida por su programa.

Otras plantas en Honduras y Nicaragua también ofrecen áreas de lactancia que permiten a las madres recientes extraer y almacenar leche.

En septiembre de 2012, aprovechando el éxito del área de lactancia materna de nuestras plantas de costura de Villanueva, en Honduras, Gildan inauguró la primera área de lactancia materna en su planta de costura de Las Américas en la República Dominicana.

El área de lactancia materna, que se ha decorado con fotos de los bebés de las empleadas y está equipada con un pequeño refrigerador y una silla cómoda, será utilizada por unas 150 empleadas al año.

Cuidado Pre-natal en Bangladesh

Desde febrero de 2014, contamos con un nuevo servicio para nuestras empleadas de Bangladesh. Dentro de la planta se inauguró una clínica de cuidados prenatales para brindar atención y formación a todas las empleadas embarazadas.

También se estableció un programa de vacunas, principalmente contra el tétano, para proteger a la madre y al bebé.

Un médico y una enfermera in situ están a cargo de la atención clínica prenatal y también brindan sesiones de capacitación periódicas sobre temas como cuidados especiales para mujeres embarazadas, técnicas y ejercicios para facilitar el parto, cuidado del recién nacido y técnicas de lactancia.



Campaña de Concientización sobre el VIH / SIDA

Desde 2010, nuestras instalaciones de Honduras participaron en una campaña anual de prevención y concienciación del VIH / SIDA durante la cual la Bolsa Samaritana, una organización internacional que ofrece asistencia física y espiritual, fue invitada para exponer sobre la prevención de VIH / SIDA. La organización también ofreció pruebas de VIH voluntarias en el sitio para empleados que deseaban ser examinados. En 2014, más de 400 empleados se realizaron la prueba voluntariamente.

La campaña se realizó nuevamente en 2015.

Virus del Zika

Campaña contra el Chikungunya

En 2014, se llevó a cabo una campaña de concientización sobre el virus del Zika que incluyó:

- Presentaciones informativas para los empleados en las cafeterías y mediante el sistema de altavoces;
- Folletos y tableros de boletines con medidas preventivas;
- Video sobre el Zika que se reprodujo en Gildan TV;
- Fumigación periódica de los sitios para controlar la presencia de los mosquitos que transmiten el virus del Zika;
- Entrega de ABATE (sustancia que se aplica en los recipientes de agua); y
- Seguimiento médico de los empleados afectados.

“Tazón” de Seguridad

En nuestro centro de distribución en Eden, Carolina del Norte, la idea de implementar el programa “Tazón” de Seguridad surgió durante una de las reuniones del comité de empleados - gerencia. Basado en las reglas del juego de fútbol americano, los empleados participantes se dividen en equipos y alcanzan puntos y yardas para varias categorías de seguridad, como inspecciones de seguridad, ideas de identificación de la seguridad del equipo y el logro del nivel de cero ocurrencia de accidentes registrables y primeros auxilios. De manera similar, los equipos pueden ser penalizados por no cumplir con las exigencias de determinados aspectos de seguridad. Al final del año, el equipo con más puntos obtiene un día libre, además de un trofeo y una placa que se muestran en la sala de receso de los empleados.

Nuevo Programa Héroes de Gildan

El objetivo del Programa Héroes de Gildan es reconocer la instalación más segura del año fiscal, usando los resultados de la tasa de lesiones en el lugar de trabajo como medida. La instalación con la tasa de lesiones más baja, se selecciona como el Héroe de Gildan del año correspondiente. Adicionalmente, el programa se enfoca en promover una cultura de seguridad entre los empleados en las plantas participantes para reducir la incidencia de accidentes. Creemos que el compromiso de los empleados repercute positivamente en el índice de lesiones de una planta. Identificaremos mensualmente a la planta con el menor índice acumulado de lesiones e informaremos los resultados a todas las plantas. Se entregarán un trofeo y una placa conmemorativa a la planta ganadora. La planta de costura de Villanueva en Honduras fue reconocida como la planta más segura en 2015, dado que no experimentó ninguna lesión registrable.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PROGRAMA ERGONOMÍA

La protección y mejora de la salud y seguridad de nuestros empleados es una prioridad para Gildan. También es parte integral de nuestras prácticas empresariales. Los movimientos repetitivos son una parte inherente del proceso de manufactura y pueden ocasionar incomodidad y posibles lesiones. Gildan ha implementado medidas para mejorar nuestras prácticas de ergonomía en todas nuestras plantas con el objetivo de mitigar las molestias sufridas por los trabajadores y prevenir las lesiones en el ámbito laboral.

En la industria de la manufactura textil y de costura, peligros sutiles como la exposición a movimientos repetitivos y vibraciones, así como posturas incorrectas, son los riesgos principales en el desarrollo de trastornos músculo - esqueléticos (MSD, por sus siglas en inglés). En comparación con otras industrias, la incidencia de otros tipos de lesiones agudas, enfermedades y accidentes fatales es muy baja. Aparte de los peligros relativos al ámbito de trabajo, es importante tener en cuenta que existen otros elementos no ocupacionales (salud general, actividades de diversión, actividades de juego y físicas de la vida diaria no relativas al trabajo) que también contribuyen al desarrollo e incidencia de MSD.

En 2008, Gildan inició conversaciones con el Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte (ECNC, por su sigla en inglés) para asociarse en el desarrollo y la implementación de un programa de ergonomía de clase mundial en todas nuestras plantas. Seleccionamos al ECNC por su reputación líder en las prácticas ergonómicas y por sus rigurosos estándares y amplia experiencia con grandes compañías en la industria de la confección. El mandato específico del programa era de ayudar a Gildan a identificar y solucionar los riesgos ergonómicos

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN

Un especialista en ergonomía del ECNC fue asignado para trabajar con Gildan para continuar desarrollando nuestro Programa de Ergonomía. ECNC realizó una evaluación inicial en Honduras, en mayo de 2009. Esta evaluación incluyó una serie de entrevistas a la gerencia y a los empleados, visitas a cuatro de nuestras instalaciones y revisión de los detalles del entonces Programa de Ergonomía de Gildan, incluyendo todos los datos médicos disponibles.

El estudio inicial realizado por la ECNC evaluó minuciosamente los trabajos específicos y los procesos que se consideran de alto riesgo para los empleados de Gildan. El ECNC preparó recomendaciones específicas que abordan los peligros asociados comúnmente con MSD. Estas recomendaciones se implementaron y han sido incluidas en el Programa de Ergonomía actual de Gildan.

El Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM, por sus siglas en inglés) clasifica la competencia en las prácticas ergonómicas. El ECNC provee un mapa para ayudar a las compañías a ascender de los niveles más bajos de implementación de ergonomía al nivel de “Clase Mundial” dentro de periodos de tres a cinco años.



RESUMEN DE ELEMENTOS DEL ECMM Y NIVELES

OCHO ELEMENTOS DEL ECMM	NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Gestión de Lesiones• Educación y Capacitación• Auditoría y Cumplimiento del Programa• Gestión de Liderazgo• Responsabilidad y Participación del Empleado• Equipo de Ergonomía de la Planta• Evaluación de Riesgos y Control de Riesgos• Establecimiento de Prioridades y Análisis	<ul style="list-style-type: none">• Nivel 1: Apaga Fuegos• Nivel 2: Reactivo• Nivel 3: Cumplimiento• Nivel 4: Preventivo• Nivel 5: Clase mundial

Los elementos clave utilizados por ECNC incluyen:

- **Responsabilidad y participación del Empleado** para establecer pautas e implementar una política disciplinaria de seguridad que incluye las expectativas referentes a la participación y conductas;

- **Gestión de Liderazgo** para garantizar la disponibilidad de recursos y la medición del programa;
- **Gestión de Lesiones** para identificar a los empleados con síntomas tempranos y rastrear las tendencias de lesión para identificar las causas raíz y mitigar los riesgos;
- **Educación y Capacitación** para respaldar la conciencia sobre ergonomía y la capacitación específica para los empleados de alto riesgo;
- **Programa, Cumplimiento y Auditoría** para implementar todos los elementos del programa y auditar el desempeño;
- **Equipo Ergonómico de Planta** para establecer los equipos multidisciplinarios para manejar el programa;
- **Evaluación de Riesgo y Control de Riesgos** para aplicar controles a riesgos identificados;
- **Establecimiento de Prioridades y Análisis** para reaccionar efectivamente a los incidentes.

Durante 2015, la mayoría de las plantas continuaron progresando y las plantas de calcetines, textiles y de costura en Honduras lograron el nivel 4 “Nivel Preventivo” del Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM, por su sigla en inglés), salvo dos de las plantas textiles que actualmente están en el Nivel 3 “Nivel de cumplimiento”. Una de estas plantas textiles es una antigua planta de Anvil, que fue adquirida en 2012 y, por tal motivo, comenzó con el proceso de implementación en una fecha posterior que los demás centros en Honduras. La segunda es nuestra planta de Río Nance 1, que fue recientemente renovada y, por tanto, acaba de reanudar la aplicación del programa. Durante el mismo año, Gildan impartió formación a más de 15,638 de nuestros empleados en pautas de ergonomía.

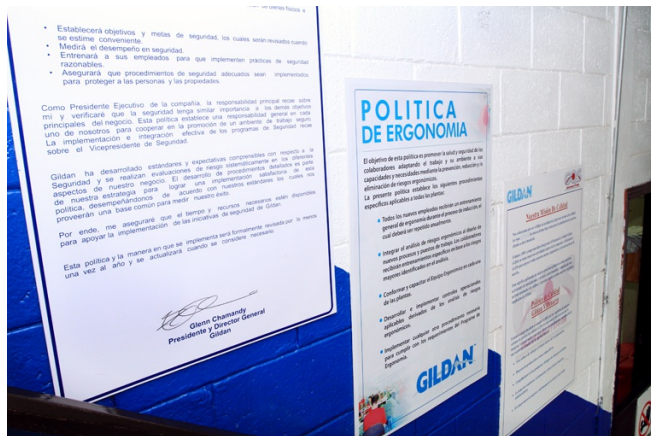
Durante 2015, las plantas de costura de Gildan en Nicaragua continuaron la implementación de nuestro Programa de Ergonomía y alcanzaron el Nivel 4 “Nivel Preventivo”, a excepción de la planta de costura previamente de Anvil que permaneció en el nivel 2 “Reactivo”. Esta planta comenzó la ejecución del programa en una fecha posterior que las demás plantas de Nicaragua y, por tal motivo, su situación es inferior con respecto a las demás. Durante 2015, aproximadamente 6,193 empleados recibieron capacitación en Nicaragua.

En la República Dominicana, los comités de ergonomía continúan reuniéndose regularmente y más de 2,000 empleados fueron entrenados en ergonomía durante 2015. Las instalaciones comenzaron la realización de análisis y controles de riesgo con el fin de cumplir con los requisitos del Nivel 3 - Cumplimiento del ECMM en 2015.

En 2013 iniciamos la implementación del programa en nuestras instalaciones integradas en Bangladesh. A la fecha, las rutinas de ejercicios ergonómicos se realizan dos veces al día. Además, alfombrillas ergonómicas se proporcionaron a todos los empleados que trabajan de pie y se les brindó un entrenamiento sobre posturas. Esperamos que esta instalación haya logrado el Nivel 2 – Reactivo del ECMM, para el final de 2016.

Todas las instalaciones en Centro América ahora cuentan con un Comité de Ergonomía funcional, responsable del análisis de riesgo y el proceso de implementación enfocado en la reducción de lesiones potenciales de nuestros empleados.

Cuando se implemente el nivel 5 del ECMM en todas las plantas de Gildan, nuestros sistemas internos de control podrán identificar de forma eficaz las causas de las lesiones según los síntomas y la patología observados. En un nivel práctico, esto significa que Gildan estará equipada para tomar medidas que permitan controlar los peligros y mitigar los riesgos que afecten a nuestros empleados.



DESTACANDO LA IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA

Como parte de nuestro compromiso de implementar un Programa de Ergonomía de clase mundial en nuestras instalaciones de manufactura en Honduras, Gildan también se asoció con la Asociación Hondureña de Maquilladores, el Centro Regional de Rehabilitación del IHSS y el ECNC para lanzar el nuevo programa de Ejercicios Ergonómicos en febrero de 2013. El programa actualizado incluye nuevas rutinas de ejercicio desarrolladas en colaboración con los socios mencionados. En 2014, completamos la implementación de este nuevo programa en todas nuestras instalaciones de costura en Honduras, así como en una de nuestras cuatro instalaciones de costura en Nicaragua. En Nicaragua, 2 de las 3 plantas de costura implementaron la nueva rutina de ejercicios durante el año 2015, y esperamos que la planta que falta la implemente en el segundo trimestre de 2016.

También esperamos que esta implementación se lleve a cabo en nuestras plantas de costura en la República Dominicana en 2016.

ESCUELAS DE ESPALDA DE GILDAN: PRIMERAS EN HONDURAS

Como parte de nuestra continua implementación del Programa de Ergonomía de clase mundial y nuestro compromiso con la salud de nuestros empleados, Gildan inauguró tres Escuelas de Espalda en marzo de 2012. Estas escuelas se han desarrollado sobre la base de un programa creado por el Centro Regional de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social. Más recientemente, en el año 2015, ocho enfermeras y diez médicos del equipo médico ocupacional de Gildan recibieron la certificación como instructores para impartir sesiones teóricas y prácticas a los empleados.

El objetivo de estas sesiones es educar a los empleados sobre cómo cuidar de su salud con el fin de prevenir lesiones y así mejorar su calidad de vida en general. Las instrucciones se llevan a cabo en una serie de 10 sesiones que incluyen ejercicios que contribuyen a reducir el dolor de espalda, prevenir las recaídas de lesiones de espalda y la reducción de incapacidades laborales.

Una de las escuelas para el estudio del cuidado de la espalda se encuentra en nuestra planta de calcetines Río Nance 4 en Choloma. Brinda servicio a los empleados de nuestro complejo de manufactura de Río Nance. La segunda escuela está ubicada en San Miguel, la planta de costura más grande de Gildan. La tercera se encuentra en nuestras instalaciones de costura de Villanueva. En otra planta de costura (San Antonio) se abrió una nueva escuela para el estudio del cuidado de la espalda en diciembre del año pasado, y la sesión inicial contó con la presencia de 6 empleados. Basado en el éxito de estas escuelas, Gildan evalúa la posibilidad de abrir nuevas escuelas en otras plantas de la Compañía.

Se realiza una evaluación médica a cargo de nuestros médicos y esta evaluación se utiliza para seleccionar a los empleados que participaran en el programa.

Gildan es la primera empresa en Honduras en implementar dicho programa.

Desde septiembre de 2015, más de 264 empleados han participado en las 49 sesiones sobre los cuidados de la espalda impartidas por estas

escuelas.

Como resultado del éxito de las escuelas de espalda de Gildan, hemos desarrollado las escuelas para la salud de los hombros. Se implementó por primera vez en una de nuestras instalaciones de costura en Honduras. Un total de 9 médicos y 17 enfermeras recibieron capacitación para convertirse en instructores certificados. Gildan recientemente lanzó el programa brindando las primeras 48 sesiones a un grupo de 251 empleados. La Escuela del Hombro funciona en las mismas instalaciones de la Escuela de Espalda. Existen en todas nuestras instalaciones en Honduras, excepto en nuestra instalación de costura Star, la cual fue adquirida en 2012. Las escuelas para el cuidado de la espalda abiertas en San Antonio en diciembre del año pasado impulsaron la creación de la escuela para el cuidado de los hombros, con una sesión inicial a la que acudieron 6 empleados. Nicaragua finalizó la preparación de un espacio físico para ambas escuelas y comenzará a brindar sesiones durante el primer trimestre de 2016.



TRABAJANDO HACIA UNA ERGONOMÍA MEJORADA PARA NUESTROS EMPLEADOS: DATOS BREVES SOBRE NUESTROS LOGROS EN HONDURAS

- Un equipo de más de 52 empleados de EHS compuesto por gerentes, jefes, funcionarios y coordinadores se esfuerza por llevar el Programa de Ergonomía de Gildan a su máximo nivel.
- Gildan cuenta con 42 médicos y 67 enfermeras en los centros de manufactura de Centro América y el Caribe, preparados para cubrir las necesidades de salud de nuestros empleados.
- Cada una de nuestras instalaciones tiene un Comité de Salud y Seguridad y un Comité de Ergonomía. Ambos comités están compuestos de aproximadamente 7 empleados de diferentes cargos y departamentos.
- Todos los miembros del Comité de Ergonomía reciben capacitación en la identificación de MSD, priorización de los factores de estrés ergonómicos, determinación de causa raíz, técnicas de análisis de riesgo, desarrollo de medidas de control y criterios de diseño. Adicionalmente, interactúan directamente con los empleados de producción para identificar riesgos, recibir comentarios e implementar controles ergonómicos.
- Gildan y el ECNC han capacitado a aproximadamente 137 empleados expertos en ergonomía en Honduras y Nicaragua. Los empleados que recibieron la capacitación adecuada han liderado la implementación del Programa de Ergonomía en cada planta desde el inicio del programa.
- A fin de sustentar el funcionamiento integral del Programa de Ergonomía en cada planta, más de 19,900 empleados recibieron capacitación en ergonomía en 2015. Esta capacitación incluye temas como: posturas, tipos de lesión, indicadores de síntomas tempranos, intervención médica y medidas preventivas relacionadas al trabajo y a las actividades diarias.
- La capacitación en ergonomía también está incluida como parte del proceso de inducción para todos los empleados nuevos.

EVENTOS SOBRE ERGONOMÍA EN HONDURAS Y NICARAGUA

En 2015, Gildan celebró el cuarto año del Día de la Ergonomía en su planta de costura en San Miguel. Durante el evento, que duró dos días, se brindó capacitación sobre ergonomía a los empleados, se realizaron competencias y se repartieron premios, entre muchas cosas más. Cada empleado recibió, también, un folleto con información detallada sobre ergonomía. Adicionalmente, en todas las plantas textiles en Honduras se organizó una Semana de la seguridad y la ergonomía durante el mes de agosto, en la cual los empleados recibieron capacitaciones sobre el uso del equipo de protección personal (PPE) y sobre ergonomía. Asimismo, se llevaron a cabo actividades adicionales, tales como presentaciones en las cafeterías y la distribución de folletos sobre cuestiones de ergonomía. El equipo de ingeniería también organizó una competencia de seguridad y ergonomía entre febrero y mayo de 2015. En dicho evento se invitó a los empleados a presentar mejoras relacionadas con la seguridad y la ergonomía. Se seleccionaron las mejores ideas que resultaran aplicables y se realizó un reconocimiento de los empleados ganadores.

Nuestras instalaciones en Nicaragua participaron en una campaña de concientización sobre la ergonomía en 2015. También se capacitaron 5,600 empleados en temas de ergonomía durante la campaña.

COMPROMISO DE GILDAN CON LA EXCELENCIA EN ERGONOMÍA

Como parte de la revisión inicial realizada en 2009 en relación con las prácticas de ergonomía de Gildan, el especialista en ergonomía de ECNC subrayó las siguientes observaciones como evidencia del compromiso de Gildan hacia el logro de una cultura de excelencia en ergonomía:

- Estupendo apoyo de la alta gerencia para crear un Programa de Ergonomía “incomparable”;
- La creación de equipos interfuncionales de ergonomía en las instalaciones con el objetivo de identificar peligros potenciales y aplicar controles para mitigar los riesgos ergonómicos;
- Fuerte presencia médica en las instalaciones que provee un mecanismo proactivo para que los empleados puedan reportar molestias y lesiones potenciales, para brindar el seguimiento y control de cualquier síntoma relacionado;
- Los empleados tienen la oportunidad de expresar sus inquietudes acerca de sus áreas de trabajo;
- Capacitación para los nuevos empleados que incluye cursos de concientización sobre la mecánica corporal;
- Carteles de concientización que recuerdan a los empleados sobre los peligros potenciales del trabajo;
- Adicional a las dos pausas de descanso de 15 minutos, los empleados tienen dos recesos obligatorios por día dedicados a ejercicios diseñados para ayudarlos a desarrollar mejores posturas y practicar la relajación muscular.

PRIMER ESTUDIO ANTROPOMÉTRICO EN CENTROAMÉRICA

En 2012, Gildan desarrolló el primer estudio antropométrico en América Central. La antropometría consiste en el estudio de las medidas y las proporciones del cuerpo humano. La antropometría es un elemento importante en la ergonomía, ya que permite que las estaciones de trabajo se diseñen de manera que se ajusten a un rango más amplio de la población en general. En conjunto con el Departamento de Fisiología de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Honduras (UNAH), se seleccionó al azar una muestra de más de 400 personas entre nuestras operaciones de costura y textiles. Todos los participantes accedieron voluntariamente a formar parte del estudio. Como parte del estudio, se midieron 56 variables antropométricas diferentes y se brindó capacitación a 20 médicos sobre los aspectos básicos de la antropometría, las características de los instrumentos utilizados, las condiciones de la medición y los errores comunes. Se ofrecieron dos sesiones de capacitación y se seleccionaron, en última instancia, seis médicos para llevar a cabo el estudio.

El estudio, que se utiliza ampliamente en los países desarrollados, proporciona mediciones y proporciones promedio del cuerpo humano para la población hondureña. Este estudio permite a Gildan y a la industria en general en América Central trabajar con los fabricantes industriales para que los futuros equipos de manufactura se adapten mejor a los trabajadores de la región.

La aplicación de las normas establecidas en este estudio contribuirá a mejorar la calidad de vida de nuestros empleados. Gildan aportó más de \$6,000 para la realización de este proyecto.

En mayo de 2014, durante una pequeña ceremonia llevada a cabo en la ciudad de Tegucigalpa, Gildan presentó los resultados del primer estudio antropométrico nacional titulado "Caracterización antropométrica y la salud de los trabajadores en la costa norte de Honduras". El estudio fue patrocinado por Gildan y desarrollado en colaboración con el área de Medicina ocupacional de la Universidad Nacional de Honduras (UNAH).

Del 16 al 19 de marzo de 2015, Gildan realizó dos presentaciones de su Programa "Cinco minutos saludables": Promoción de ejercicios físicos compensatorios y Escuela para el estudio del cuidado de la espalda: Una visión preventiva para reducir el dolor de espalda y mejorar los hábitos posturales durante la 18^a Conferencia anual de ergonomía en Nashville, E.E.U.U.





INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CLÍNICAS DE SALUD

Gildan provee atención de salud de primera línea a todos sus empleados Centroamérica, República Dominicana y Bangladesh mediante clínicas médicas totalmente equipadas en cada una de nuestras instalaciones de fabricación. Las clínicas médicas operan las 24 horas del día, los siete días de la semana. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados con el lugar de trabajo, nuestro equipo médico, compuesto por 42 médicos y 67 enfermeras en todo el mundo, con frecuencia provee servicios como atención prenatal y vacunación.

Los empleados visitan la clínica en casos de lesiones o accidentes menores. El personal médico también ofrece atención médica y tratamiento general para dolores de cabeza repentinos, fiebre, diarrea, síntomas o enfermedades gástricas o de las vías respiratorias, así como consejos sobre la salud en general.

Durante 2015, se registraron 99,505 consultas médicas en nuestras clínicas en las instalaciones de Centroamérica y la República Dominicana y, en Bangladesh, se registraron más de 43,200 consultas.

En 2015:

- Más de 2,200 empleados de Honduras fueron vacunados de forma gratuita contra la gripe y más de 200 recibieron la vacuna contra la hepatitis B.
- Más de 4,500 empleados de Honduras y la República Dominicana fueron vacunados de forma gratuita contra el tétano.
- Más de 6,600 empleados de Honduras recibieron vitaminas y desparasitantes.

Además de los servicios básicos de salud, todas las empleadas embarazadas son elegibles para recibir atención médica relacionada con su embarazo a través de los talleres de maternidad que organiza el personal médico en las instalaciones de Gildan en la República Dominicana, Nicaragua y Honduras. En la mayoría de nuestras instalaciones en Centroamérica y República Dominicana, cuando las empleadas se inscriben para este programa, reciben capacitación acerca de diferentes temas como:

- Cuidado especial para mujeres embarazadas
- Técnicas de ejercicio para facilitar el nacimiento
- Cuidado para el recién nacido (higiene y preparación del ambiente del hogar)
- Técnicas de lactancia

En la actualidad, 9 médicos y 9 enfermeras recibieron la certificación de Conservacionistas de Audición Ocupacional (OHC) en Honduras por parte del Consejo de Acreditación para la Conservación de la Audición Ocupacional (CAOHC). La CAOHC es una organización dedicada a brindar seguridad y protección al consumidor entrenando y acreditando a aquellos que trabajan para prevenir la pérdida de la audición provocada por el ruido. Durante 2015, se realizaron 9,477 exámenes audiométricos y 3,426 exámenes audiométricos anuales como parte del Programa de Conservación de la Audición.

SALUD Y BIENESTAR

La salud y el bienestar de los empleados son un pilar importante en Gildan. Contamos con varios programas e iniciativas a lo largo de toda la organización para ayudar a manejar la salud y bienestar de los empleados. La capacitación y las medidas para manejar el estrés relacionado con el trabajo están disponibles para todos los empleados de las operaciones de Norteamérica y Barbados a través del Programa de Asistencia para Empleados (EAP, por sus siglas en inglés).

El EAP es un beneficio adicional brindado a empleados y está disponible de forma voluntaria y confidencial. Este servicio brinda orientación a los empleados y sus familias y les da la oportunidad de hablar con profesionales de forma gratuita cuando están atravesando situaciones en el trabajo o problemas personales (por ejemplo, intimidación y acoso, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, problemas matrimoniales, problemas con el cuidado de ancianos, estrés familiar y asesoría legal).

Similar al EAP, en nuestras instalaciones de Centro América, asesoría familiar está disponible para nuestros empleados.

En cada uno de los lugares donde operamos también brindamos iniciativas locales para promover la salud y bienestar. Algunos ejemplos incluyen:

Oficina Corporativa:

- Seminarios que abordan el problema de la falta de sueño, la fatiga y el estrés;
- Una Feria de salud y bienestar durante el Mes de la salud que incluye temas como la ergonomía en el lugar de trabajo, la evaluación del riesgo cardiovascular para la salud, el análisis de la composición corporal y las sesiones de meditación;
- El club de caminata y clases de yoga subsidiadas ofrecidas in situ; y
- Membresías de gimnasio a precio de descuento se brindan a todos los empleados.

Estados Unidos:

- Vacunas contra la influenza se brindan in situ en todas las oficinas e instalaciones de Estados Unidos;
- Membresías de gimnasio a precio de descuento están disponibles en Charleston, Eden y Salisbury;
- En Eden, los empleados participan en el programa “Get Fit Eden” (Ponte en forma Eden), cuyo objetivo es aumentar la actividad física y mejorar la salud de los empleados y residentes de Eden que sufren de obesidad y diabetes. Los empleados también participan en una liga de baloncesto de la comunidad patrocinada por la compañía;
- En Cedartown y Charleston, se llevan a cabo ferias para la salud donde los empleados están invitados a hacerse exámenes biométricos y a tomarse la presión arterial, así como a consultar a proveedores locales de servicios médicos que brindan cuidado médico, cuidado de la visión, cuidado dental y cuidado quiropráctico; y
- En Eden, los empleados participaron en concursos de pérdida de peso para mejorar la salud.

Barbados:

- El Comité de Bienestar promueve iniciativas para un estilo de vida saludable;

- Desafíos de ejercicios individuales y en equipos se realizan durante el año para animar a los empleados a llevar un estilo de vida saludable como, por ejemplo, un evento anual de maratón o caminata;
- Se ofrecen controles de salud periódicos (controles de peso, Índice de Masa Corporal [IMC, por sus siglas en inglés], presión arterial, colesterol, cáncer de mama, etc.);
- Un gimnasio está disponible en la oficina para todos los empleados;
- Controles dietéticos y consultas con nutricionistas matriculados, y
- Conferencias sobre diferentes alimentos que afectan la salud a cargo de un profesional de la salud.

Honduras y Nicaragua:

- Campanas de salud que incluyen concientización de temas como cáncer de mama y de cérvix, VIH, donación de sangre y ergonomía en el trabajo, se ofrecen a los empleados largo del año; y
- Vacunas subsidiadas están disponibles para todos los empleados.

República Dominicana:

- La Compañía patrocina un Torneo de Fútbol de Gildan;
- Equipos de softball y baloncesto organizados, y
- Vacunas subsidiadas están disponibles para todos los empleados.

Bangladesh:

- Más de 180 empleados se han vacunado, sin costo, contra el tétano y la hepatitis B.
- 180 empleados reciben vitaminas y suplementos de calcio al mes.
- Se organizó una campaña de salud, donde 219 empleados tuvieron una consulta ortopédica.

Iniciativas de bienestar para 2015

Nuestro objetivo en 2015 es extender nuestras iniciativas de bienestar a todas nuestras ubicaciones. La meta es llevar a cabo más eventos como ferias de salud, seminarios in situ sobre la importancia de la buena nutrición y el control del estrés, así como desafíos para la pérdida de peso. Queremos educar a nuestros empleados sobre la importancia de llevar vidas saludables y cómo estos esfuerzos afectarán su salud a largo plazo.

Clínicas de atención médica están disponibles en todas nuestras instalaciones de manufactura, donde los empleados reciben cuidados de médicos y enfermeras certificados. Adicionalmente, en las clínicas se ofrecen capacitaciones para los empleados sobre condiciones seguras para trabajar.

El enfoque de Gildan de ofrecer condiciones seguras de trabajo es un enfoque dual: aumentar la conciencia y el compromiso de los empleados y contar con el compromiso de la gerencia en apoyo a nuestros esfuerzos. En 2015, en las instalaciones de fabricación de Gildan se brindaron más de 4,300 horas de entrenamiento sobre salud y seguridad. Comités de seguridad activos, con alto compromiso de los empleados, están presentes en todas las instalaciones de Gildan. Los Comités de Seguridad auditan las instalaciones, discuten los accidentes y brindan sugerencias para mejorar el equipo de seguridad y procedimientos operacionales. El compromiso de la gerencia se ilustra a través del uso de la Política Global de Salud y Seguridad, implementada en todas nuestras instalaciones.

FARMACIA

Desde 2010, en asociación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Gildan abrió una nueva farmacia adyacente a nuestras clínicas del complejo Río Nance en Honduras, que ofrece beneficios a todos los empleados que trabajan en el complejo. Todos los empleados que trabajan en el complejo se benefician de este servicio. El proceso de registro para todas las recetas proporcionadas por los médicos en las clínicas médicas del complejo ha sido automatizado, mejorando el servicio.

Solo en 2015, la farmacia proporcionó medicamentos para más de 67,725 recetas emitidas por nuestros médicos del complejo Río Nance. Esto representa más de US\$490,000 en medicamentos ofrecidos sin cargo en nuestras clínicas.

En 2015, se proporcionó sin cargo un monto superior a \$310,700 en medicamentos a nuestros empleados de Bangladesh.

ENFOQUE EN LA SALUD Y BIENESTAR EN ESTADOS UNIDOS

El año 2015 marcó la continuidad exitosa de nuestros esfuerzos para promover el bienestar en todas las instalaciones de EE. UU. No solo ofrecimos vacunas contra la gripe en todas las instalaciones, sino que aumentamos el número de participantes, una cifra superior a la de 2014 en la mayoría de nuestras instalaciones.

Para 2015, nuestra instalación de hilado de Cedartown, Georgia, amplió su enfoque de una feria tradicional de la salud a una Semana de la salud. La semana completa consistió en actividades centradas en la salud y el bienestar personal, así como en el impacto en la comunidad. Las actividades incluyeron: dos clases sobre nutrición y hábitos saludables de alimentación, exámenes biométricos en el lugar, control de la presión arterial, control de la glucosa y donación de sangre. Los empleados también participaron voluntariamente en diversos desafíos de salud durante sus descansos. El volumen de participantes, así como los comentarios positivos, aseguraron a los empleados que esto seguirá siendo parte de las iniciativas continuas de bienestar en Cedartown, GA. Esperamos ampliar este tipo de actividad a otras instalaciones de EE. UU. en 2016.

Por segundo año consecutivo, la instalación de Charleston, Carolina del Sur, organizó una feria de la salud muy exitosa. Los empleados pudieron interactuar nuevamente con los proveedores locales que estaban en el lugar, para discutir los objetivos de bienestar personal y cómo los servicios ofrecidos por los proveedores de la zona podrían ayudar a alcanzar esos objetivos. En Eden, Carolina del Norte, los empleados participaron en varias actividades de bienestar, que incluyen la caminata March of Dimes, la campaña de ejercicios “Get Fit Eden” y un desafío para la pérdida de peso.

El programa de descuentos médicos de EE. UU. tuvo nuevamente un año muy exitoso. Más del 94 % de los empleados y sus cónyuges incluidos (los participantes en nuestro plan de seguro médico grupal) voluntariamente aceptaron realizarse un examen físico anual o de rutina antes de la fecha límite y proporcionar una prueba válida de su examen médico. Los empleados que proporcionaron pruebas válidas de su examen pudieron ahorrar \$20 cada dos semanas en su cobertura médica, mientras que los empleados cuyo plan de seguro cubre a sus cónyuges fueron elegibles para un ahorro de \$40 cada dos semanas. Nuestra meta para 2016 es llegar a un 97 % de participación.

En 2016, comenzaremos a ofrecer dos mejoras en nuestro programa de beneficios que fomentará el cumplimiento de nuestro programa de bienestar, que está centrado en la población diabética. Para el período del plan de beneficios que comienza el 1 de mayo de 2016, Gildan introducirá un programa de cumplimiento de bienestar integral que se centrará en la atención de las personas con diabetes. Los participantes del programa que logren un cumplimiento del 100 % recibirán todos los medicamentos y los suministros para la diabetes de forma gratuita. Este programa está destinado a aquellos empleados o dependientes que incurrir en reclamaciones cuando no se cumplen los controles de diabetes recomendados y fomentará el uso adecuado de los medicamentos mediante la eliminación de la carga financiera asociada con la obtención de recetas. Si el programa resulta exitoso, consideraremos la ampliación de este tipo de programa de cumplimiento a otras áreas objetivo que representan el área más importante de reclamaciones por costos elevados. Continuaremos ofreciendo clínicas in situ para vacunas contra la gripe sin costo en todas nuestras instalaciones de Estados Unidos que ofrecen la conveniencia de contar con este servicio en su lugar de trabajo. Aquellos que no pueden recibir la vacuna contra la gripe en las instalaciones, podrán recibirla en el consultorio del proveedor o en una clínica MinuteClinic aprobada, de forma gratuita.

Enfermeras en el lugar de trabajo

Los empleados de nuestro centro de distribución de Mebane, Carolina del Norte, tienen acceso a los servicios de un profesional de enfermería en el lugar. Durante ocho horas cada semana, los empleados pueden consultar a la enfermera para atender sus problemas de salud personal o recibir una receta sin salir de las instalaciones. Este programa no solo ha reducido el nivel de ausentismo sino que también ha tenido un impacto positivo en el plan de salud grupal autofinanciado de la Compañía, ya que el costo del tratamiento de enfermedades leves en el lugar es mucho menor que la visita habitual al consultorio de un médico. Estos servicios también han permitido reducir año tras año las declaraciones generales de gastos. Se anima a todos los empleados actuales y de nuevo ingreso a participar en una evaluación de salud voluntaria y confidencial realizada por el profesional de enfermería como una forma alternativa para identificar y tratar los riesgos potenciales para la salud que pueden haber pasado desapercibidos.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

La identificación temprana de los temas relacionados con el empleado es esencial para garantizar no solo el cumplimiento del Código de Conducta básico, sino también para crear un lugar de trabajo participativo, al respaldar las líneas de comunicación eficaces y genuinamente abiertas entre gerentes y empleados. En todas las oficinas administrativas e instalaciones de fabricación de Gildan logramos esto mediante mecanismos de comunicación formales en los que destacan:

- **Política de Puertas Abiertas** para alentar a cualquier empleado a comunicar a la gerencia cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata
 - Mesas redondas de empleados y gerencia con resultados claros y seguimiento:
 - Las mesas redondas están organizadas por los equipos de gerencia y los empleados para identificar las mejores prácticas, analizar los problemas y desarrollar en forma colectiva un plan de acción para remediación.
 - Brindar respuesta inmediata al empleado.
 - La frecuencia de las mesas redondas varía según la región: mensual, bimensual o trimestral.
- **Comités de empleados-empresa**
 - Se crearon varios comités de empleados-empresa en diferentes ubicaciones para compartir opiniones y apoyar en el manejo de varios temas en el lugar de trabajo.
 - Además de los comités de salud y seguridad y de ergonomía, se establecieron otros comités que se reúnen mensualmente para analizar asuntos que abarcan el transporte, la cafetería e iniciativas ambientales o para abordar temas específicos en una instalación u oficina en particular.
 - Los siguientes son ejemplos de comités que se crearon y de algunas excelentes iniciativas que se desarrollaron como resultado:
 - En Honduras, se creó un comité ambiental para supervisar todas las actividades ambientales en nuestro complejo textil, como reciclaje, reforestación y circulación de folletos educativos.
 - En la República Dominicana, se formaron varios comités para los empleados de diferentes turnos con el objetivo de trabajar en los resultados de las encuestas de opinión y establecer un plan de acción para trabajar en las áreas de mejora identificadas.
 - En Barbados, un comité del personal es responsable de planificar las actividades del personal. Este comité, junto con el comité de Ecología y Bienestar, también actúa como un conducto de información para los empleados a fin de abordar sus preocupaciones, o como un mecanismo a través del cual pueden enviar sus sugerencias.
 - En Bangladesh hay un Comité de Participación de los Empleados y un Comité de Salud, Seguridad y Medioambiente formados por representantes de los trabajadores y de la gerencia. La participación de los trabajadores. El comité se reúne cada dos meses para tratar las cuestiones que plantean los representantes de los empleados. El Comité de Salud, Seguridad y Medioambiente se reúne mensualmente para tratar temas de seguridad y formular planes de acción para trabajar en determinadas áreas de mejora.
- **Buzones de Sugerencias**
 - Los buzones de sugerencias ubicados en el piso de producción y en las cafeterías de todas las instalaciones de fabricación en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh son uno de los mecanismos de comunicación usados por los empleados para informar sus inquietudes. En 2016, se implementarán buzones de sugerencias en las áreas de producción de Gildan Apparel Canada, nuestra más reciente adquisición, antes conocida como Doris.
 - Un empleado regional no perteneciente a la gerencia de la instalación recoge semanalmente los mensajes escritos en los buzones de sugerencias.

En Honduras, se recibieron más de 6,200 sugerencias en 2015. La mayoría de las preocupaciones incluyó problemas relacionados con la cafetería, temas de mandos medios y recursos humanos. Todos eran asuntos que podrían resolverse en su totalidad a través de las oficinas de recursos humanos.

En la República Dominicana recibimos cerca de 300 sugerencias en relación con la cafetería y temas y servicios de recursos humanos, además de cuestiones de operaciones y mandos medios.

En Bangladesh, se recibieron 23 sugerencias relacionadas con los servicios de cafetería, la realización de un pícnic y cuestiones de uniformes.

En Barbados, hay buzones de sugerencias en todas las plantas de todos los edificios. Las sugerencias de los empleados de los buzones se recopilan de forma regular, y se abordan en las reuniones trimestrales del personal.

Hemos observado un aumento de las sugerencias recibidas en los últimos años. Lo atribuimos al incremento de las actividades realizadas para fomentar el uso de los mecanismos de comunicación.

Por ejemplo, a lo largo de los años, muchos programas exitosos se iniciaron basados en las sugerencias de nuestros empleados depositadas en los buzones de sugerencias. Estas sugerencias incluyen la implementación del programa de la Cooperativa en las instalaciones de Río Nance en Honduras, la construcción de un área de estacionamiento cubierto para motocicletas en San Miguel y el establecimiento del Comité Verde en Barbados y la instalación de dos cajeros automáticos dentro de las instalaciones en Bangladesh para fácil acceso de los empleados a su compensación.

Asimismo, creemos que el aumento en el número de sugerencias se debe a que todas ellas son revisadas y todos los empleados reciben retroalimentación sobre las ideas que plantean.

- Línea Gratuita de Integridad y Responsabilidad Social y enlace al Sitio web
 - Una línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, lo que permite a los empleados de Gildan informar en forma anónima o confidencial sus preocupaciones en inglés, francés, español, creole y bengalí.
 - Esta línea directa es parte de nuestra política de denuncia de irregularidades lanzada en 2004 y se utiliza como herramienta para denunciar las presuntas violaciones del Código de Conducta y el Código de Ética, la Política de Anticorrupción y el Programa de

Cumplimiento de Gildan.

- El departamento de auditoría interna de la compañía prueba la línea directa anualmente.

En 2015, recibimos un total de 23 llamadas relacionadas con temas de Recursos Humanos y más específicamente con temas laborales y de conducta en el lugar de trabajo. Todas las quejas se investigaron y se realizó el seguimiento correspondiente por el Comité de Inquietudes del Empleado y Actos Cuestionables en la Oficina Corporativa de la Compañía.

Cada una de las quejas reportadas es investigada y se les da seguimiento por los equipos de gerencia o, si se presenta a través de la Línea Directa, por el Comité de Inquietudes de los Empleados y Actos Cuestionables. Si la alta gerencia está involucrada en la queja, se consulta a la Junta Directiva. Durante las auditorías en nuestras instalaciones realizadas por contratistas externos también verificamos que los mecanismos de comunicación estén funcionando efectivamente.

En 2015, capacitamos a los empleados de nuestras instalaciones de Comfort Colors, recientemente adquiridas en los Estados Unidos sobre los mecanismos de comunicación y la línea directa gratuita.

Asimismo, se capacitó a los empleados de la instalación de manufactura recientemente adquirida en Canadá sobre la línea de Integridad, el Código de Conducta y el Código de Ética. En 2016, se proporcionarán capacitación e información adicionales detalladas sobre el Código de Conducta y el Código de Ética, además de la línea directa gratuita, para todos los empleados de estas instalaciones.

USO DE LA CREATIVIDAD PARA PROMOVER LOS MECANISMOS DE COMUNICACION

Como parte de la capacitación de inducción para empleados nuevos en Gildan, promovemos proactivamente los mecanismos de comunicación disponibles. Adicionalmente, brindamos capacitación específica sobre el uso estos mecanismos. En las áreas comunes de todas nuestras instalaciones y oficinas también hay coloridos carteles que promocionan la línea directa gratuita de Integridad y Responsabilidad Social.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CIERRE DE INSTALACIONES

En 2015, continuamos aumentando nuestra capacidad de manufactura y distribución mediante el desarrollo y la puesta en marcha de nuevas instalaciones de costura e hilado en los Estados Unidos, la expansión de nuestro centro de distribución para el canal de estampado en Eden, Carolina del Norte y la adquisición de Comfort Colors®.

La Compañía también tuvo que reestructurar algunas de sus operaciones en 2015 con el fin de mantener su posición competitiva en un entorno empresarial más débil. Lamentamos el impacto que tuvieron estas consolidaciones sobre nuestro ex empleados, sus familias y sus comunidades, y la Compañía hizo todo lo posible para aliviar el impacto para los empleados.

A finales de 2015, nuestro número total de empleados era de 42,818 comparado con los 43,323 del año anterior. A continuación un resumen de los anuncios de 2015 que impactaron el mayor número de empleados

- **Actividades de serigrafía** (Clarence, NY, EE. UU.): Gildan anunció la consolidación de su instalación en Clarence, NY, en su planta de serigrafía en Green Valley, Honduras, lo cual resultó el cierre de la planta. La consolidación de todas nuestras operaciones de serigrafía en una sola ubicación nos ha permitido lograr una cadena de suministro y estructura de costos más eficientes para atender a nuestros clientes de marcas de consumo globales y mantener la competitividad de la compañía en esta categoría de productos. Lamentablemente, cerca de 80 puestos se vieron afectados por esta consolidación.
- **Operaciones en Alemania:** Gildan anunció la simplificación de sus actividades minoristas en Europa (que era una pequeña parte del negocio que había heredado de la adquisición de Anvil en mayo de 2012) con el fin de concentrarse principalmente en una cartera de clientes más específica que busca programas de alto volumen. La reorganización se tradujo en la eliminación gradual de las actividades de nuestro centro y oficinas de distribución en Kaiserslautern, Alemania, que cerró a finales del año. Desafortunadamente, cerca de 40 empleados (que trabajaban principalmente en el centro de distribución o en funciones administrativas, tales como servicio al cliente, marketing y contabilidad clerical) se vieron afectados por esta reorganización.
- **Teñido de prendas y operaciones de distribución** (Vermont, EE. UU.): Gildan simplificó y consolidó ciertas actividades de teñido de prendas y actividades de distribución en Berlín y Northfield, VT (que había heredado de la adquisición de Comfort Colors en febrero de 2015) en sus modernas instalaciones de mayor escala en los EE. UU. Con esta reestructuración, Gildan pretendía mejorar la eficiencia de su cadena de suministro y también mejorar su servicio al cliente. Desafortunadamente, un total de aproximadamente 60 puestos se vieron afectados por esta reorganización.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SINDICATOS

Tanto el Código de Conducta como el equipo gerencial de Gildan respetan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación. Gildan está trabajando actualmente en una base de colaboración con varios sindicatos. La Compañía reconoce plenamente el derecho de los empleados de formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluyendo un sindicato, y su derecho de participar en la negociación colectiva con la Compañía. Aproximadamente 22,800 de nuestros empleados están representados por sindicatos a nivel global, de los cuales el 40 % está regido por un contrato colectivo entre el sindicato y las instalaciones correspondientes.

REPÚBLICA DOMINICANA

Durante el 2015 nuestra planta textil en República Dominicana continuó trabajando de manera colaborativa y constructiva con el sindicato SITRAGILDAN a pesar de no tener un contrato colectivo de trabajo debido al litigación en curso. Como se mencionó anteriormente en nuestro informe de 2012, una orden de la Corte Suprema de la República Dominicana impide que la Compañía firme el convenio colectivo de trabajo entre las dos partes. La sentencia del Tribunal Supremo se deriva de una demanda presentada por un segundo sindicato, SITRAGIL, y designa al Tribunal de Trabajo de Santo Domingo para determinar cuál de los dos sindicatos, si alguno, representa a la mayoría de los trabajadores de la nuestra planta textil en República Dominicana.

No obstante la litigación en curso, la Compañía implementó unilateralmente todos los beneficios económicos a los trabajadores y continuará brindando los beneficios acordados. Consideramos que este tema ha sido resuelto efectivamente tanto con SitraGILDAN como con las ONGs y esperamos la resolución final de las cortes de la Republica Dominicana en relación a la representación sindical en nuestras instalaciones.

CENTRO AMÉRICA

Durante el año 2015, nuestra instalación de costura Star en Honduras tenía un acuerdo colectivo (CBA) vigente, que concluyó a finales de 2015. Las negociaciones para la renovación del CBA comenzaron en diciembre de 2015 y concluyeron en marzo de 2016.

En Nicaragua, una instalación y su sindicato renegociaron y renovaron su CBA en 2015. Las otras instalaciones continuaron con los actuales CBA implementados durante el transcurso de 2015.

Además, en 2015, tres de nuestras instalaciones de costura en Honduras se sindicalizaron.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL

Gildan está comprometida en alcanzar los estándares más altos en prácticas laborales y condiciones de trabajo. Estamos dedicados a mantener un diálogo abierto con las organizaciones no gubernamentales (ONGs), miembros del movimiento laboral y otras partes interesadas.

Un ejemplo clave de nuestro compromiso como un empleador socialmente responsable es la implementación exitosa de nuestro Programa de Cumplimiento Social para las prácticas laborales y condiciones de trabajo en todos nuestros centros geográficos. Nuestro Programa de Cumplimiento Social fue acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) en 2007. Nuestro programa de cumplimiento está diseñado para garantizar, como mínimo, que todas nuestras instalaciones cumplan con nuestro estricto Código de Conducta interno, leyes locales e internacionales y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos establecidos por la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) y la Asociación de Trabajo Justo (FLA). Cuando se utilizan proveedores externos, también deben adherirse a estos códigos. Esto es, de hecho, una condición para hacer negocios con Gildan.

Nuestro Programa de Cumplimiento Social incluye la realización de una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada año a fin de garantizar que cumplimos nuestro compromiso con nuestros empleados, clientes y otras partes interesadas.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > METODOLOGÍA DE AUDITORÍA

Las instalaciones de Gildan han sido auditadas durante más de diez años a través de auditorías independientes internas y externas.

Todas las instalaciones propiedad de Gildan y de contratistas externos están sujetas a por lo menos una auditoría completa interna en un periodo de 18 meses. Como parte del proceso de mejora continua de nuestro Programa de Cumplimiento Social, comenzamos un proyecto piloto en 2014 para auditar a algunos de nuestros proveedores de materias primas. Para más detalles, consulte nuestra sección Auditorías.

Las auditorías internas, las cuales se llevan a cabo de manera no anunciada, están a cargo de monitores regionales internos quienes han recibido una capacitación minuciosa sobre nuestras pautas de monitoreo y los programas de cumplimiento social. Los auditores de cumplimiento interno se seleccionan y contratan según la descripción del puesto de trabajo, que incluye una lista de competencias requeridas establecidas para la posición. Los candidatos para estos cargos se contratan y seleccionan basados en las competencias identificadas. Las nuevas contrataciones atienden una serie de sesiones de orientación y capacitación para garantizar que desarrollen las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño anual se realizan para identificar cualquier brecha de capacitación y para desarrollar un plan de capacitación personalizado diseñado para aumentar las capacidades de cada empleado.

Proveedores del servicio de auditoría también pueden llevar a cabo auditorías internas en algunas regiones a solicitud de Gildan. La capacitación básica para todo el personal de cumplimiento o auditores externos incluye:

- Comprensión del Código de Conducta de Gildan
- Habilidad para hablar el idioma local de la región, con excepción de Haití donde trabajamos con un intérprete de creole
- Conocimiento sobre las leyes locales del área y país en particular
- Los monitores de tercera parte trabajan con personal capacitado y utilizan sus propias herramientas o aquellas de SMETA o la FLA para realizar auditorías externas
- Comprensión sobre el Programa de Ciudadanía Corporativa de Gildan y las herramientas y el sistema de auditoría interno como la Base de Datos de Responsabilidad Social Corporativa de Gildan.
- Participación en la auditorías tanto de FLA, WRAP o de los clientes.

Algunas auditorías internas también se llevan a cabo por auditores de tercera parte a nuestro nombre.

Las auditorías externas también se conducen de manera continua en las instalaciones de contratistas y las propias de Gildan. Estas auditorías están a cargo de organizaciones de monitoreo solicitadas por la Asociación de Trabajo Justo (FLA), la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), Better Work y por varios de nuestros clientes.

El seguimiento sobre el estatus de las medidas correctivas adoptadas también se lleva a cabo. Estas tareas corren a cargo de nuestros auditores internos, que colaboran con las instalaciones en la adopción de medidas correctivas adecuadas. Nuestros auditores verifican las evidencias de las medidas de remediación de manera regular para asegurar que se han implementado las medidas correctivas que responden a los hallazgos iniciales. Los resultados se incluyen en nuestra base de datos interna de Ciudadanía Corporativa. También se efectúan auditorías de seguimiento en las mismas instalaciones.

HERRAMIENTAS DE MONITOREO

Adicionalmente a tomar en consideración nuestros propios requisitos de cumplimiento laboral y mejores prácticas, nuestras herramientas de monitoreo y auditoría abarcan las mejores prácticas de nuestros principales clientes minoristas.

Las herramientas de monitoreo de Gildan incluyen:

- Cuestionarios de autoevaluación de la instalación
- Lineamientos de las auditorías y plan de acción de gestión
- Formularios de entrevista de la gerencia
- Pautas de monitoreo
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan utiliza la siguiente metodología de muestra para determinar la cantidad de documentos que se revisarán y el número de personas que se entrevistará.

Pautas de Monitoreo de Gildan

NUMERO DE EMPLEADOS (EXCLUYENDO GERENTES)	DURACIÓN DE LA AUDITORÍA	ENTRE VISTAS INDIVIDUALES	TOTAL EMPLEADOS ENTREVISTADOS	DOCUMENTOS DE EMPLEADOS REVISADOS (CUMPLIMIENTO DE HORAS LABORADAS Y SALARIO)	DURACIÓN DE LAS ENTREVISTAS
1-100	1 DÍA	6 (O NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES SI SON MENOS DE 5)	10	10	2.5 HORAS
101-500	2 DÍAS	6	26	26	6 HORAS

501-1000	3 DÍAS	12	42	42	8.5 HORAS
1001-2000	4 DÍAS	20	52	52	12.5 HORAS
Más de 2000	4 DÍAS	30	70	70	15 HORAS

DILIGENCIA DEBIDA PARA ADQUISICIONES Y PROCESO DE INTEGRACIÓN

Gildan continúa a expandir su presencia en mercados emergentes. Como tal, el rol de cumplimiento durante el proceso de diligencia debida y el proceso de integración es crucial. A fin de asegurar que seguimos haciendo adquisiciones responsables, los riesgos sociales y ambientales se contabilizan para nuestro proceso de debida diligencia, así como el cumplimiento con las leyes ambientales y laborales locales. Además, el cumplimiento con los estándares sociales y ambientales internos de Gildan también se incluyen en nuestro proceso de debida diligencia.

Una vez completada una nueva adquisición, trabajamos con la compañía adquirida para ayudar a integrar los estándares de nuestras políticas sociales y ambientales y programas de cumplimiento. Esto lo hacemos examinando las brechas en sus políticas sociales y ambientales y en sus programas de cumplimiento actuales, y ayudándolos a desarrollar los planes de acción correspondientes, para implementar acciones correctivas de manera oportuna. Los principales pasos del proceso de integración son:

- Despliegue del Código de Conducta de Gildan y la capacitación del empleado
- Capacitación de auditores

Realización de auditorías internas

En 2015, Gildan completó la adquisición de Comfort Colors, el proveedor líder de camisetas y sudaderas básicas teñidas sin decoración para el mercado de estampados de América del Norte. Durante el proceso de adquisición, llevamos a cabo una diligencia debida que incluyó la revisión de auditorías externas de cumplimiento social pasadas por sus clientes, además de llevar a cabo un proceso de diligencia debida ambiental por nuestra parte.

Esperamos completar la integración total de las operaciones de Comfort Colors para que se adhiera a los estándares de cumplimiento social de Gildan antes del final de 2016.

Además, en 2015, llevamos a cabo la primera auditoría de la instalación de Gildan Apparel Canada (anteriormente conocida como Doris).



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > AUDITORÍAS

AÑO FISCAL 2015

El objetivo de Gildan es visitar el 100% de sus instalaciones de manufactura. Esto incluye las instalaciones de manufactura de sus contratistas al menos una vez cada 18 meses.

Las auditorías se clasifican por orden de prioridad sobre la base de la evaluación de riesgos. En 2015, el 80% de nuestras instalaciones de manufactura fueron auditadas al menos una vez por nuestros auditores internos o por auditores externos a solicitud de Gildan. Las instalaciones que aún no han sido auditadas serán visitadas antes del final del segundo trimestre del año fiscal 2016. Con lo cual se logrará que todas las instalaciones hayan sido visitadas al menos una vez en un periodo de 18 meses. Adicionalmente, todas las nuevas instalaciones de contratistas han sido auditadas antes del inicio de la producción para Gildan. Para mayor información, consulte la sección Metodología.

En 2015, se realizaron 337 auditorías de seguimiento. Este número también incluye las auditorías llevadas a cabo en las instalaciones de contratistas externos que no fueron retenidos para la producción.

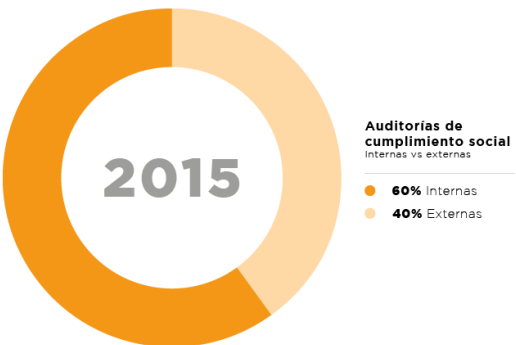
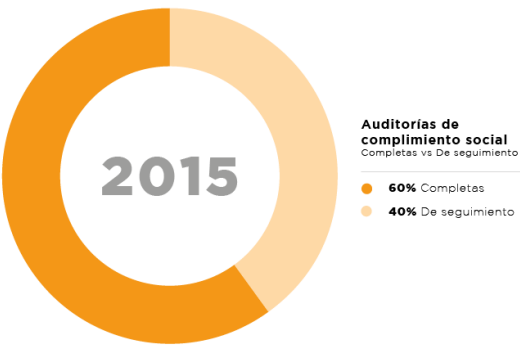
Un total de 201 auditorías de cumplimiento social se llevaron a cabo en las instalaciones de Gildan y de contratistas en Estados Unidos, Asia, América Central y la Cuenca del Caribe. De estas, 120 auditorías las realizaron nuestros auditores internos o auditores externos en nombre de Gildan. 81 auditorías fueron realizadas por auditores externos de la FLA, el programa Better Work de la OIT, WRAP o nuestros clientes.

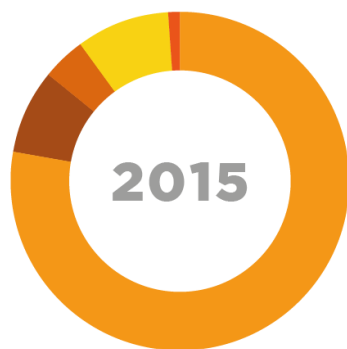
Adicionalmente, se llevaron a cabo 136 auditorías de seguimiento en las instalaciones de contratistas y en las propias de Gildan. De estas, 82 auditorías fueron realizadas por nuestros auditores internos o por auditores externos para Gildan, y 54 fueron realizadas por auditores externos para el programa Better Work de la OIT.

Adicionalmente, como parte de la mejora continua de nuestro programa de cumplimiento social y como parte de nuestras mejores prácticas, en la segunda mitad de 2014, comenzamos el proceso de auditar proveedores clave de materias primas. Durante todo 2014, auditamos a cinco proveedores de materias primas clave. Las auditorías identificaron debilidades en las áreas de documentación de contratos y archivos de los empleados, exceso de horas extra, así como temas de salud y seguridad y ambientales.

Actualmente estamos trabajando con estos proveedores para desarrollar un plan de remediación para abordar estos hallazgos. Todas las instalaciones colaboraron en la solución de los problemas detectados e hicieron progresos positivos durante el transcurso de 2015. Además, se realizaron otras cuatro auditorías a proveedores de materias primas en 2015.

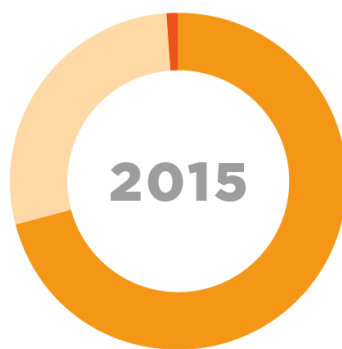
Debido a los resultados positivos de este proyecto piloto, actualmente estamos desarrollando un procedimiento que utiliza un enfoque basado en el riesgo con el fin de seleccionar proveedores de materias primas para auditar de aquí en adelante.





Auditorías externas de cumplimiento social

- 79% Cientes
- 8% SMETA
- 4% Better Work
- 8% WRAP
- 1% FLA



Auditorías de cumplimiento social

Instalaciones de Gildan vs las de sus contratistas y proveedores de materia prima

- 71% Contratistas
- 28% Gildan
- 1% Proveedores de materia prima



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > HALLAZGOS

Clasificación de Hallazgos de No-conformidades sociales

Las no-conformidades se clasifican de la siguiente manera:

- **Mayor:** Violación grave al Código de Conducta de Gildan y los otros Códigos a los que se adhiere y/o a las leyes. Estas violaciones resultan en un grave impacto en los derechos individuales y/o la seguridad física. Tiempo de remediación: Inmediato.
- **Moderado:** Impacto negativo en los derechos de los empleados y seguridad (no crítico). Tiempo de remediación: hasta dos meses dependiendo del tipo de violación.
- **Menor:** Temas de riesgo menor donde las mejoras se recomiendan como mejores prácticas. Tiempo de remediación: seis meses.

HALLAZGOS DE AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNAS 2015 - INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

Se encontraron un total de 236 casos de no-conformidad relacionados al trabajo en las instalaciones propias de Gildan durante las auditorías internas de 2015. Las no-conformidades se clasificaron en: 3 importantes (1 %), 132 moderadas (56 %) y 101 menores (43 %). Esto representa un aumento del 9 % en el número total de no-conformidades, en comparación con las auditorías del año fiscal 2014. Atribuimos este ligero incremento al hecho de que dos instalaciones adicionales se auditaron por primera vez este año (una nueva instalación de costura en la República Dominicana y una instalación textil recientemente renovada en Honduras).

La mayoría de las no-conformidades encontradas de 2015 (aproximadamente el 78%) se refieren a cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad. Dado que los temas de salud y seguridad están altamente regulados, una gran sección de nuestro cuestionario de evaluación (57 %) se enfoca en los temas de esa naturaleza.

Los tres principales hallazgos en nuestras instalaciones en 2015 se relacionaron con:

- Acoso verbal (2 casos). La gerencia de la instalación adoptó una serie de medidas, incluidas acciones disciplinarias, para corregir este problema adecuadamente. Nuestro equipo de cumplimiento social continúa trabajando estrechamente con la segunda planta a fin de solucionar el problema por completo.
- Mantenimiento de registros: algunos empleados no recibieron una remuneración adecuada durante un breve período debido a un error en el sistema de control de registros. Dicho error se corrigió y los empleados recibieron su remuneración adecuadamente.

La mayoría de los hallazgos en las instalaciones de Gildan incluye:

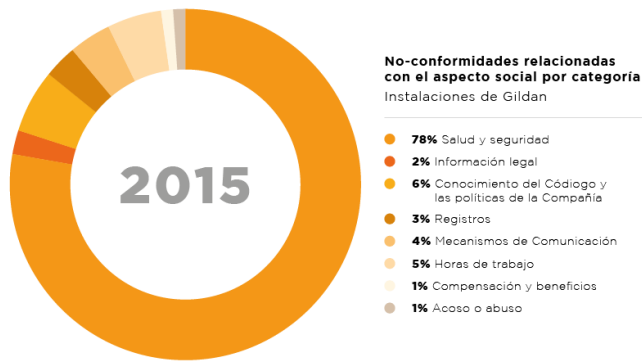
- Seguridad contra incendios, por ejemplo: accesibilidad a salidas de emergencia, bloqueo de paneles eléctricos y mantenimiento inapropiado.
 - o La mayoría de las no-conformidades en esta área se relacionan a la negligencia. Gildan está trabajando para mejorar el cumplimiento en esta área, a través de boletines y capacitaciones, además de la reiteración de las reglas y los procedimientos durante las reuniones del comité de salud y seguridad.
- Las condiciones sanitarias y de limpieza general, como la higiene de la cafetería y el mantenimiento en general de las instalaciones y los baños.
- La seguridad de las máquinas, como las agujas perdidas o la protección para los ojos, las luces de seguridad en los montacargas y otros dispositivos de seguridad deficientes o faltantes en las máquinas.
 - o Es importante que haya nuevas capacitaciones en estas áreas para aumentar la conciencia de los empleados, además de reiterar la naturaleza esencial de mantener estos dispositivos de seguridad operativos en las máquinas, a fin de garantizar la seguridad del operador.
- La seguridad química, como recipientes no etiquetados.
 - o Para obtener más detalles sobre este tema y su solución, haga clic aquí.

En todos los temas antes mencionados, la responsabilidad y disciplina de los empleados, supervisores y gerentes es muy importante para hacer cumplir las reglas y procedimientos establecidos. Es necesario incrementar continuamente la conciencia de los empleados, es por ello que la capacitación en medio ambiente y salud es esencial. Cuando se observa un caso de negligencia, los supervisores deben aplicar medidas progresistas de disciplina como demostración de su compromiso con los valores y las prácticas de seguridad de Gildan.

En todos los casos de no-cumplimiento, se implementaron planes de solución detallados y, donde correspondía, se realizaron análisis exhaustivos de la causa raíz.

Ahora tenemos cuatro años de datos relacionados con los resultados de la auditoría en nuestra base de datos de Ciudadanía Corporativa. Como tal, ahora tenemos disponible estadísticas confiables que nos ayudan a identificar hallazgos recurrentes. Con esta información se preparó una presentación para los mandos medios y la alta gerencia con el propósito de informarles los resultados y discutir con ellos las formas de mejorar la situación y evitar que se repita.

Los resultados de las auditorías fueron compartidos con los equipos de las áreas textiles y de costura, quienes se comprometieron a mejorar las prácticas de RSE en sus respectivas plantas.



HALLAZGOS DE AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNAS 2015 - INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

Se encontró un total de 711 casos de no-conformidad relacionados con el trabajo en las instalaciones de nuestro contratistas externos durante 2015. Las no-conformidades se clasificaron en: 104 mayores (15 %), 423 moderadas (59 %) y 184 menores (26 %). Esto representa un significativo aumento en el número total de no conformidades en comparación con las auditorías del año fiscal 2014. Esto lo atribuimos al hecho de que como resultado de la adquisición de la compañía antes conocida como Doris (ahora Gildan Apparel Canada), incrementamos significativamente el número total de contratistas externos y, por lo tanto, el número total de auditorías realizadas en 2015 (160 auditorías internas completas y de seguimiento a contratistas externos en 2015, frente a las 121 de 2014). Además, los estrictos estándares de cumplimiento social de Gildan eran nuevos para estos contratistas; por lo tanto, hemos trabajado con ellos en el transcurso de 2015 y esperamos mejores resultados para las auditorías de 2016.

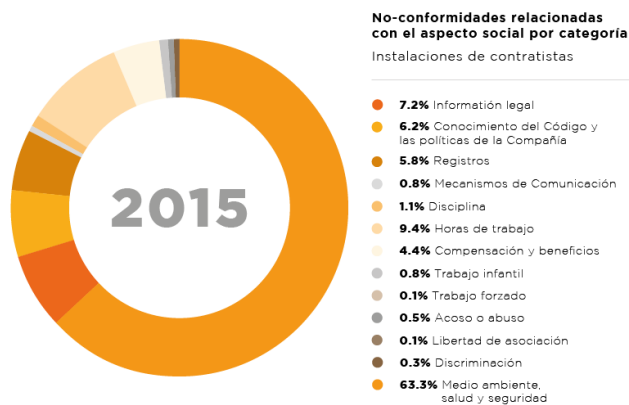
Los principales hallazgos en las instalaciones de nuestros contratistas en 2015 se relacionaron con:

- Las condiciones de salud y seguridad, por ejemplo, seguridad contra incendios;
- El grave exceso de horas extra, por ejemplo, empleados que trabajan más de 60 horas semanales, o empleados que trabajan mucho más que el límite legal mensual de horas extra;
- Los pagos del seguro social;
- El pago incorrecto de horas extra;
- El empleo de los menores y el incumplimiento de las restricciones laborales asociadas con empleados menores;
- La falta de pago de ciertos feriados obligatorios y
- Las inconsistencias entre los salarios estipulados en el contrato de empleo versus el salario real pagado.

El 82 % de las instalaciones de nuestros contratistas se ha auditado por lo menos una vez durante un período de 12 meses. Los hallazgos reportados incluyen contratistas externos con quienes hemos realizado negocios en el transcurso de 2015. Las instalaciones de los contratistas que se han auditado, pero para los que no se ha realizado ningún pedido, no están incluidas en las cifras reportadas.

Nuestros equipos de auditores internos trabajan con la gerencia de la instalación a fin de ayudarlos con los planes de medidas correctivas. También ofrecen asesoramiento y retroalimentación sobre cómo abordar mejor diversos temas. La mayoría de nuestras necesidades de producción se elabora en instalaciones propias y operadas por nuestra compañía, lo que nos ha dado la experiencia de desarrollar conocimientos especializados sobre sistemas, políticas y procedimientos de administración de cumplimiento laboral. Podemos transferir este conocimiento a los equipos de administración de nuestro contratista para garantizar esfuerzos de solución sostenibles que aseguren su capacitación sobre las prácticas de cumplimiento laboral.

Para obtener más detalles sobre nuestras iniciativas de creación de capacidades en las instalaciones de nuestros contratistas, consulte la sección de Contratistas y proveedores.



INFORMACIÓN RELACIONADA PARA LOS INDICADORES GRI HR4-HR5-HR6 PARA 2015

El Código de Conducta de Gildan establece que la edad de trabajo mínima es de 18 años. Esta disposición nos permite garantizar que ningún menor de 18 años esté empleado en ninguna de las instalaciones de Gildan ni en las instalaciones de sus contratistas. A pesar de que en la mayoría de los países es legal trabajar a los 15 o 16 años, bajo la Convención de Edad Mínima de la OIT 1973, se aplican varias restricciones a los trabajadores menores. Por ejemplo, los trabajadores jóvenes no pueden realizar tareas peligrosas ni trabajar de noche (Convención de Trabajo Nocturno de Personas Jóvenes (Industria) de OIT, 1919). De acuerdo con nuestra interpretación de la convención de la OIT sobre el trabajo infantil, creemos que es adecuado excluir a los trabajadores jóvenes de nuestras instalaciones y hemos decidido fijar nuestra edad mínima de trabajo en 18 años.

Cuando adquirimos nuestra instalación integrada en Bangladesh en 2010, un país identificado con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil, pues no ratificó la Convención 138 de la OIT sobre trabajo infantil, realizamos una evaluación completa de los empleados para confirmar que todos tenían más de 18 años. El uso de mano de obra infantil se monitorea de forma continua mediante auditorías internas o auditorías llevadas a cabo por auditores externos, con el fin de mitigar el riesgo de incidentes de trabajo infantil. Todos los casos de no-cumplimiento sobre la postura de nuestro Código de Conducta respecto al trabajo infantil se descubrieron en contratistas externos de la instalación recientemente adquirida Gildan Apparel Canadá durante las auditorías de 2015. Como resultado, algunas instalaciones estaban empleando trabajadores menores (superior a la edad legal mínima para trabajar, pero por debajo del mínimo de 18 años que exige Gildan). Algunos de los no-cumplimientos encontrados se relacionaban con el hecho de que no se cumplieron las restricciones especiales de trabajo para empleados menores. En tales casos, realizamos un seguimiento hasta que se pudo verificar una solución adecuada.

Lo siguiente representa el compromiso de Gildan con respecto a empleados menores, lo que se comunica a los contratistas cuando se encuentran empleados menores:

1. asegurarse de que el trabajador menor cumpla con la edad legal mínima para trabajar en su país;
2. asegurarse de que no se contratarán más empleados menores;
3. asegurarse de que los actuales empleados menores no estén involucrados en tareas consideradas peligrosas, como costura, trabajo con productos químicos peligrosos, levantamiento de cargas pesadas, etc. Entre los trabajos aceptables se incluyen corte de hilos, limpieza de pisos, recolección de etiquetas, embalaje y cualquier otro trabajo autorizado por Gildan.
4. Además, el contratista debe asegurarse de que se respeten las restricciones para los empleados menores en cada país según sus respectivas leyes. Todos los empleados menores deben estar registrados ante las autoridades locales y deben proporcionar la documentación de respaldo para su verificación.

Gildan prohíbe el uso de trabajo forzado u obligatorio en sus instalaciones. No se descubrieron no-cumplimientos en esa categoría en 2015 en instalaciones de Gildan o en contratistas externos.

En relación con la libertad de asociación de los empleados, experimentamos una situación durante el período de informe de 2015 en la instalación de un contratista externo. Se descubrió que el sindicato no tuvo ninguna reunión durante el transcurso del año, además de la reelección del representante de los empleados. El tema se trató con la gerencia de la instalación y tuvo lugar una elección formal con el fin de determinar el representante de los empleados, así como garantizar que el sindicato se reúna durante el año.

Para ver más detalles sobre la libertad de asociación en las instalaciones de Gildan, consulte nuestra [sección de Sindicatos](#).



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > REMEDIACIÓN

Las acciones correctivas se verifican mediante auditorías de seguimiento y mediante el uso de nuestra base de datos interna de Ciudadanía Corporativa. Las instalaciones pueden ofrecer detalles sobre sus acciones correctivas, al igual que brindar la evidencia que respalde sus esfuerzos de solución. El estado de todos los casos de no-conformidad se revisan de forma trimestral e informamos sobre las acciones correctivas a la Junta de Directores.

Los hallazgos persistentes o recurrentes reciben atención especial para garantizar que se implemente la remediación adecuada para ellos, al igual que evaluar si se desarrollan patrones persistentes en diferentes instalaciones.

Con el fin de abordar los temas recurrentes identificados en nuestras auditorías de 2015, miembros clave del grupo gerencial de cada instalación se capacitaron en el proceso de análisis de causa raíz de Gildan. Nuestro proceso de análisis de causa raíz se actualizó en 2014. Se requiere que los grupos gerenciales de nuestras instalaciones identifiquen sistemáticamente las causas raíz de cada no-conformidad encontrada durante el proceso de auditoría. El objetivo principal es ayudar a evitar situaciones similares de no-conformidad en el futuro. Esto se logra teniendo un sistema que ayude en la implementación y revisión de acciones preventivas y correctivas adecuadas utilizando esta metodología.



INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS

En Gildan, el compromiso con los empleados está al centro de nuestra estrategia de recursos humanos. Creemos que una fuerza de trabajo comprometida es aquella en la que el desempeño del empleado y su permanencia se destacan. El compromiso de los empleados puede ser definido como el grado hasta el cual los empleados sienten pasión por su trabajo, están conectados emocionalmente a la compañía para la cual trabajan y muestran compromiso hacia la organización y su rol. El compromiso de los empleados es clave en el mejoramiento de cualquier organización. Esta es la razón por la que en 2013, Gildan lanzó una encuesta de compromiso de los empleados que midió la satisfacción emocional y el compromiso intelectual de los empleados hacia Gildan.

Durante el curso de esta encuesta, invitamos a los empleados de la mayoría de nuestras instalaciones a participar, llenando el cuestionario que típicamente medía 3 comportamientos clave: decir cosas positivas sobre Gildan, quedarse dentro de la organización y esforzarse por lograr más allá de lo esperado en su rol diario. Un análisis extensivo de los resultados de esta encuesta destacó las fortalezas, así como las áreas de oportunidad en términos de compromiso de los empleados en Gildan. Los resultados de la encuesta de 2013 mostraron calificaciones globales altas con relación a la responsabilidad social corporativa (RSC), reputación del empleador, sentido de logro, balance vida/trabajo y tareas de trabajo. Las áreas de mejora también se identificaron y han sido abordadas recientemente con planes de acción concretas que incluyen seguimientos regulares. En 2015 se llevó a cabo una segunda encuesta de compromiso de los empleados. Los objetivos de esta encuesta eran de recolectar información acerca del nivel actual de compromiso de nuestros empleados y medir los resultados de las iniciativas antes mencionadas que se aplicaron en la Compañía. Con una alta tasa de respuesta, en el año 2015 superamos nuestro objetivo de compromiso y aumentamos notablemente nuestros resultados.

Esto nos permitirá continuar midiendo el progreso y continuar trabajando en aumentar el compromiso y satisfacción de los empleados de Gildan.

Cuando las personas empiezan a trabajar en Gildan, se convierten en miembros valiosos de una gran familia. Esta es la razón por la cual sentimos que es importante para nosotros desarrollar e implementar varios programas para comunicarnos mejor con nuestros empleados, apoyarlos en los diferentes aspectos de sus vidas: profesional, personal y familiar; motivarlos a adoptar un estilo de vida saludable y activo, y reconocer y recompensar su contribución única a nuestra compañía.

En Gildan, creemos que dichas iniciativas pueden hacer la diferencia en mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo y hogar.

A continuación detallamos algunos ejemplos de iniciativas locales.

GILDAN TV

En 2009, el Departamento de Comunicaciones en Centroamérica identificó la necesidad de una mejor y más eficaz manera de comunicarnos con nuestros empleados. Después de realizar encuestas en todas nuestras instalaciones, la televisión se identificó como el vehículo de comunicación preferido por nuestros empleados. Gildan TV se creó como respuesta a esta encuesta y se convirtió en una herramienta extraordinaria para proporcionar a nuestros empleados información de manera fácil de digerir y que llama la atención.

Este sistema de televisión de circuito cerrado permite a la gerencia de la planta transmitir mensajes a los empleados a través de pantallas de televisión que se ubican en varios lugares de las plantas de costura y textiles, al igual que en nuestras clínicas de salud y cafeterías.

El contenido que se transmite por Gildan TV es principalmente educativo y se desarrolla para fortalecer la conciencia de las políticas de la compañía, actividades, historias de éxito de empleados y programas de la comunidad, entre otros temas.

Después de haber presenciado los resultados positivos de Gildan TV en Honduras, esta forma creativa de comunicar información a los empleados se extendió a otras ubicaciones.

Casi todas nuestras plantas y oficinas tienen unidades de Gildan TV instaladas en las zonas del vestíbulo, las cafeterías o salas de espera de las clínicas de salud. En cada instalación, se transmiten diariamente videos educativos y otra información pertinente para el sitio.

El personal de Recursos Humanos en cada instalación se entrena en el manejo del software de televisión y la programación de Gildan TV con el fin de que puedan actualizar el contenido en cada instalación, con el apoyo del equipo de Comunicaciones. El contenido de Gildan TV incluye información importante específica a cada instalación.



COOPERATIVAS

Nuestras instalaciones textiles y de costura de Honduras y República Dominicana formaron cooperativas independientes, a fin de ofrecer a los empleados un incentivo y motivarlos a ahorrar. Estas cooperativas ayudan a los empleados a tener mayor acceso a préstamos, lo que puede ser difícil de obtener en estos países, y a bajas tasas de interés en comparación con aquellos disponibles a través de canales de banco estándar. La participación en estas cooperativas es voluntaria y puede finalizarse en cualquier momento.

Las cooperativas funcionan como entidades legales independientes supervisadas por un gerente administrativo. Todas las cooperativas están disponibles exclusivamente para los empleados no gerenciales, quienes eligen libremente la Junta Directiva entre ellos de forma bianual. Como las cooperativas están ubicadas dentro de nuestras instalaciones, el departamento de Finanzas y los auditores externos tienen la obligación de asegurar que están siendo administradas de manera adecuada y en cumplimiento con nuestras regulaciones locales.

En Honduras, aproximadamente 15,000 empleados están afiliados a las cooperativas. Nos complace informar que en 2015 las cooperativas otorgaron más de \$11,000,000 en préstamos a los empleados de nuestras plantas textiles y de costura.

En República Dominicana, Gildan está afiliado con una cooperativa independiente, que opera en la Zona Libre Industrial Las Américas, para ofrecer este programa a sus empleados. En 2015, la cooperativa otorgó 18,885 préstamos a los empleados afiliados, por un monto de \$ 2,039,078.

Apoyamos la educación de los hijos de nuestros empleados

Como parte del programa “Escribiendo tu Futuro” en Nicaragua, Gildan brindó apoyo a los hijos de nuestros empleados de las plantas de San Marcos y Rivas al inicio del nuevo año escolar en enero de 2015. Se invitó a los empleados a presentar el comprobante de matrícula escolar de los niños, a fin de recibir un kit de “regreso a la escuela”. Los kits se clasificaron por nivel de educación: preescolar, primaria y secundaria; y los suministros se adaptaron a cada nivel. Entre ellos, se incluyeron cuadernos, lápices, bolígrafos, plastilina, crayones y juegos de reglas. Se distribuyó un total de 4,200 kits.

PROMOVER ESPACIOS DE TRABAJO LIMPIOS

Como parte de las actividades internas para reforzar las buenas costumbres de limpieza entre nuestros empleados, en junio de 2015 Gildan lanzó una campaña de limpieza interna en todas sus instalaciones en Honduras. La campaña incluyó material audiovisual como carteles para los tableros de anuncios, videos educativos para nuestro canal de Gildan TV, un tema musical de campaña y el video musical correspondiente. Un reconocido personaje de la televisión nacional fue invitado a promover la campaña entre los empleados, recorrió nuestras instalaciones para el lanzamiento de la campaña durante el horario de descanso de la producción y en las oficinas.

COMPROMETIDOS CON UN ESTILO DE VIDA ACTIVO

Con el objetivo de promover un modo de vida activo y camaradería entre nuestros empleados, se organizó por primera vez un torneo de fútbol en la planta integrada en Bangladesh en 2015. El torneo se llevó a cabo durante un mes y participaron seis equipos para determinar el campeón del torneo. Gildan proporcionó todos los uniformes y el equipo necesario para el torneo, que fue una actividad de motivación y compromiso exitosa para los empleados.

PROGRAMA SALVEMOS LA FAMILIA

El programa de asistencia “Salvemos la Familia” de Gildan responde a las necesidades expresadas por varios de nuestros empleados que solicitan apoyo para manejar temas personales y situaciones familiares en un entorno seguro y sin confrontaciones. Este programa provee a los empleados un acceso gratuito a asesoría confidencial por profesionales certificados, especializados en asuntos de matrimonio y familia. La iniciativa “Salvemos la Familia” se viene utilizando en algunas de nuestras plantas textiles y de calcetines desde 2009 y se extendió por completo a todas las instalaciones de Gildan en Honduras y la República Dominicana. En 2015, el programa ofreció más de 1,300 consultas para nuestros empleados en Honduras y más de 600 consultas en la República Dominicana.

Asesoría financiera

En 2015, lanzamos un programa de asesoría financiera en las plantas de la República Dominicana para nuestros empleados. El programa estaba compuesto de diferentes sesiones sobre temas tales como: gestión de las finanzas familiares, planificación del pago de deudas, clasificación de deudas prioritarias, planificación de ahorros a corto y largo plazo y la gestión de gastos de acuerdo con los ingresos. La asesoría, a cargo de un experto en finanzas, se brindó a los empleados que lo solicitaron. Se ofrecieron un total de 220 sesiones a 150 empleados de nuestras plantas de Dortex, Las Américas y San Pedro de Macorís.



INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS > PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PARA EMPLEADOS

Cada año, Gildan organiza diversas actividades de voluntariado para empleados en nuestras distintas instalaciones. Por ejemplo, las actividades de reforestación se realizan anualmente en Honduras, Nicaragua y República Dominicana. Los equipos de Gildan también contribuyen con sus comunidades con proyectos de pintura de las escuelas en Honduras, entrega de útiles escolares y juguetes a los niños en Centroamérica o ayuda para servir alimentos a las personas mayores en Nicaragua.

En Honduras, más de 3,200 empleados participaron en diversas actividades de voluntariado en 2015, ya sea mediante la entrega de juguetes durante la temporada de Navidad hasta correr maratones para una causa benéfica. Su participación representa cerca de 40 horas de voluntariado.

En Canadá, la compañía apoya a los empleados que ofrecen voluntariamente su tiempo personal para proyectos de la comunidad mediante el Programa del Empleado de Gildan en la Comunidad en el cual Gildan realiza una donación en efectivo a las organizaciones en donde los empleados participan en trabajos voluntarios.

MARCH OF DIMES

En abril de 2015, nuestros compañeros de Eden participaron en la caminata March of Dimes, un evento organizado con el fin de recaudar fondos para apoyar programas de la comunidad para ayudar a las madres a tener embarazos saludables y a término. La organización también financia investigaciones para buscar soluciones y descubrir tratamientos ante los graves problemas que amenazan a nuestros bebés. En la caminata participaron 21 voluntarios. Gildan igualó los aportes de los participantes hasta lograr una donación total de \$4,000.

VOLUNTARIADO PARA AYUDAR A ENCONTRAR UNA CURA

Como parte de las actividades de voluntariado de nuestros empleados, la oficina corporativa ha organizado durante los últimos 10 años una actividad interna relacionada con el Día nacional del denim en Canadá. Se trata de una forma divertida y sencilla de recaudar fondos para ayudar a combatir el cáncer de mama, en la cual se invita a los empleados a usar jeans o simplemente una "cinta de flores rosas" un día de la semana a cambio de una donación sugerida de \$ 5 para la fundación CURE. En 2015, los empleados de las plantas Gildan Apparel Canada participaron de este evento de recaudación y acumularon un total de \$900 que luego Gildan igualó hasta alcanzar una donación total de \$ 1,800. La Fundación CURE es una organización sin fines de lucro que provee fondos para la investigación sobre el cáncer de mama y su concienciación. CURE inauguró el Día nacional de denim, su principal campaña de recaudación de fondos, hace 20 años.

CORRIENDO POR UNA CURA

En octubre de 2015, 14 empleados de la oficina corporativa de Gildan participaron en el 24^º evento anual *CIBC Run for the Cure*, una carrera organizada por la Fundación canadiense contra el cáncer de mama (Canadian Breast Cancer Foundation) que se llevó a cabo en Montreal. Durante las dos semanas previas al evento, empleados del departamento de Finanzas encabezaron las iniciativas de recaudación de fondos para el equipo de corredores y recaudaron \$1,850. Gildan aportó una suma igual a las donaciones de los empleados y, en total, se recaudaron \$ 3,700 para la fundación Canadian Breast Cancer Foundation.



REGALANDO SONRISAS CON GILDAN

Durante cada temporada Navideña, desde 2005, los empleados de nuestras plantas en América Central y la Cuenca del Caribe participan en el programa "Regalando Sonrisas con Gildan", en la cual donan juguetes nuevos para distribuir entre los niños que viven en zonas de escasos recursos cerca de las instalaciones de Gildan.

En 2015, en la República Dominicana, se donaron más de 1,200 juguetes a la Asociación Dominicana de Rehabilitación y a escuelas en nuestra zona como parte de la campaña del Día Internacional de las Tutorías que se lleva a cabo en diciembre. En Nicaragua, los empleados juntaron 3,000 juguetes para donar a los niños de las comunidades necesitadas de Rivas, Diriamba y Masatepe. En Honduras, más de 30 empleados se ofrecieron a recolectar más de 3,000 juguetes para varias organizaciones, incluyendo las siguientes: Fundación

Integrar, Guardería de San Pedro Sula, Hogar La Lima, Fundación Amor y Vida, Casa Corazón de la Misericordia, Hogar San José, Teletón y Hogar Buen Samaritano. En Haití, los empleados donaron juguetes al orfanato de Berraca.



GLOW RUN

El evento Glow Run de Gildan es una iniciativa que se originó en Honduras en 2013. Se trata de un evento deportivo de voluntariado organizado en colaboración con un socio de la comunidad, en el cual los empleados y sus familias están invitados a participar en una maratón y hacer una donación voluntaria para una causa determinada. Luego, Gildan iguala el monto recaudado por los empleados a fin de lograr una donación significativa. El propósito de esta iniciativa es animar a nuestros empleados a tener un estilo de vida activo y apoyar a las organizaciones de sus comunidades que proporcionan un servicio del cual todos pueden obtener beneficios.

En septiembre, nuestros empleados en Honduras participaron en el evento Glow Run 2015 de Gildan. Los fondos recaudados en la edición de este año se destinaron a la remodelación de la sala de pediatría del Hospital Mario Catarino Rivas en San Pedro Sula. Los empleados recaudaron una impactante suma de \$13,600 y Gildan le sumó una donación de \$5000, además de los kits que todos los participantes recibieron en el momento de la inscripción. Los kits incluían un número de participación, una camiseta, una muñequera y *glow sticks*. El evento duró 4 horas y participaron aproximadamente 7000 voluntarios, entre ellos 3000 empleados de Gildan. En este evento se recaudó un total de \$41,000.

El evento Glow Run de Gildan se realizó por primera vez en Nicaragua en el año 2015. El evento se celebró en noviembre y fue organizada a beneficio de la Comisión Nacional de Ayuda a la Niñez con Cáncer (CONANCA), una organización que brinda ayuda para los niños que luchan contra esta enfermedad. Participaron más de 1,000 empleados y Gildan donó \$10,000, además de los kits para todos los participantes.

En la República Dominicana, el evento fue organizado por segundo año consecutivo en noviembre de 2015 a beneficio del Centro de Rehabilitación Regional en la comunidad de San Pedro de Macorís. Allí participaron más de 1,000 empleados de nuestras plantas de costura y textiles, y Gildan aportó un total de \$35,600.

Celebración del Día de la Tierra

En Honduras, celebramos el Día de la Tierra en mayo de 2015 con un grupo de aproximadamente 200 hijos de nuestros empleados. Con la ayuda de un grupo local de Boy Scouts se realizaron actividades al aire libre con los participantes y, además, se entregaron premios a los ganadores del concurso de dibujo del Día de la Tierra, en el que participaron niños de todas las plantas.

En Nicaragua, más de 500 hijos de empleados participaron en la celebración anual del Día de la Tierra en nuestras plantas de costura. Entre las actividades se incluyó un concurso de dibujo, presentaciones sobre el medio ambiente, merienda y divertidos juegos. Este es el tercer año consecutivo que se celebra este evento en Gildan Nicaragua.

En la República Dominicana, aproximadamente 60 hijos de nuestros empleados participaron en una visita al Acuario Nacional de Santo Domingo, donde aprendieron acerca de las especies marinas de la región y participaron en un concurso de dibujo.

En Haití, cerca de 20 hijos de nuestros empleados participaron en el concurso de dibujo anual y disfrutaron de un pequeño evento con sus padres.



PROYECTOS DE REFORESTACIÓN PARA LA PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

En junio de 2015, 700 de nuestros compañeros en la República Dominicana se ofrecieron como voluntarios durante 5 horas de su fin de semana para plantar 6000 árboles en el refugio de vida silvestre del Río Higuama cerca de nuestra planta de San Pedro de Macorís. Entre los árboles que se plantaron se incluyeron variedades locales como caoba y cedro. La actividad fue programada cerca del Día Mundial del Medio Ambiente y Freddy Barrantes, nuestro Gerente para la Cuenca del Caribe, estuvo allí para dar la bienvenida a todos los asistentes, entre los que se encontraban algunos representantes de la industria y grupos ambientales locales.

Este representa el 9º proyecto de reforestación de nuestras operaciones en la República Dominicana desde que se lanzó el programa de voluntariados Re-Foresta en 2009.



INICIO > EMPLEADOS > MEDICIONES

CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR SEXO

	MASCULINO	FEMENINO
2015	54%	46%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR REGIÓN Y GÉNERO

	Hombres	Mujeres
ASIA	45%	55%
CARIBE	56%	44%
CENTROAMÉRICA	54%	46%
EUROPA	50%	50%
NORTEAMÉRICA	47%	53%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR CLASIFICACIÓN DE EMPLEO

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
TEMPORALES	0.3%	0.6%	0.8%	1.2%	2.4%	1.8%
PERMANENTES	99.7%	99.4%	99.2%	98.8%	97.6%	98.2%

TASAS DE GRAVEDAD Y LESIONES RELACIONADAS AL TRABAJO 2010-2014

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
TASA DE LESIONES	0.23	0.29	0.35	0.26	0.41	0.44
VARIANZA EN TASA DE LESIONES	-48%	-34%	-20%	-41%	-7%	
TASA DE GRAVEDAD	2.1	2.17	3.27	2.65	3.63	4.08
VARIANZA EN TASA DE GRAVEDAD	-48%	-47%	-20%	-35%	-11%	



Gildan ha hecho la transición de la mayoría de sus plantas de generación de vapor de combustibles fósiles a generación de vapor por biomasa en Centro América y el Caribe.



En el 2015, reciclamos o reutilizamos el 89% de nuestros residuos.



Desde 2008, Gildan ha sembrado mas de 45,900 árboles y 24,000 arbustos.

INICIO > MEDIO AMBIENTE

En todos los niveles de operación, Gildan está consciente sobre el hecho de que operamos como una parte de un todo mayor - el ambiente donde vivimos y trabajamos. Esto se traduce en un sentido intensificado de responsabilidad para preservar nuestros recursos ambientales existentes y, a la vez, implementar procesos diseñados para reducir el impacto de nuestras actividades en nuestros alrededores.

En una era de creciente agotamiento de recursos y degradación ambiental, un enfoque estrecho, basado en el cumplimiento no generará el tipo de resultados necesarios para reducir nuestra huella ambiental y garantizar nuestra competitividad a largo plazo. Tampoco ayudará a mejorar las vidas de quienes trabajan o viven cerca de nosotros. Gildan está comprometida a continuar desarrollando soluciones ambientales innovadoras para hacer el mejor uso de nuestras instalaciones de manufactura y nuestro enfoque en la excelencia operativa.

El programa ambiental de Gildan cumple con dos objetivos clave: reduce nuestro impacto ambiental mientras y preservar los recursos naturales que se utilizan en nuestros procesos de manufactura.



ENERGÍA

Mejorar la eficiencia energética para reducir nuestro impacto ambiental

Gildan está comprometida a reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles al encontrar procesos de producción y fuentes de energía sostenible alternativas.



AGUA

Optimizar nuestro uso del agua en todo nuestros procesos

Estamos continuamente ideando diferentes maneras para minimizar nuestro uso del agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales.



EMISIONES

Creatividad en la búsqueda de fuentes alternativas de energía sostenible

Gildan está comprometida en reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero mediante los esfuerzos de conservación de energía.



RESIDUOS

Reducir en forma continua los residuos mediante la reutilización y el reciclado

Uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción.



BIODIVERSIDAD

Preservar la salud de nuestro ecosistema

En Gildan, tenemos pasión no solo por preservar, sino también por mejorar el ambiente en donde vivimos y trabajamos.



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Desarrollo de lineamientos sólidos para liderar nuestras acciones

Gildan implementó herramientas y programas específicos para implementar nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad del ambiental.



CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Más allá de los requisitos legales

Implementamos un número de métodos de evaluación y verificación para garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones vigentes, así como con nuestra Política Ambiental interna.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

Gildan disminuirá la intensidad de las emisiones de GEI, causadas por sus propias operaciones, por kg de producto, en un 20% tomando como referencia la línea de base del año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan redujo la intensidad de las emisiones de GEI resultantes de sus propias operaciones por kg de producto en un 34%, superando así su objetivo.

Para más detalles, vea nuestra sección de Emisiones de GEI.



Nuevo Objetivo

Gildan reducirá la intensidad de las emisiones de GEI resultantes de sus propias operaciones, por kg de producto, en un 10%, en comparación con el año de referencia de 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: recuperar el calor generado por el agua residual de las máquinas de teñido, la cual es muy caliente, y usarlo para vapor.

Objetivo de reducción de energía

Objetivo

Gildan disminuirá la intensidad de energía resultado de sus propias operaciones, por kg de producto, un 20%, tomando como referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido la intensidad de energía resultante de sus propias operaciones, por kg de producto, en un 14 %, tomando como referencia el año 2010. Aunque no logramos alcanzar la meta de reducción del consumo energético del 20 % en 2015, en el transcurso del año pasado seguimos observando una tendencia a la baja del consumo en nuestras operaciones. Seguimos comprometidos con la reducción de nuestra intensidad energética y con el cumplimiento de un objetivo revisado para 2020 (ver más abajo). Prevemos que podemos hacerlo si seguimos implementando los nuevos proyectos de eficiencia energética en todas nuestras plantas.

El principal proyecto identificado por Gildan para alcanzar este objetivo fue la instalación de refrigeradores de absorción de vapor de alta eficiencia que funcionan con el vapor que se produce mediante la expansión de la generación de vapor por biomasa. Como los refrigeradores de absorción aún no operan a su máxima capacidad en el complejo de Río Nance en Honduras, no pudimos reducir el consumo de energía al nivel previsto para 2015. Durante el transcurso de 2016, esperamos que el proyecto esté completamente implementado y, por tanto, lograr una reducción significativa del consumo de energía, lo cual permitirá a Gildan utilizar el 100 % de la demanda de suministro de vapor a partir de la biomasa para enfriar el agua, lo que anteriormente se hacía usando electricidad comprada.

Para ver más detalles, consulte nuestra sección de Energía.



Nuevo Objetivo

Gildan disminuirá la intensidad de energía resultante de sus propias operaciones, por kg de producto, en un 10 %, tomando como referencia el año 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: recuperar el calor generado por el agua residual de las máquinas

de teñido, la cual es muy caliente, y usarlo para vapor.

Objetivo de reducción de agua

Objetivo

Gildan disminuirá, la intensidad del consumo de agua resultado de sus propias operaciones, por kilogramo de producto, en un 10% tomando como referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 17 %. Si bien el proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permitirá reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos, la sustitución de nuestras máquinas jet de teñido ubicadas en la planta textil recientemente renovada (Río Nance 1) en Honduras lo que nos ha permitido alcanzar nuestro objetivo de reducción del consumo de agua.

Además, Gildan instaló sistemas de recuperación del calor del agua caliente con filtración de tamo en todas nuestras plantas textiles. Este proceso que filtra el tamo usando agua, nos permitió reducir aproximadamente 6,170,000 m3 de agua al año. Asimismo, el tamo recuperado en el sistema de filtración permitió una reducción de hasta 70 % de todo el material sólido contenido en las aguas residuales que pasan a las lagunas del Biotop para tratamiento. Esto ayuda a mejorar la eficiencia del Biotop para limpiar los efluentes de nuestras plantas.

Gildan aún pretende mejorar su sistema de recuperación de salmuera que, según se anticipa, permitiría lograr una reducción del consumo de agua de 400 m3/día.

Para ver más detalles sobre este proyecto, consulte nuestra sección de Eficiencia del Agua.



Nuevo Objetivo

Gildan disminuirá, la intensidad del consumo de agua resultante de sus propias operaciones, por kilogramo de producto, en un 10 % tomando como referencia el año 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: la instalación de controles en las bombas de los pozos para prevenir desbordes.

Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

Gildan disminuirá el volumen de residuos derivados de sus propias operaciones y enviados a los vertederos de basura en un 20% tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido en un 19 % los residuos derivados de sus propias operaciones que envía a vertederos.

Si bien no logramos alcanzar nuestra meta completamente, atribuimos la disminución del 19 % de los residuos enviados a vertederos a los siguientes factores:

1. Un incremento en el porcentaje de reciclaje de residuos en nuestras plantas. Esto incluye residuos procedentes de la zona de producción y en nuestras cafeterías tras una campaña de concientización sobre el reciclaje.
2. Un incremento en el porcentaje de residuos recuperados generados en el área de producción. Por ejemplo, cartón, tarimas de madera y carretes de hilo se utilizan como biomasa en nuestras calderas.

Además, en 2015, logramos reciclar o reutilizar cerca del 90 % del total de los residuos.

Para ver más detalles sobre nuestro manejo de residuos, consulte nuestra sección de Residuos.



Nuevo Objetivo

Gildan disminuirá, la intensidad del consumo de agua resultante de sus propias operaciones, por kilogramo de producto, en un 10 % tomando como referencia el año 2015.

Avances:

Los proyectos identificados para alcanzar este objetivo incluyen: mejorar la tasa de aplazamiento de residuos enviados a vertederos de las instalaciones con menor nivel de rendimiento a través de la mejora de programas de manejo de residuos puestos en marcha en base a los programas exitosos de las instalaciones con mayor rendimiento.

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan basado en la norma ISO14001 en la República Dominicana, Bangladesh, Canadá y Estados Unidos

Plazo:

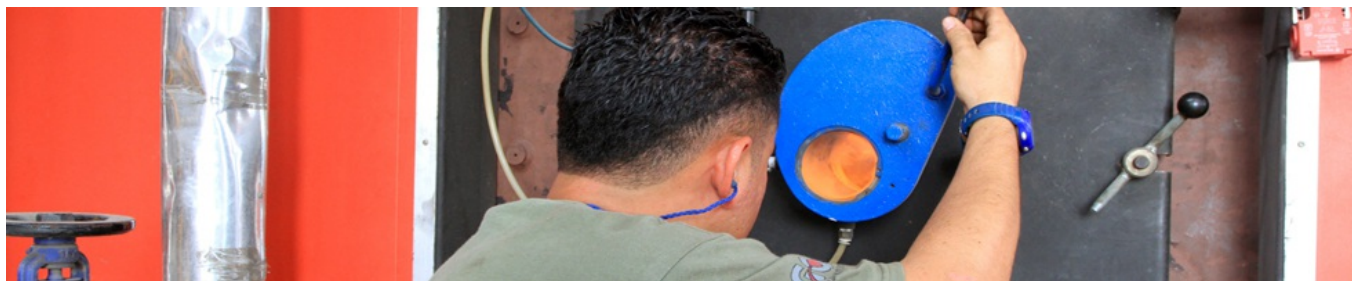
2016

Avances:

En 2014, comenzamos la implementación en nuestras instalaciones en la República Dominicana y Bangladesh. Se estima que la implementación en la Republica Dominicana y Bangladesh esté en un 60% completa.

En 2015 comenzamos esta implementación en nuestras instalaciones de Canadá y Estados Unidos.





INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA

El consumo de energía está directamente vinculado a las emisiones de gas de efecto invernadero y al cambio climático. Las principales fuentes de energía de Gildan incluyen la biomasa, el combustible búnker y la electricidad. El combustible búnker y la biomasa se utiliza principalmente para calentar el agua necesaria para nuestro proceso de teñido y compactación y se clasifican como “energía directa”. El resto de la energía requerida proviene de la electricidad comprada, la cual se clasifica como “energía indirecta”. Nuestras plantas textiles y de calcetines, así como las de hilado en los Estados Unidos representan una gran parte de la electricidad que usamos. Gildan estableció un objetivo de reducción del consumo energético de nuestras plantas de un 20 % en 2015, en comparación con nuestros valores de referencia de 2010.

En 2015, el consumo energético se redujo un 14 % en comparación con nuestros valores de referencia de 2010. Aunque no logramos alcanzar la meta de reducción del consumo energético del 20 % en 2015, en el transcurso del año pasado seguimos observando una tendencia a la baja del consumo en nuestras operaciones. Seguimos comprometidos con la reducción del consumo energético y el cumplimiento de un objetivo revisado en 2020. Prevemos que podemos hacerlo si seguimos implementando los nuevos proyectos de eficiencia energética en todas nuestras plantas.

El principal proyecto identificado por Gildan para alcanzar este objetivo fue la instalación de refrigeradores de absorción de vapor de alta eficiencia que funcionan con el vapor que se produce mediante la expansión de la generación de vapor por biomasa. Como los refrigeradores de absorción aún no operan a su máxima capacidad en el complejo de Río Nance en Honduras, no pudimos reducir el consumo de energía al nivel previsto para 2015. Durante el transcurso de 2016, esperamos que el proyecto esté completamente implementado y, por tanto, lograr una reducción significativa del consumo de energía, lo cual permitirá a Gildan utilizar el 100 % de la demanda de suministro de vapor a partir de la biomasa para enfriar el agua, lo que anteriormente se hacía usando electricidad comprada.

En Gildan, nos esforzamos continuamente para crear procesos más eficientes en nuestras operaciones y recientemente hemos establecido un nuevo objetivo a 5 años: reducir el consumo energético en un 10 % para el año 2020, sobre la base de las mediciones de referencia tomadas en 2015.

En 2015 la intensidad de la energía (GJ por kg de producto) disminuyó en un 6 % a lo largo de todas las instalaciones de Gildan en relación a 2014.

En 2015, el consumo de energía global en todas nuestras instalaciones y oficinas, incluyendo la energía directa e indirecta, fue de aproximadamente 6,033,248 gigajulios, en comparación con los 6,270,237 gigajulios de 2014:

El 70.8% del consumo de energía provino de fuentes directas.

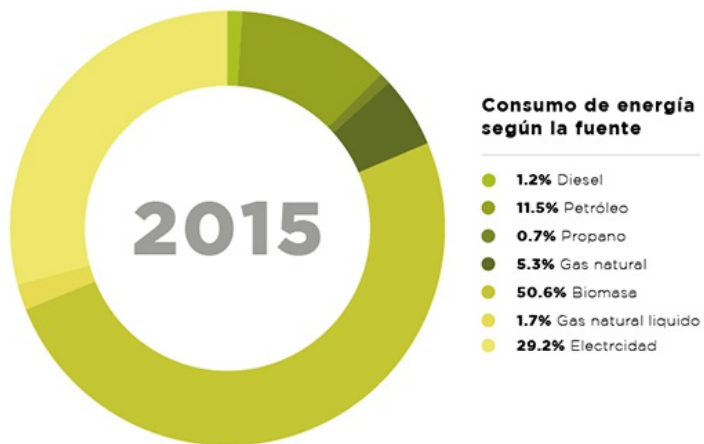
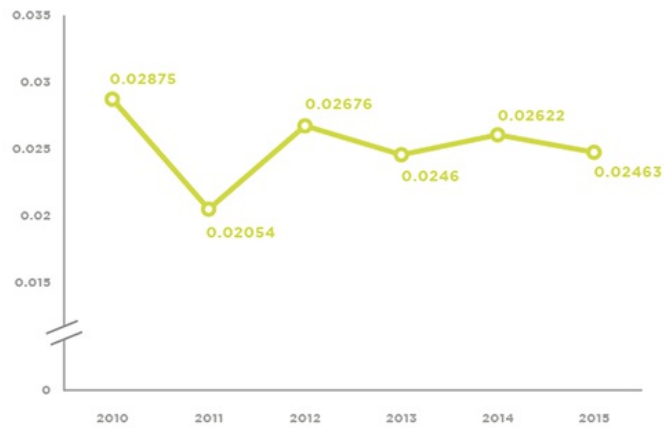
29.2% del consumo de energía provino de fuentes indirectas de energía eléctrica.

(Por favor consulte el gráfico sobre el consumo de energía por tipo para más información)

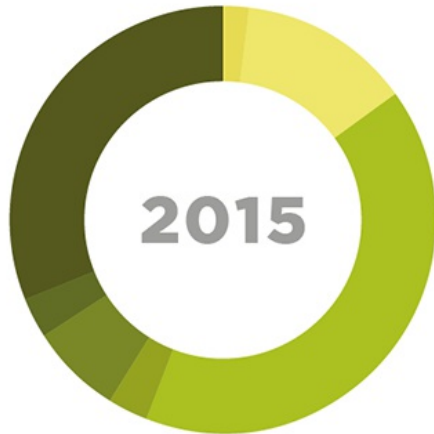
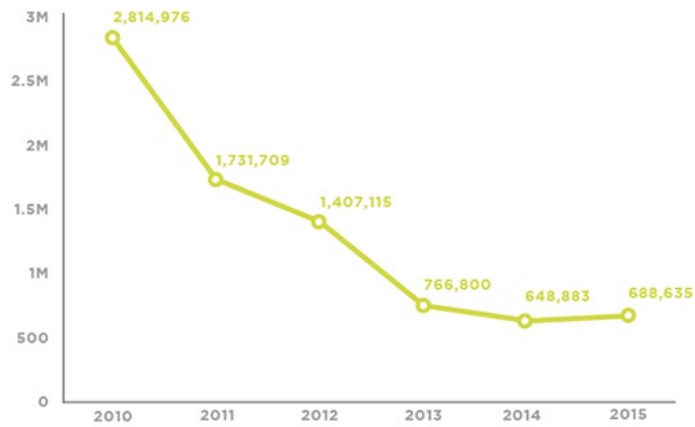
En 2015, experimentamos un aumento en el consumo del combustible búnker del 6 % en comparación con el consumo de 2014. Esto se atribuye en gran medida a la reducción del uso de la biomasa como sustituto del combustible búnker, dada la calidad de la mezcla de biomasa. Este fue un caso puntual y esperamos que no se repita en el futuro. Sin embargo, desde 2010, nuestro consumo de combustible búnker ha disminuido un 75%.

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

2010 - 2015
Intensidad de la energía
 (gigajulio por kg de productos)



2010-2015
Consumo de combustible búnker (en gigajulio)
 Instalaciones de Gildan



**Consumo de energía
 por proceso**

- 2% Centros de distribución
- 13% Manufactura de calcetines
- 41% Manufactura de textiles
- 3% Fabricación integrada (Textiles y costura)
- 7% Hilado
- 3% Operaciones de costura
- 31% Otros



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > ENERGÍA RENOVABLE

Al igual que la mayoría de las instalaciones de manufactura en los países donde operamos, la fuente de energía utilizada por nuestras plantas proviene tradicionalmente de combustibles fósiles, en especial búnker. Los combustibles fósiles han sido el foco de mucha atención en los últimos años, ya que generan emisiones de gas de efecto invernadero, que tienen un efecto dañino en el ambiente y contribuyen al calentamiento global. Adicionalmente, los combustibles fósiles son recursos no renovables y cada vez más costosos.

Gildan ha ya finalizado la transición de la mayoría de sus plantas de generación de vapor a través de combustibles fósiles a generación de vapor por biomasa en Centroamérica y la Cuenca del Caribe.

En República Dominicana, el sistema reemplaza a los combustibles fósiles con biomasa, como residuos agrícolas y restos de producción y empaques seleccionados.

En Honduras, la biomasa quemada está formada por diversos residuos agroforestales, en especial palma africana, productos cosechados provenientes de plantaciones energéticas y residuos industriales no fósiles de los procesos de producción de Gildan.

En 2015, 51% de la energía total utilizada por Gildan procedía de fuentes renovables.

BENEFICIOS CLAVE DE LOS SISTEMAS DE BIOMASA PROVENIENTE DE PLANTACIONES ENERGÉTICAS

- Las plantaciones exclusivas de cultivos energéticos ofrecen numerosos trabajos diversificados en áreas urbanas y rurales, lo que reduce el flujo de migración a las ciudades.
- La energía proveniente de la biomasa de estas plantaciones se considera un proceso neutral de carbón. Por lo tanto, no contribuye al calentamiento global ni al cambio climático.
- La combustión de los cultivos de biomasa genera menos ceniza que el carbón con la ventaja de que la ceniza generada puede usarse como fertilizante de suelo orgánico.
- Los cultivos de biomasa contienen niveles muy bajos de azufre.
- Los cultivos de biomasa son una fuente local de combustible, independientemente de los precios fluctuantes del petróleo. Su uso en países desarrollados reduce en gran medida las presiones económicas que son resultado de los derivados del petróleo y aumentan la autonomía de energía en el país.
- La biomasa es un suministro de combustible confiable, a largo plazo.
- La biomasa apoya al desarrollo de agroindustrias para la producción de energía limpia y renovable.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > PROYECTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

La mejora de la eficiencia energética y la consecuente reducción de nuestro impacto ambiental sigue siendo una prioridad en todas nuestras instalaciones.

Las tasas de retorno de condensado actuales de Gildan, en todas nuestras instalaciones para calcetines y textiles en Centroamérica y la Cuenca del Caribe están cerca del 90% y cerca del 70% en nuestra instalación integrada de Bangladesh, lo que se traduce en una conservación significativa de energía y agua. El condensado es el líquido que se deriva después de que la energía de vapor ha sido utilizada en un proceso de transferencia de calor. El condensado es agua caliente que contiene aditivos químicos que puede volver a utilizarse para producir vapor, a solo un tercio del costo de la generación de vapor a partir de agua fresca y nuevos químicos.

Gran parte de la energía consumida en nuestros procesos se usa para calentar el agua utilizada en el proceso de teñido. Diversos sistemas de recuperación de calor han sido incorporados en el ciclo de retorno de condensado, superficie de caldera y purgas de fondo, las cuales se usan para limpiar las acumulaciones de sólidos. Al utilizar estos sistemas de recuperación de calor, podemos precalentar agua y tenerla disponible cuando sea necesario para nuestros diferentes procesos, reduciendo así el monto de vapor necesario para alcanzar la temperatura del proceso. De esta manera, Gildan reduce sus costos de consumo de energía, y se compromete en la conservación eficaz del agua.

LOGROS DE GILDAN EN REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA

Logros en 2015

- El sistema de iluminación de nuestra planta de costura en Villanueva, como también algunas áreas específicas de la planta textil de Río Nance 1 en Honduras, se mejoró y ahora cuenta con la tecnología de iluminación LED, que no solo aumentó el nivel de iluminación (lúmenes) en esas zonas, sino que también mejoró las condiciones de trabajo de los empleados. Estos dos proyectos están generando ahorros anuales de aproximadamente \$110,500 y 150,000 kwh.
- El equipo de mantenimiento en nuestra planta de costura de Villanueva en Honduras enfrentaba un problema de estabilidad de tensión procedente de la red de suministro de electricidad de Honduras. Este problema estaba causando daños a nuestros equipos de producción, acondicionadores de aire y equipos de aire comprimido. Como resultado, nuestros ingenieros eléctricos llevaron a cabo un minucioso análisis, lo que permitió sustituir los cables eléctricos y generar un ahorro anual aproximado de \$130,800.
- Las auditorías energéticas realizadas por nuestro equipo de mantenimiento descubrieron un ahorro anual aproximado de \$490,000 en nuestras plantas en Honduras.

En 2014, Gildan se sometió a una auditoría completa de eficiencia energética realizada por expertos externos en biomasa y en el informe se identificó una serie de áreas importantes de mejora, incluyendo los cambios necesarios en las calderas de biomasa para reducir el consumo de energía y las emisiones. Como resultado, en 2015, Gildan aplicó los cambios antes mencionados a las calderas y, además, rediseñó el sistema de alimentación de combustible de biomasa. Este proyecto permitió un aumento del vapor producido a la vez que se redujo el consumo de combustible y se logró un ahorro anual del 20 %.

Logros anteriores

- En 2014, Gildan instaló sistemas de recuperación de calor del agua caliente con filtración de tamo en todas nuestras plantas textiles. Este proyecto generó más de 15,700,000 kwh de ahorro anual. Adicionalmente, este proceso que filtra el tamo usando agua, también nos permitió una reducción de 6,171,452 m3 de agua durante un periodo de un año. El tamo recuperado en el sistema de filtración resultó en una reducción de hasta 70% de todo el material sólido contenido en las aguas residuales que pasan a las lagunas del Biotop para tratamiento. Esto ayuda a mejorar la eficiencia del Biotop para limpiar los efluentes de nuestras plantas.
- En 2013, los proyectos de calentamiento de agua se completaron en todas nuestras plantas textiles y de calcetines en América Central y la Cuenca del Caribe. Cabe destacar que el sistema de control de calentamiento del búnker y el proceso de recuperación de condensado en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras han resultado en ahorros aproximados de 10,000 galones de combustible búnker al mes.
- En 2013, en una de nuestras instalaciones de calcetines de Honduras hemos instalado unidades de recuperación de calor de escape en la parte superior de cada secadora. El calor capturado se devuelve a las secadoras, con lo cual se ahorra energía y se reducen los tiempos de secado, lo que mejora el rendimiento. En general, sólo con la introducción de esta medida, el uso de energía se ha reducido en un 45% en esta instalación. Un proceso similar en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras, lo cual nos permitió una reducción del 10% de uso de energía en esta planta.
- En 2014, se ha sustituido el agua fría por agua caliente para una de las etapas de la producción en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras. Esto permitió reducir el consumo de combustible búnker en 200 galones diarios. En lugar de llenar las máquinas con agua a una temperatura de 25°C a 30°C y luego calentarla con vapor hasta alcanzar 80°C, ahora usamos agua a una temperatura de 45°C a 50°C para luego calentarla hasta 80°C, lo cual reduce la necesidad de vapor.
- En 2012, en nuestra planta de costura de San Miguel, en una de las instalaciones de calcetines y nuestra nueva instalación textil, todas en Honduras, y en dos de nuestras instalaciones de costura en Nicaragua, el sistema de iluminación se modificó de lámparas de 75 W (voltaje originalmente instalado en las instalaciones) a lámparas de 59 W. Esto redujo nuestro consumo de energía sin impactar la visión, seguridad ni calidad de producción de los trabajadores.
- En 2012, hemos instalado tragaluces en nuestras tres plantas textiles de Honduras para mejorar la iluminación de las instalaciones con luz natural. Asimismo, mejoramos las luces en una de nuestras instalaciones textiles de Honduras en la que se está utilizando ahora un control de células fotovoltaicas que permite reducir el tiempo que permanecen encendidas las luces. Esperamos conseguir con esta actualización un ahorro energético anual de 2,400,000 kwh aproximadamente.
- En 2012, hemos optimizado el sistema de aspirado en nuestras instalaciones de calcetines para reducir la presión requerida durante el uso. Esto se logró cerrando todos las salidas innecesarias del sistema de aspirado, resultando en un ahorro energético anual de aproximadamente unos 688,000 kwh.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > AGUA

El agua se consume extensamente en nuestro proceso de teñido. Por esta razón, estamos continuamente ideando diferentes maneras de minimizar nuestro consumo de agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales. Además, continuamente intentamos reciclar la mayor cantidad de agua posible en las diferentes etapas de nuestros procesos de manufactura. Estamos en constante búsqueda de programas de investigación diseñados para permitir el reciclaje del agua. En 2012, Gildan estableció un objetivo de reducción del 10 % del consumo de agua de nuestras plantas para 2015, en comparación con nuestros valores de referencia de 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 17 %.

Si bien el proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permitirá reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos, es la sustitución de nuestras máquinas jet de teñido ubicadas en la planta textil recientemente renovada (Río Nance 1) en Honduras lo que nos ha permitido alcanzar nuestro objetivo de reducción del consumo de agua.

Además, Gildan instaló sistemas de recuperación del calor del agua caliente con filtración de tamo en todas nuestras plantas textiles. Este proceso que filtra el tamo usando agua, nos permitió reducir el consumo en 6,170,000 m³ de agua al año. Asimismo, el tamo recuperado en el sistema de filtración permitió una reducción de hasta 70 % de todo el material sólido contenido en las aguas residuales que pasan a las lagunas del Biotop para tratamiento. Esto ayuda a mejorar la eficiencia del Biotop para limpiar los efluentes de nuestras plantas.


Gildan aún pretende mejorar su sistema de recuperación de salmuera que, según se anticipa, permitiría lograr una reducción del consumo de agua de 400 m³/día.

En Gildan, nos esforzamos continuamente para crear procesos más eficientes en nuestras operaciones y recientemente hemos establecido un nuevo objetivo a 5 años: reducir el consumo de agua un 10 % más hacia el año 2020, en comparación con la referencia tomada en 2015.

Para más detalles sobre este proyecto, por favor lea nuestra sección de Eficiencia del agua a continuación.

CONSUMO DE AGUA

El consumo global de agua en todas las plantas y oficinas fue de aproximadamente 19,281,047 m³ en 2015.

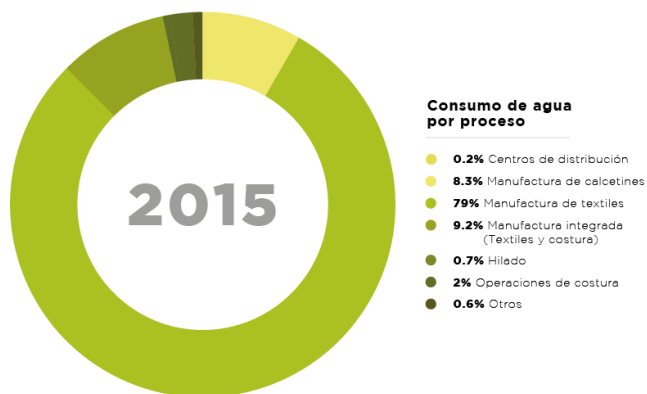
Sobre la base de las  mejores prácticas de gestión para la prevención de la contaminación en la industria textil de la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos, nuestro consumo de agua representa un buen promedio para la industria textil. Gildan satisface la gran mayoría de sus necesidades de agua de pozos (98%) y solo un pequeño porcentaje con agua suministrada por la ciudad (2%).

Las instalaciones textiles consumen 79% de las demandas de agua total de Gildan, principalmente como resultado de nuestro proceso de teñido.

Es importante destacar que ninguna fuente de agua es afectada significativamente por la captación de agua: nuestras cantidades de captación son inferiores al 5% del volumen promedio anual de cualquier cuerpo de agua. No captamos agua de ningún pantano enumerado en Ramsar ni cuerpo de agua que sea reconocido como especialmente sensible.

Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

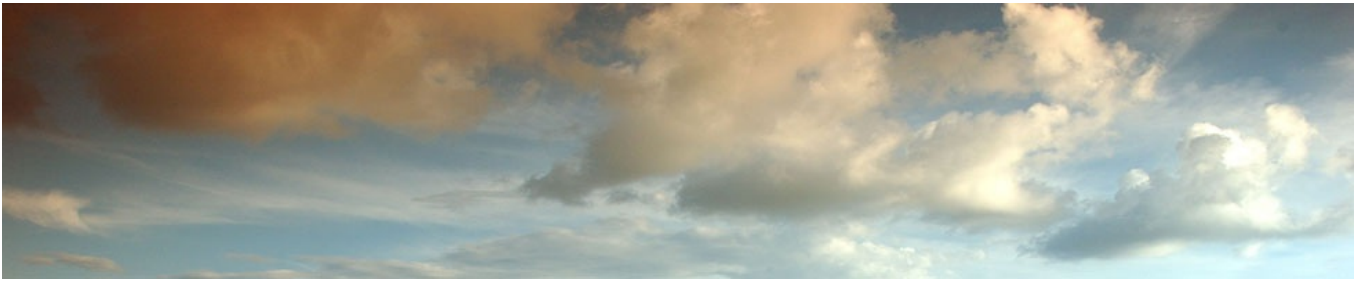
La categoría "Otros" incluye el consumo de agua en nuestras oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al detalle y servicios de los parques industriales.



EFICIENCIA DE AGUA

Como se demostró en las diferentes evaluaciones del ciclo de vida (ECV), que se llevaron a cabo en los últimos años, el consumo y la eliminación del agua tienen impactos ambientales significativos. Seguimos concentrando nuestros esfuerzos en la reducción del uso de agua.

En 2013, completamos la construcción del sistema de recuperación de salmuera en una de nuestras plantas textiles en Honduras. El propósito de este sistema es de recuperar mecánicamente la sal de los efluentes del área de teñido los cuales contienen los más altos niveles de sal. La sal y el agua son entonces reutilizadas en varias etapas de nuestro proceso de teñido. Desafortunadamente, seguimos teniendo problemas con este sistema. Seguiremos con este proyecto pero, debido a los diversos desafíos que seguimos experimentando con este sistema, ahora se lo considera un proyecto de investigación y desarrollo.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES

A través de sus diferentes procesos de producción, Gildan genera diferentes tipos de emisiones de aire y derrames potenciales en el ambiente. Comúnmente, las emisiones de aire incluyen, sin limitación, gases de efecto invernadero (GEI), mientras que los derrames potenciales incluyen aguas residuales y otros químicos que se derraman en el suelo o aguas subterráneas y superficiales.

Gildan administra estas emisiones a través de procedimientos detallados incluidos en su Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Este sistema previene y mitiga el impacto ambiental a causa de emisiones de aire y derrames potenciales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > EMISIONES GEI

La relación entre el consumo de energía y el cambio climático ya fue ampliamente reconocida. Esta nueva realidad presenta varios riesgos legislativos, físicos y financieros para nuestras operaciones.

Gildan está comprometida a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero mediante los esfuerzos de conservación de energía. Asimismo, tenemos como objetivo reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles mediante la búsqueda de fuentes alternativas de energía sostenible y procesos de producción. Esta solución no solo permitirá reducir nuestra huella medioambiental, sino también reducirá costos y mejorará nuestra efectividad operativa. En 2012, Gildan estableció un objetivo de reducción de intensidad de los gases de efecto invernadero de 20 % para el año 2015, para nuestras propias instalaciones, lo cual se compara con nuestra referencia de base de 2010. Desde 2010, Gildan ha disminuido su intensidad en las emisiones de gases de efecto invernadero en un 32 %, lo cual supera su objetivo. Atribuimos nuestra continua disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero principalmente a la conversión gradual de combustible búnker a la biomasa.

En Gildan, nos esforzamos constantemente en establecer procesos más eficientes en nuestras operaciones y recientemente establecimos un nuevo objetivo de 5 años: reducir nuestra intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero en un 10 % para el año 2020, en función de nuestra referencia de base de 2015.

Las cifras de Gildan se han normalizado según una referencia de base ajustada para incluir las fusiones, adquisiciones y las desinversiones desde 2010. Para obtener más detalles sobre la metodología que se utiliza para ajustar la referencia de base, consulte nuestra sección de informes.



MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Medimos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en las instalaciones y oficinas de Gildan desde 2006. Gildan también ha participado en el [Proyecto de Divulgación del Carbono](#) desde 2008. Al mismo tiempo, centramos nuestros esfuerzos en la implementación de [proyectos de eficiencia energética](#) e iniciativas de [energía renovable](#), tales como el proyecto de biomasa para [reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero](#).

En 2015, las emisiones de gases de efecto invernadero absolutas globales de todas las instalaciones y oficinas, incluidas las emisiones directas e indirectas, aumentaron un 8 % en comparación con las de 2014. Específicamente, en 2015, nuestras emisiones de gases de efecto invernadero absolutas midieron 327,722 toneladas de CO₂eq, en comparación con 304,387 toneladas de CO₂eq en 2014.

- El 28 % de estas emisiones fueron directas
- El 72 % corresponde a emisiones indirectas de electricidad adquirida

Atribuimos este aumento de emisiones de gases de efecto invernadero desde 2014 al hecho de que en 2015 aumentamos nuestro consumo de combustible para barcos debido a la calidad de la mezcla de biomasa. Este fue un caso único y esperamos que no se vuelva a repetir en el futuro.

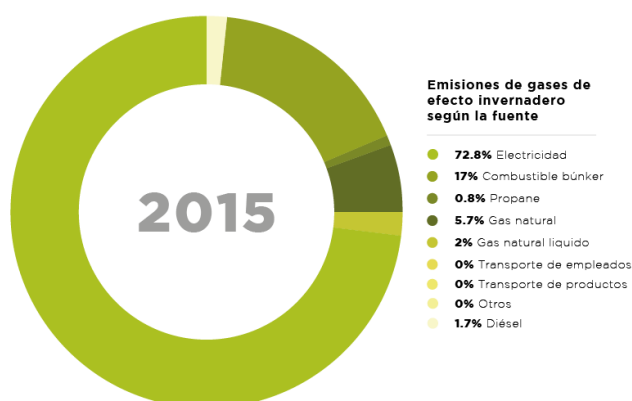
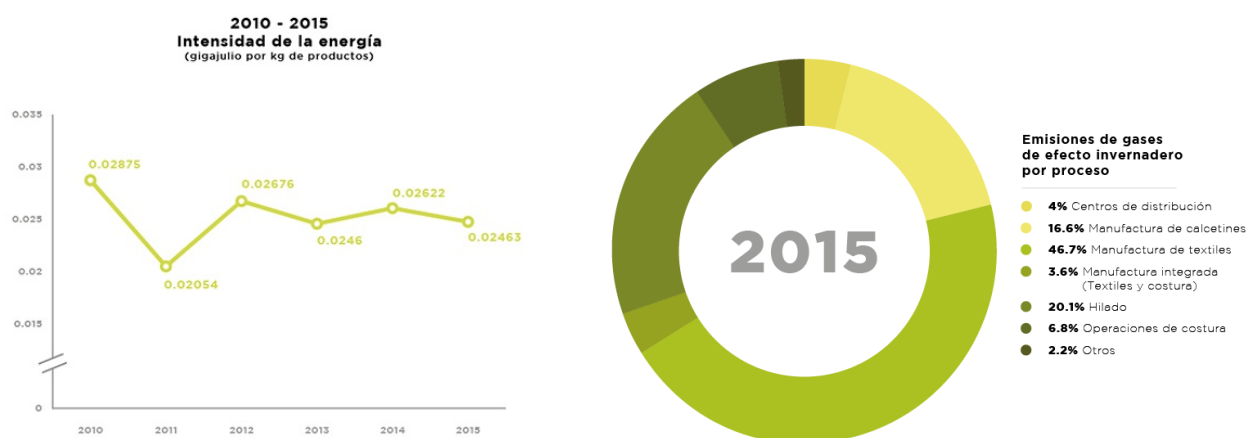
La intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero de Gildan (toneladas de CO₂ eq por kg de productos) en todas las instalaciones de Gildan aumentaron 6 % en comparación con las de 2014.

Las emisiones de gases de efecto invernadero se originan principalmente de:

- electricidad comprada;
- combustión de los combustibles fósiles que se utilizan para generar electricidad, calor y vapor, transporte de materias primas y productos terminados y transporte de empleados que utilizan vehículos de Gildan;
- Emisiones fugitivas, principalmente del manejo y el uso de refrigerantes.

Cada actividad tiene una fuente específica de emisiones de gases de efecto invernadero. La electricidad representa la principal fuente de emisiones de todas nuestras operaciones. El combustible búnker sigue siendo la segunda fuente, a pesar de haber sustituido una parte importante de esta fuente de energía a la biomasa.

Las emisiones de gases de efecto invernadero absolutas indirectas se generan en fuentes propias o controladas por otras organizaciones con el uso de la electricidad comprada.



RIESGOS RELACIONADOS CON LAS EMISIONES DE GEI

Nuestras plantas de manufactura generan emisiones a la atmósfera que se controlan por medio de la instalación de chimeneas y filtros específicos. En 2015, los requisitos de protección ambiental con respecto a las operaciones de la empresa no tuvieron

un impacto financiero ni operativo significativo en nuestros gastos e ingresos de capital y posición competitiva. Para manejar la exposición de Gildan a cambios normativos, continuaremos trabajando con nuestros equipos de gerencia locales. Nuestros equipos locales son informados en forma periódica de los cambios potenciales a las reglamentaciones que pueden ser instituidas por los gobiernos locales. Esto nos permite ser proactivo y seguir mejorando nuestros procesos y tecnologías.

Los impactos físicos relacionados con el cambio climático pueden afectar las instalaciones individuales. La mayoría de nuestras instalaciones están ubicadas en regiones geográficas que están expuestas a riesgos y resistieron huracanes, inundaciones y terremotos. Claramente, estos acontecimientos podrían tener un impacto material adverso en nuestro negocio. Para manejar los riesgos físicos mencionados anteriormente, Gildan ha construido sus instalaciones para resistir condiciones climáticas difíciles y están por encima de las líneas de inundación de 100 años.

Nuestras instalaciones están construidas en tierras elevadas, utilizando diseño estructural y materiales capaces de resistir huracanes. Adicionalmente, la compañía está protegida por una política de seguro que cubre la pérdida de activos e interrupción comercial en caso de desastres naturales como terremotos, huracanes e inundaciones. Nuestros equipos de gestión local monitorean las condiciones climáticas de forma periódica y se implementan planes de respuesta ante emergencias adecuados en todos los sitios, a fin de proteger a los empleados y activos en caso de que ocurran desastres naturales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > MANEJO DE AGUAS RESIDUALES

En nuestro proceso de teñido se consume mucha agua y muchos productos químicos. Por esta razón, tenemos el interés y la responsabilidad de reducir el impacto del consumo del agua asociado a nuestros procesos, así como de usar químicos que no contengan sustancias que sean dañinas para los humanos o para el medio ambiente. Estamos elaborando continuamente maneras para minimizar nuestro uso del agua y mejorar la calidad de nuestros efluentes de aguas residuales, así como buscando reciclar más agua a través de los diferentes procesos de manufactura. Adicionalmente, estamos en constante búsqueda de programas de investigación diseñados para permitir el reciclaje de agua.

EL SISTEMA BIOTOP DE GILDAN

El sistema Biotop, ubicado en nuestras plantas de Honduras y la República Dominicana, es nuestro eficiente sistema biológico de tratamiento de aguas residuales. El sistema Biotop ha estado en funcionamiento desde el inicio de operaciones de estas plantas.

El objetivo del sistema es tratar las aguas residuales mediante una serie de lagunas interconectadas. Estas lagunas estabilizan el pH de las aguas residuales de forma natural. El proceso de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop, ha dado excelentes resultados y, a la vez, mantiene un ecosistema extremadamente rico junto a nuestras plantas de producción. Algunas de las ventajas más importantes del Biotop de Gildan con respecto a los sistemas de tratamiento químico tradicionales incluyen:

- Las bacterias utilizadas en el Biotop eliminan casi por completo los tintes y los químicos
- No se introducen químicos adicionales en el sistema
- Virtualmente, no se requiere energía en aumento para procesar los efluentes
- No daña la vida acuática del río receptor y su ecosistema. De hecho, se han observado varias especies de aves y peces en el área de lagunas
- El sistema no consume combustibles fósiles
- Los 40 días de retención en el Biotop permiten una protección adicional en caso de cambios repentinos en la producción o derrames accidentales de líquidos peligrosos durante el proceso de producción
- El agua tratada que ingresa al ecosistema local está libre de todos los contaminantes y se controla continuamente para el cumplimiento con los requisitos locales
- El agua tratada es liberada a un canal de drenaje que fluye al río más cercano

El agua residual que pasa a tratamiento en el Biotop se controla según los siguientes indicadores: demanda biológica de oxígeno (DBO5), demanda química de oxígeno (DQO), pH, sólidos totales disueltos (STD), sólidos suspendidos totales (SST), oxígeno, aceite y grasa, temperatura, bacterias coliformes, color, nitrógeno Kjeldahl, nitrógeno amoníaco, fósforo, detergentes, fenoles, sulfuro y metales pesados. Gildan no vierte agua en ningún río y/o humedal protegido.

Se establece un control estricto en todos los efluentes que se descargan de nuestras plantas de tratamiento. Cada centro de tratamiento debe cumplir con las normas locales de eliminación de descargas.

La tabla que se presenta a continuación es un ejemplo de los parámetros que controlamos en el punto de descarga de varios sistemas de tratamiento de aguas residuales, incluyendo nuestras plantas de tratamiento de efluentes Biotop (PTE) y los reactores biológicos. La tabla siguiente muestra las diferentes normas por país para algunos de los parámetros que se ponen a prueba en Gildan. La última fila de la tabla muestra el promedio de las mediciones para el parámetro de la lista correspondiente al 2015 para todas las plantas de Gildan. El rendimiento de Gildan para cada uno de los parámetros enumerados cumple con las normas del país en el que opera la planta, salvo la demanda química de oxígeno, que en las dos plantas de Biotop superó ligeramente los niveles establecidos por país en el que operan. A fin de abordar esto, Gildan ha puesto en marcha un plan de acción para mejorar los resultados y nos complace informar que una de las dos plantas (Honduras) ya cumple con el parámetro DQO. Seguimos aplicando el plan de acción en la otra planta y esperamos alcanzar el pleno cumplimiento en 2016.

Parametros

ESTÁNDAR DEL PAÍS	SÓLIDOS SUSPENDIDOS TOTALES (SST) [MG/L]	DEMANDA QUÍMICA DE OXÍGENO (DQO) [MG/L]	DEMANDA BIOQUÍMICA DE OXÍGENO [MG/L]
Honduras	100	200	50
Nicaragua	100	250	100
Bangladesh	100	200	50
República Dominicana	50	150	50
Canadá	500	N/A*	N/A*
Promedio de Gildan	48	170	42

* No disponible dado que las normas locales no exigen que este parámetro sea evaluado para este tipo de proceso.



USO DE UN REACTOR BIOLÓGICO PARA MEJORAR EL PROCESO DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES

Luego del éxito de nuestro sistema Biotop®, Gildan completó la construcción de un nuevo reactor biológico para el tratamiento de los efluentes de nuestra instalación textil construida recientemente (Río Nance V). El nuevo sistema comenzó a operar en diciembre de 2014.

Como parte de nuestro compromiso para reducir nuestra huella ambiental, mientras se mantiene la eficiencia operativa, Gildan determinó que la oxidación biológica representa un proceso de tratamiento de aguas residuales ventajoso para la planta antes mencionada. La oxidación biológica brinda un tratamiento de aguas residuales a un bajo costo operativo. El reactor biológico funcionará conjuntamente con el sistema Biotop® para garantizar un sistema de tratamiento de aguas residuales seguro y continuo. El reactor biológico de Gildan representa una salvaguarda adicional y una solución socialmente responsable.

Al investigar opciones para la nueva planta de tratamiento de efluentes en nuestra nueva instalación textil, Gildan buscó una solución óptima en base a los siguientes criterios:

- Ambientalmente amigable, ya que el respeto por el medio ambiente siempre ha sido uno de los pilares de los procesos operativos de Gildan;
- Confiabilidad: el sistema seleccionado debe funcionar las 24 horas del día, los 7 días de la semana y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento.
- En las instalaciones de Gildan se instalan equipos duraderos y de vanguardia, de los fabricantes más reconocidos de la industria. Esto garantiza confiabilidad y el soporte continuo de nuestros procesos de producción.

El reactor biológico de oxidación seleccionado cumple con todos estos criterios. Adicionalmente, ya que no necesita un espacio significativo, este sistema optimiza el uso del suelo.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > OTRAS EMISIONES

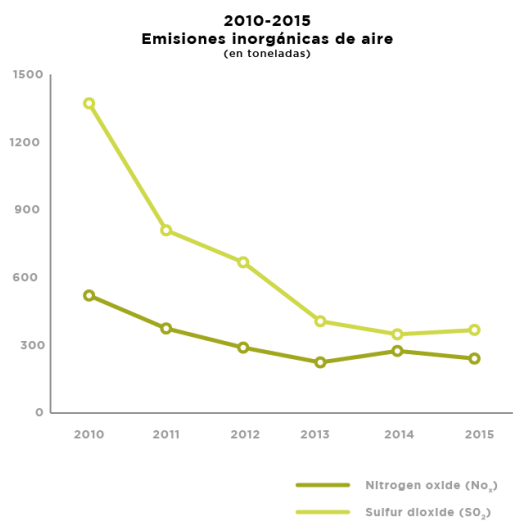
EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO

En 2015, nuestras emisiones contaminantes de aire inorgánico alcanzaron un total de 600.9 toneladas, lo que constituye una reducción de 3.6 % (22.4 toneladas) con relación a las emisiones de 2014. El dióxido de azufre (SO2) representa el 61 % de las emisiones de compuestos inorgánicos totales, mientras el óxido de nitrógeno (NOX) representa el 39 % restante.

De 2010 a 2015, Gildan ha logrado una disminución del 73 % en las emisiones SO2. La sustitución de Gildan del combustible búnker por biomasa para las calderas en nuestra planta textil en la República Dominicana, al igual que en nuestras plantas textiles y de calcetines en Honduras, ha contribuido a la disminución de las emisiones de SO2.

El combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante la fase del proceso de teñido y el diésel, que se utiliza en los generadores cuando es necesario, son dos contribuyentes de nuestras emisiones contaminantes totales de aire inorgánico.

Desde 2010, Gildan ha alcanzado una reducción del 55 % en emisiones de NOX.



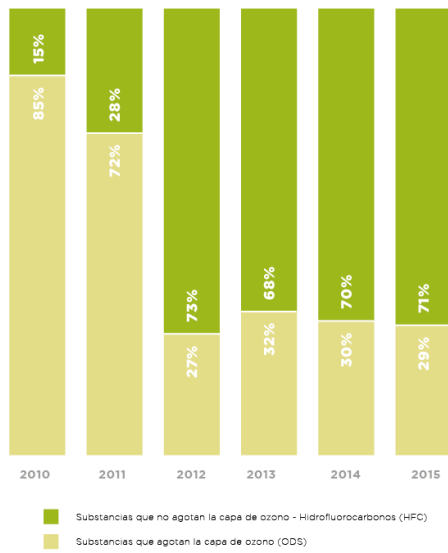
INVENTARIO DE LAS SUSTANCIAS DE AGOTAMIENTO DE OZONO

Gildan está comprometida a tomar medidas proactivas hacia la eliminación de hidroclorofluorcarbono (HCFC, por sus siglas en inglés) en nuestros procesos. En este sentido, Gildan realizó su primer inventario de sustancias agotadoras del ozono (ODS, por sus siglas en inglés) en 2010.

La revisión nos permitió identificar que el refrigerante HCFC-22, también conocido como R22, es el ODS más común encontrado en nuestras instalaciones. R22 se usa principalmente en nuestras unidades de aire acondicionado más antiguas. En 2015 nuestro inventario de ODS tuvo una disminución del 1 % (30 % a 29 %) en relación con 2014. Esta disminución fue debida al esfuerzo continuo de Gildan para minimizar el uso de ODS en nuestras instalaciones.

Gildan está comprometida en minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos, como el refrigerante R22. Estos tipos de refrigerantes no serán utilizados en nuestras nuevas instalaciones. Los refrigerantes naturales serán la alternativa preferida para todos los nuevos equipos. Los HCFCs en los equipos existentes están siendo reemplazados de manera gradual. En base con esta política, en adelante, todos los refrigerantes que serán reemplazados en todas nuestras instalaciones no contendrán HCFCs.

2010-2015
Cantidad total de refrigerantes (en %)





INICIO > MEDIO AMBIENTE > RESIDUOS

En Gildan, uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de las medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. El manejo adecuado de los residuos es esencial, ya que Gildan utiliza una variedad de materiales en sus procesos y es importante asegurar que estos materiales se reutilicen y reciclen tanto como sea posible y el resto se descarte de manera responsable. Las actividades de minimización de residuos, reutilización y reciclaje son fundamentales para las operaciones de Gildan.

En 2012, Gildan estableció la siguiente meta relacionada con los residuos: reducción del 20 % en los residuos que se envían a los vertederos provenientes de nuestras operaciones para 2015 tomando como referencia la línea base de 2010. En 2015, redujimos los residuos enviados a los vertederos en 19 % en comparación con los valores de referencia de 2010.

Si bien no logramos alcanzar nuestra meta completamente, atribuimos la disminución del 19 % de nuestros residuos enviados a vertederos a:

1. Un incremento en el porcentaje de reciclaje de residuos en nuestras plantas. Esto incluye residuos procedentes de la zona de producción y en nuestras cafeterías tras una campaña de concienciación sobre el reciclaje.
2. Un incremento en el porcentaje de residuos recuperados generados en el área de producción. Por ejemplo, cartón, tarimas de madera y carretes de hilo se utilizan como biomasa en nuestras calderas.

Además, en 2015 también logramos reciclar o reutilizar cerca del 89 % del total de residuos.

En Gildan, buscamos continuamente establecer proyectos de mayor eficiencia en nuestras operaciones. Recientemente establecimos un nuevo objetivo a cinco años: reducir en un 10 % los residuos que enviamos a los vertederos para el año 2020, según los valores de referencia de 2015.

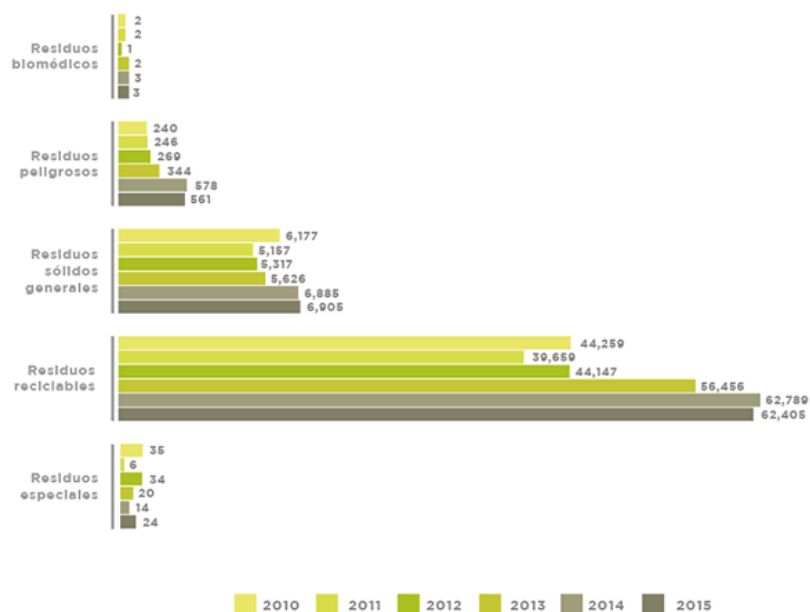
El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan fue desarrollado en 2007 e implementado a lo largo del curso de 2008 y 2009. Está basado en el concepto 4R-E: Reducción, Reuso, Reciclado, Recuperación y Eliminación en la fuente. Consiste en la identificación y la cuantificación de todos los residuos por tipo y peso mensualmente, además de la garantía de control y manejo eficaz de dichos residuos.

La implementación de este Sistema de manejo de residuos involucró diferentes pasos clave que representan mejores prácticas, los que se comunicaron a los supervisores y al personal de producción en cada instalación de nuestra propiedad mediante diversas sesiones integrales de capacitación. El personal dedicado en el sitio respalda los pasos clave del programa, que incluyen:

- Supervisión de la clasificación de residuos;
- Procesos para manejar cada tipo de residuo;
- Información específica de reducción de residuos en cafetería, oficina e instalaciones;
- Creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde sea necesario;
- Procesos para documentar y reportar información de residuos;
- Identificación del impacto que tiene nuestro negocio en el ambiente;
- Identificación de oportunidades para continuar creando conciencia e integrar las prácticas de manejo de residuos.

El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan incluye mejores prácticas que están basadas en nuestro propio estándar. Estas incluyen, como mínimo, los requisitos legales de los países donde operamos.

2010-2015 Residuos por tipo (en toneladas)



Total de residuos peligrosos: residuos biomédicos, peligrosos y especiales.

No-peligrosos: vertederos y residuos reciclados.

La información de residuos para vertederos de ciertos sitios ha sido estimada en base al rendimiento histórico.

Los números de Gildan se han normalizado de acuerdo a una base ajustada para incluir fusiones, adquisiciones y desinversiones desde 2010. Para más detalles sobre la metodología utilizada para ajustar la base, por favor consulte nuestra sección de informes.

El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan incluye mejores prácticas que están basadas en nuestro propio estándar. Estas incluyen, como mínimo, los requisitos legales de los países donde operamos.

La categoría de residuos especiales incluye pilas domésticas (descartables y recargables), baterías industriales, construcción, residuos de renovaciones y demoliciones, residuos de tecnología de la información y comunicaciones (ICT) y luces fluorescentes.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > BIODIVERSIDAD

La cantidad y diversidad de especies vegetales y animales son un indicador clave para la medición de la salud de cualquier ecosistema ya que influyen en la calidad de vida de las personas que viven en o adyacentes a este ecosistema.

Nuestro Sistema de gestión ambiental (SGA) incluye un procedimiento de biodiversidad y uso del suelo que especifica que por cada árbol que se tala, debemos plantar diez. Cuando surge la necesidad de talar un árbol, la instalación necesita para asegurarse de que tiene el permiso ambiental para hacerlo. Además, cada instancia debe ser registrada junto con el número total de árboles que reemplazarán los árboles talados.

En 2015, se talaron 42 árboles. Cada año Gildan organiza voluntariamente actividades de reforestación en varias de las comunidades donde operamos. Gildan también siembra árboles y arbustos fuera de estas actividades de voluntariado. En 2015, Gildan sembró más de 9,455 árboles, junto con más de 1,233 plantas y arbustos a través de actividades de reforestación de nuestros empleados voluntarios, superando su compromiso de sembrar diez árboles por cada uno que talamos.

Desde 2008 Gildan ha plantado más de 45,900 árboles y 24,000 arbustos.

INVENTARIO DE BIODIVERSIDAD

Como parte de nuestras evaluaciones de impacto ambiental, conducimos a través de un tercero, los inventarios de biodiversidad en República Dominicana y Honduras. Los inventarios en la República Dominicana se conducen anualmente, ya que se trata de un requisito legal, mientras que los inventarios en Honduras se conducen semestralmente de manera voluntaria.

República Dominicana

El inventario de biodiversidad más reciente en la República Dominicana, se llevó a cabo en abril de 2015. El mismo reveló un número idéntico de especies de animales en relación al número reportado en 2014, 45 especies distribuidas en las siguientes categorías:

- 35 especies de aves
- 5 especies de reptiles
- 1 especie de anfibio
- 3 especies de peces
- 1 especies de mamíferos

Las especies se incluyeron en el inventario en función de su abundancia en el área evaluada. Adicionalmente, 16 de las especies antes citadas se encontraron viviendo en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop.

Nuestro proceso de inventario de la biodiversidad confirma una vez más que el ave nacional de República Dominicana, la Cigua Palmera (*Dulus dominicus*), una especie protegida localmente, sigue viviendo y creciendo con fuerza en el ámbito de nuestro sistema Biotop®.

Algunas especies consideradas en peligro de extinción, según la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies de Fauna y Flora Silvestres en Amenaza, también fueron encontradas en las cercanías de nuestras instalaciones de República Dominicana. Entre estas especies se encuentran la culebra verde (*Uromacer catesbyi*) y el buitre americano cabecirrojo (*Cathartes aura*). El pato zambullidor (*Oxiura jamaicensis*), también clasificado como una especie en peligro de extinción (categoría “vulnerable”), se registró en las cercanías de nuestras instalaciones.

El inventario también reveló la presencia del cuco lagartero de la Española (*Saurothera longirostris*), el cual está incluido en la Lista Roja de Especies en Amenaza de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN).

Honduras

En diciembre de 2015, el tercer inventario semestral en nuestro complejo de fabricación de Honduras reveló un total de 24 especies animales que vivían en la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop, o alrededor de esta. Las especies encontradas incluyen:

- 38 especies de aves (una disminución de 23 desde 2013)
- 5 especies de reptiles (una disminución de 1 desde 2013)
- 1 especie de peces (un aumento de 1 desde 2013)

La disminución en comparación al año pasado, puede ser atribuida al hecho que este año el estudio se realizó en marzo. No fue posible llevar a cabo el estudio durante el mismo periodo del año debido al constante mal tiempo. En marzo, la mayoría de las especies de aves ya han migrado al Norte, lo cual explica la disminución.

Las 38 especies de aves reportadas en el inventario son parte de la Lista roja de especies en peligro de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN, por su sigla en inglés), incluidas en la categoría “preocupación menor”.

El cuarto inventario semestral en nuestro complejo de manufactura de Honduras está planificado para 2017.



404 Not Found

nginx/0.7.65



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > POLÍTICA AMBIENTAL

Adoptada en 2003, la Política Ambiental de Gildan guía nuestras prácticas diarias. La Política Ambiental de Gildan abarca áreas como: consumo de agua, manejo de aguas residuales, manejo de residuos, energía, manejo químico y control de emisiones atmosféricas, al igual que sustancias agotadoras del ozono, protección de la biodiversidad y emisiones de gas de efecto invernadero. Se aplica rigurosamente en todas las instalaciones y busca describir y reforzar los comportamientos que garantizan que cumplamos o superemos las leyes locales, al igual que los más altos estándares.

GASTOS AMBIENTALES

Gildan incurre en gastos ambientales para cumplir con las leyes y reglamentaciones ambientales, nuestra propia Política Ambiental y para continuar mejorando nuestras prácticas.

Los gastos de protección ambiental total para 2015 fueron de aproximadamente \$6.7 millones. Esto incluye los costos operativos totales, incluyendo el tratamiento de los efluentes; mantenimiento de Biotop; eliminación y manejo de residuos; tratamiento de emisiones; limpieza de derrames y otras iniciativas de mejora.

Un ejemplo de nuestras inversiones ambientales realizadas en el año 2015 fue la construcción de sistemas de contención de derrames para diversas áreas de almacenamiento de sustancias químicas o generadores.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > CÓDIGO DE PRÁCTICAS AMBIENTALES

Nuestro Código de Prácticas Ambientales (CPA) se creó en 2003 y ha sido integrado en todas las operaciones de Gildan, así como en las instalaciones de los contratistas de manufactura. El CPA enumera los materiales permitidos para ser utilizados en nuestros procesos de manufactura – estos materiales no contienen sustancias dañinas para los seres humanos o el ambiente. Nuestros proveedores de materia prima deben acordar cumplir con los rígidos estándares de nuestro CPA. Además, nuestros contratistas de manufactura también deben asegurar que todos nuestros productos cumplen con el CPA.

El CPA tiene varios beneficios:

- Garantiza a nuestros clientes que nuestros productos son limpios y seguros para su salud
- Garantiza un ámbito de trabajo seguro para nuestros empleados
- Minimiza nuestro impacto ambiental

CLASIFICACIÓN DE MATERIAS PRIMAS

Gildan clasifica la materia prima suministrada por contratistas de manufactura en tres categorías:

Clase I: La materia prima suministrada por contratistas de manufactura cumple con el Código de Prácticas Ambientales de Gildan. Por ende, desde una perspectiva ambiental, está aprobada para uso en nuestro proceso de manufactura.

Clase II: Los resultados de los análisis indican que la información de la materia prima brindada para las prendas no era suficiente. Para las materias primas suministradas directamente a nuestras propias instalaciones, se requiere información adicional del proveedor dentro de un plazo de tres meses para finalizar el análisis para determinar si las materias primas están aprobadas para su inclusión en nuestro proceso de manufactura. Para contratistas de manufactura, a pesar de que la información proporcionada es insuficiente para finalizar el proceso de evaluación integral, se proporciona suficiente información para poder empezar un cierto nivel de la producción (por ejemplo, el muestreo y las pruebas de producción). El contratista aún debe ofrecer cualquier información faltante en un plazo de tres meses para terminar la evaluación.

Clase III: Los materiales se consideran no aceptables de acuerdo con los términos del Código de Prácticas Ambientales de Gildan y, por tal razón, son rechazados. Estos materiales no se usan en nuestro proceso de manufactura. Una clasificación de Clase III se da a contratistas que no pueden proporcionar la información necesaria para completar el proceso de evaluación del CPA o se descubre que utilizan materiales y productos químicos considerados como inaceptables según el CPA de Gildan.

ENRIQUECER NUESTRO CÓDIGO, MEJORAR NUESTRA PRÁCTICA

Como reflejo de nuestro compromiso de mejora continua, nuestro Código de Prácticas Ambientales se actualiza con regularidad para incluir los químicos relacionados con el sector de la confección, prohibidos o restringidos por Oeko-Tex, REACH, Proposición 65 de California, EPA, OSHA, la Ley del Estado de Washington de Productos Seguros para Niños, el Environment Canada y la Regla de Conflictos Minerales. La versión 9 de nuestro Código, ECP – V9, restringe el uso de 1,095 sustancias. Para facilitar la búsqueda de químicos específicos restringidos en el CPA de Gildan, se incluye una Lista de Sustancias Restringidas (pdf - 228.0Kb) como referencia. La Lista de Sustancias Restringidas enumera todas las sustancias que están restringidas para uso de Gildan e indica la categoría de los químicos, su nombre y su registro como está identificado en el Chemical Abstracts Service (CAS).

El CPA de Gildan se modifica progresivamente cuando las regulaciones antes mencionadas son modificadas para incluir nuevos químicos. Estas revisiones incluyen nuevos requisitos para una amplia gama de componentes de productos, incluyendo algodón, poliéster, hilo, químicos, tintes, solventes, accesorios, pretinas y elásticos; bolsas, actividades de serigrafía, químicos de servicio, sustancias agotadoras del ozono, gases de efecto invernadero fluorados y asbestos.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Mediante el uso del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Gildan, basado en la norma ISO 14001, rastreamos cómo nuestra Política y Procedimientos Ambientales se implementan en todas nuestras instalaciones. El SGA de Gildan cuenta con la verificación de auditorías internas realizadas anualmente. Verificados por auditorías internas conducidas semestralmente, el SGA nos permite evaluar nuestros procedimientos para gestión del uso de agua, aguas residuales, energía; manejo y almacenamiento de químicos; materias primas; residuos; protección de biodiversidad; emisiones y control de derrames.

Como parte de este SGA, cada instalación propiedad de Gildan debe establecer objetivos y metas, alineados con los objetivos y metas corporativos. Adicionalmente, cada gerente de planta cuenta con objetivos ambientales ligados a su compensación como incentivo a la mejora continua.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En Gildan hemos ideado un número de métodos de evaluación y verificación para ayudarnos a garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentos ambientales vigentes en los países donde operamos, al igual que con nuestra Política Ambiental interna. Nuestra inversión anual de capital tiene como objetivo lograr y mejorar el cumplimiento con estándares ambientales actuales. Adicionalmente, demuestra nuestro compromiso con el ambiente y la salud y seguridad de nuestros empleados.

EVALUACIONES AMBIENTALES

Como parte de su Sistema de Gestión Ambiental, Gildan realiza un análisis completo de riesgos ambientales potenciales, específicos para cada localidad donde operamos. Este análisis nos ayuda a prevenir y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras operaciones en estas localidades y en las comunidades circundantes. Parte de este análisis incluye consultas públicas con los miembros de la comunidad quienes están invitados a contactar a los representantes de Gildan con preocupaciones que puedan tener en relación a los aspectos técnicos de un proyecto determinado.

MULTAS MEDIOAMBIENTALES

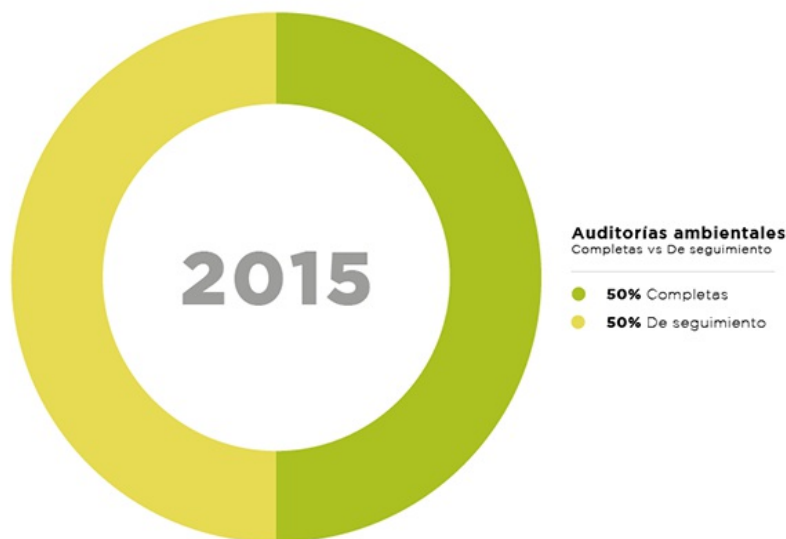
En 2015, Gildan fue objeto de dos multas diferentes relacionadas con el ambiente. Gildan estaba sujeta a una multa de \$11,000 (aproximadamente) en la República Dominicana por presuntas violaciones de los parámetros permitidos establecidos por la Norma Ambiental de la República Dominicana relacionadas con el caudal de Control de Aguas. Como Gildan estaba en el proceso de implementación de las medidas correctivas y mejoras con respecto a su sistema de tratamiento de aguas residuales en la República Dominicana, apelamos esta multa para la cual estamos aún esperando la resolución final por parte del Ministerio de Medio Ambiente.

Además, en Bangladesh, el Departamento de Medio Ambiente pone a prueba el cumplimiento de las aguas residuales en las instalaciones textiles en el país trimestralmente. En enero de 2015, nos emitieron una multa por el monto de \$ 68,000 por incumplimiento de los parámetros de aguas residuales en nuestra instalación Sahriyar. El equipo de manufactura tomó muestras independientes al mismo tiempo que el Departamento de Medio Ambiente de Bangladesh y también contó con un especialista de tercera parte para tomar muestras al mismo tiempo. Los resultados de estas muestras independientes fueron consistentes y confirmaron que Gildan estaba en conformidad con los parámetros legales. También se enviaron muestras a nuestro laboratorio de pruebas en Honduras para verificación adicional y se confirmó lo mismo. Gildan se comprometió a pagar la multa en lugar de apelar a fin de evitar un posible corte de corriente de nuestras instalaciones por el gobierno. No obstante lo anterior, Gildan mantiene su posición de que los resultados del monitoreo de aguas residuales procedentes de la nueva planta de tratamiento de efluentes se ajustaban a los parámetros de las normas Bangladesh.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se realizan de manera periódica para evaluar la eficiencia y eficacia de nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Estas auditorías nos ayudan para garantizar que nuestras operaciones están en cumplimiento con las leyes y los reglamentos locales, así como con nuestros estrictos estándares internos. Los no-cumplimientos se clasifican con impacto grave, moderado o mínimo. Nos esforzamos continuamente por identificar las causas raíz de las deficiencias encontradas y en establecer un plan de acción claro para implementar las acciones correctivas necesarias. La frecuencia de la auditoría ambiental depende de las actividades de manufactura que se realizan en cada instalación y el nivel del impacto ambiental potencial que puedan tener esas actividades en la operación. La mayoría de nuestras instalaciones son auditadas una vez por año y, como mínimo, una vez cada 18 meses.



CLASIFICACIÓN DE NO - CUMPLIMIENTOS AMBIENTALES

Existen tres clasificaciones para no-cumplimientos en el Sistema de Gestión Ambiental de Gildan:

- Impacto mayor / No - cumplimiento mayor:** Una violación de las leyes ambientales que causan un impacto ambiental mayor o un alto riesgo de causar un impacto ambiental. Tiempo de corrección establecido: inmediato.
- Impacto moderado / No - cumplimiento moderado:** Impacto ambiental moderado que puede afectar el ambiente y la salud de los empleados en el largo plazo o riesgo moderado de causar dicho impacto. Tiempo de corrección establecido: dos meses.
- Impacto menor / No - cumplimiento menor:** Impacto ambiental menor o riesgo mínimo de causar dicho impacto. Esta observación también puede hacer referencia a la necesidad de iniciar medidas ambientales de mejora continua. Tiempo de corrección establecido: seis meses.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > HALLAZGOS

NO CONFORMIDADES AMBIENTALES EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN EN 2015

En 2015, se realizaron 17 auditorías completas y 17 auditorías medioambientales de seguimiento en todas nuestras plantas textiles, de calcetines y de costura, como también en las plantas del parque industrial del complejo Río Nance en Honduras. Asimismo, se llevó a cabo una auditoría ambiental externa a cargo de terceros durante del proceso de diligencia para la adquisición de Comfort Colors.

Un total de 170 no-conformidades fueron identificadas. Las no-conformidades se clasifican así: 2 mayores (1%), 85 moderadas (50%) y 83 menores (49%). Tuvimos una disminución del 12% en el total de no-conformidades para las instalaciones propiedad de Gildan en relación a 2014.

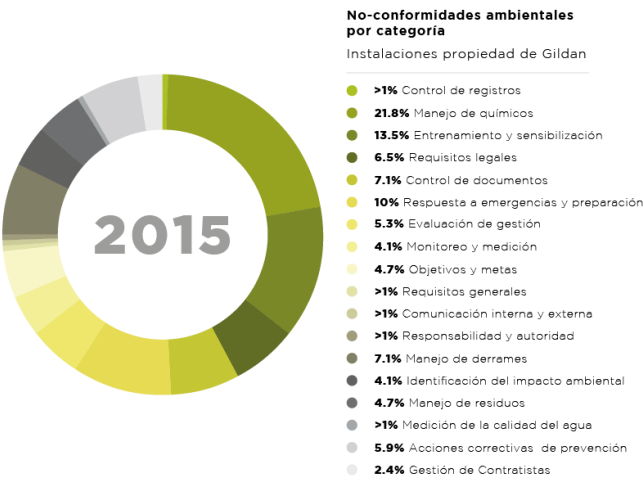
Uno de los mayores incumplimientos se encontró en una de nuestras plantas de costura en Honduras, donde durante la inspección de auditoría se identificaron algunos derrames que estaban contenidos en ese momento, pero que no habían sido eliminados por completo tras ser controlados, según lo exigen los procedimientos vigentes.

El otro gran incumplimiento se advirtió como parte de la revisión de nuestras políticas y procedimientos del equipo de respuesta ante emergencias del complejo de Río Nance. Se observaron varios registros de inspección de equipos de emergencia incorrectos, además de varios registros de inspección incompletos o ingresados mediante el uso de una versión incorrecta.

Estos dos incumplimientos importantes fueron remediados.

La mayoría de las no-conformidades encontradas estaban relacionadas con nuestras políticas y procedimientos internos:

- Manejo de productos químicos (22 %): Faltan etiquetas en los contenedores, los armarios inflamables no tienen conexión a tierra, faltan hojas de datos de seguridad de materiales (MSDS), etc;
- Capacitación y concienciación (14 %): No se incluyeron capacitaciones sobre cuestiones medioambientales en las descripciones de tareas del personal. Además, los programas de capacitación sobre cuestiones medioambientales no se implementaron en algunas plantas;
- Preparación y Respuesta a emergencias (10%): Los planes de emergencia no han sido actualizados consistentemente, existen evaluaciones incompletas de los planes de emergencia y se ha identificado una falta de ensayos de evacuación para situaciones específicas (derrames, fuga de gases).





INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > MEDIDAS CORRECTIVAS

Para abordar las no - conformidades identificadas mediante nuestras diversas auditorías ambientales, se iniciaron varias medidas correctivas en 2015. Algunas se describen a continuación:

- Hemos trabajado estrechamente con cada una de las plantas con el fin de desarrollar planes de acción para remediar los incumplimientos en forma sostenible y oportuna.
- Hemos establecido un calendario para visitar y ayudar a las plantas a resolver cualquier duda con respecto a la implementación del sistema de gestión ambiental.
- Trabajamos a fin de lograr una mejora continua de nuestro sistema de gestión ambiental. Estas mejoras nos permitieron desarrollar un sistema de gestión más ágil, flexible y más comprensible.
- Hemos establecido un programa de entrenamiento más integral con el fin de promover y aumentar los conocimientos acerca del sistema de gestión ambiental en todos los niveles o la organización.
- Seguimos llevando a cabo auditorías ambientales específicas a nuestros contratistas de manejo de residuos a fin de verificar que cumplan con las exigencias locales y los requisitos corporativos de Gildan.

404 Not Found

nginx/0.7.65



Desde 2005, la contribución de Gildan al IPC representa más de \$1.9 millones.

INICIO > COMUNIDAD

Gildan se encuentra entre los empleadores más importantes en los países donde se encuentran la mayoría de nuestras instalaciones de manufactura y tiene una presencia comercial importante en Canadá (Montreal, Quebec), Barbados y los Estados Unidos (Carolina del Norte, Carolina del Sur, Georgia y Nueva York,). Aparte de la inversión de capital y nómina, que contribuyen significativamente al desarrollo económico local, Gildan también está comprometida a continuar desempeñando un papel activo en la comunidad mejorando cada vez más nuestras contribuciones y participación.

Los índices bajos de alfabetización y la falta de habilidades de trabajo en algunas ubicaciones no son solo desafíos sociales, sino también un impedimento para crear una sólida fuerza laboral que pueda crecer con Gildan. La educación es, por consiguiente, una de nuestras cuatro áreas de participación clave en cada una de las comunidades en las que operamos. Además, como algunos de los países donde operamos son afectados por desastres naturales con frecuencia, la Compañía ha participado activamente en la provisión de asistencia humanitaria rápida cuando ha sido necesaria.



DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Generación de valor agregado social y económico

Además de crear oportunidades de empleo diversificadas, la presencia de Gildan en una comunidad genera un impacto positivo en una amplia variedad de proveedores de servicio y negocios locales.



DONACIONES

Apoyo a la educación para jóvenes y ayuda humanitaria

Creemos que la inversión en la educación para jóvenes puede tener un impacto transformacional, ya que desarrolla las capacidades de trabajo y de vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades.



INICIO > COMUNIDAD > OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

Revisar la política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de concentración y los procedimientos para estandarizar el programa en el futuro

Plazo:

2012

Avances:

En el transcurso de 2014, se llevó a cabo una investigación comparativa, así como una amplia consulta a través de nuestras operaciones en relación con las necesidades de la comunidad. En 2014, una firma independiente proporcionó algunas recomendaciones que nos ayudarán a actualizar nuestra política de inversión en la comunidad. Tras la investigación comparativa realizada y el ejercicio de consulta que llevamos a cabo para comprender mejor las necesidades de la comunidad que nos rodea, hemos seleccionado nuevas áreas de enfoque para las inversiones en nuestra comunidad. Desarrollamos una nueva política que está en proceso de ser aprobada por la alta gerencia. Tan pronto como esté aprobada, pondremos en marcha nuestro nuevo programa.



Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Diversas actividades de voluntariado de los empleados se llevan a cabo en nuestras diferentes instalaciones, algunas de las cuales se han replicado en más de un país donde operamos. Actualmente, estamos trabajando en establecer un programa de voluntariado formal que será sostenible y continuará a abordar las necesidades de las comunidades donde tenemos presencia. El programa de voluntariado será finalizado junto con la nueva política de inversión en la comunidad en 2016.



Nuevas Iniciativas

Objetivos

Establecer alianzas benéficas importantes con organizaciones cuya misión esté alineada con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan.

Plazo:

2015

Avances:

El año pasado, Gildan completó el desarrollo de su nueva política de inversiones en la comunidad. Tras la selección de nuestras nuevas áreas de enfoque para las inversiones en la comunidad, hemos empezado a identificar posibles alianzas importantes. Una vez que nuestro nuevo programa esté en marcha, comenzaremos a concretar las posibles alianzas.





INICIO > COMUNIDAD > DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Gildan opera instalaciones de manufactura y distribución en Honduras, Nicaragua, la República Dominicana, Bangladesh, Canadá y Estados Unidos, además de sus oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China. También tenemos una importante actividad de manufactura mediante contratos en Haití.

Gildan es uno de los empleadores más importantes en Honduras, Nicaragua, la República Dominicana y Barbados. Un impacto social y económico importante y positivo se genera en las comunidades donde están ubicadas nuestras instalaciones y oficinas.

CREACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN LOCAL

Gildan siempre ha hecho énfasis en establecer equipos de gestión local con buena educación y altamente motivados en cada localidad donde operamos. Creemos que esta es la forma más eficaz de desarrollar e implementar las mejores prácticas en nuestras instalaciones de manufactura.

Como práctica común, Gildan primero busca talento local para los puestos gerenciales en nuestras instalaciones. Al proveer a nuestros empleados paquetes de compensación y beneficios competitivos, además de oportunidades de capacitación, creamos mejores condiciones en nuestras instalaciones y beneficiamos a las familias de nuestros empleados, a las comunidades y a las economías locales. Creemos que esta filosofía ha sido un factor clave en nuestro éxito operativo.

En 2015, la proporción global de gerentes locales de Gildan, nivel de directores en adelante, era de 83%.



CONTRIBUYENDO A LA ECONOMÍA LOCAL

La presencia de Gildan en la comunidad genera un impacto positivo en una gran variedad de negocios y proveedores de servicio locales. Algunos ejemplos incluyen proveedores de transporte y servicios de comida, así como proveedores de materias primas y accesorios, incluyendo colorantes, botones, cremalleras, cajas y suministros de oficina. Si bien no tenemos una política formal que exija el uso de proveedores locales, creamos oportunidades de negocio al comprar la mayoría de nuestros materiales de manera local.

Gildan apoya las comunidades donde opera, más allá de simplemente crear nuevos empleos en nuestras instalaciones. Nuestras inversiones significativas han creado trabajos de construcción y servicios durante la construcción de nuestras instalaciones. Algunos de estos puestos incluyen puestos a tiempo completo una vez las instalaciones están en operando y la compra local de accesorios, suministros y materiales para satisfacer los volúmenes de producción requeridos para abastecer estas instalaciones de gran escala. A través de los años, a medida que la región se ha convertido en un importante centro de manufactura, nos complace ser testigos que varios de nuestros proveedores clave han establecido operaciones en la región, expandiendo los beneficios económicos para la zona. El año pasado, la operación de Gildan en la región adquirió un exceso de \$100 millones en materiales y servicios de proveedores locales.

Es una práctica común en Gildan buscar primero proveedores locales. Creemos que ésta práctica crea una situación ganar-ganar tanto para los proveedores locales como para Gildan, ya que nos beneficiamos de la cercanía de ellos mientras compartimos los beneficios económicos de nuestras operaciones con las personas y las industrias que están a nuestro alrededor.



ABORDANDO LAS NECESIDADES LOCALES ESPECÍFICAS

Gildan contribuye significativamente al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie. Nuestro enfoque principal está en programas de educación y esfuerzos de ayuda humanitaria. Siguiendo los lineamientos establecidos por la oficina corporativa como aparece en la Política de Donaciones, los equipos locales manejan las solicitudes y posibles proyectos de acuerdo con las necesidades de su comunidad. Gildan también motiva a sus empleados a buscar activamente oportunidades para ofrecer su tiempo y energía voluntariamente en sus respectivas comunidades, ya sea a través de eventos organizados por Gildan, o por medio del Programa Empleados en la Comunidad en Canadá y los Estados Unidos. A través de estos esfuerzos, la participación de los empleados en la comunidad ha tenido un impacto tangible en las instituciones locales.

El programa de Gildan "Parte de tu Vida" es otra forma en la que Gildan aborda las necesidades de la comunidad local. Este programa se lanzó en 2011 en Nicaragua y luego se extendió a Honduras en 2012 y la República Dominicana en 2013. "Parte de tu Vida" invita a nuestros empleados en estos tres países a proporcionar ideas de proyectos comunitarios en los que les gustaría que Gildan se involucre. El enfoque actual del programa está en apoyar proyectos de educación en las comunidades donde nuestros empleados y sus familias viven. Por favor visite nuestra sección de Donaciones para obtener más información sobre los proyectos que han sido seleccionados entre las sugerencias de los empleados.

Asimismo, se establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales, las instituciones benéficas locales o instituciones de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos donde Gildan pueda agregar un valor adicional y beneficiar a la comunidad completa.

MEDICIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO E INDIRECTO DE GILDAN EN HONDURAS

Sabemos que el impacto económico de Gildan va más allá del alcance de la organización misma. Para medir nuestro impacto económico indirecto en los países donde operamos, además de toda nuestra cadena de suministro, incluyendo los productores de algodón y los contratistas externos, se requiere un análisis mucho más complejo. Dicho análisis toma en cuenta el empleo directo, que incluye el número de empleados y sus dependientes (el número de personas o familiares que dependen de esos empleados) y el empleo indirecto (el número de empleos que mantiene o crea una compañía dentro de su cadena de suministro o distribución). Desde 2010, Gildan ha aumentado en más del 70 % su empleo directo en Honduras, y ahora mantiene más de 950 proveedores locales.

Llevamos a cabo un estudio de impacto económico en Honduras en 2011 y uno en Nicaragua en 2012. Más recientemente, llevamos a cabo un análisis preliminar en la República Dominicana en 2013. En el año 2015, compartimos con nuestras instalaciones en América Central y el Caribe una herramienta estandarizada que nos ayudará a mejorar la forma en que medimos nuestro impacto directo e indirecto en todas nuestras operaciones globales. Los datos se recolectan actualmente en cada país donde operamos. Una vez que hemos recopilado y analizado todos los datos, ayudaremos a incorporar nuestros hallazgos en nuestros esfuerzos de entrega de informes futuros.





INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES

La Política de Donación de Gildan se enfoca en dos áreas principales: educación para la juventud y ayuda humanitaria en las regiones donde Gildan tiene operaciones.

En Gildan, creemos que la inversión en la educación para jóvenes puede tener un impacto transformacional ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades. Este es el objetivo principal de nuestras actividades de apoyo a la comunidad. Por otra parte, enfocamos nuestras inversiones en las áreas en las que podemos tener el mayor impacto.

Sabemos también que, desafortunadamente por experiencia propia, muchas de las comunidades donde operamos son muy propensas a sufrir desastres naturales. Sin embargo, al contribuir con fondos y apoyo logístico, sabemos que podemos apoyarles a sobrellevar tales eventos y reconstruir sus vidas y sus comunidades.

Actualmente, se está revisando la Política de Donación de la Compañía, y estos nuevos lineamientos se comunicarán en el transcurso de 2016.

PROGRAMA DE DONACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Gildan fomenta y apoya las donaciones y el voluntariado de los empleados.

A través del Programa de Donaciones de Contrapartida de los Empleados de Gildan, la Compañía iguala donaciones y/o contribuciones de campañas de recolección de fondos seleccionadas a cargo de los empleados para organizaciones benéficas en Canadá, Estados Unidos, Centroamérica y la Cuenca del Caribe.

Adicionalmente, a través del Programa Empleados en la Comunidad de Gildan, la Compañía brinda apoyo a empleados canadienses o americanos que dedican su tiempo personal a proyectos comunitarios. Con este programa, Gildan hace una donación monetaria a las organizaciones en las cuales el empleado ofrece su trabajo como voluntario.





INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > PROCESO DE SOLICITUD DE DONACIONES

Organizaciones que soliciten donaciones monetarias o en especie de parte de Gildan deben presentar su solicitud por escrito. Para ser consideradas para recibir apoyo, la organización solicitante debe respetar las siguientes condiciones:

- Demostrar que su proyecto mejora la calidad de vida e integra ayuda humanitaria y/o educación en su respectiva misión organizacional u objetivo;
- Operar en regiones donde Gildan tiene oficinas y/o instalaciones;
- Estar registrada y proveer un registro de organización benéfica válido;
- Ser financieramente solvente (proveer una copia de su estado / balance financiero reciente).

Organizaciones que no son elegibles incluyen: religiosas, políticas, grupos sectarios o de defensa, organizaciones deportivas, clubes sociales o de servicio y escuelas privadas.

Las solicitudes son aceptadas durante todo el año. Las propuestas deben incluir una descripción de la organización, su misión, área o población beneficiada, detalles claros sobre el proyecto para el que requiere fondos, cantidad solicitada, presupuesto del proyecto y descripción de las fuentes de financiamiento. Otras condiciones pueden aplicar. Las organizaciones son responsables de garantizar que las solicitudes se presenten con suficiente antelación a la fecha de inicio del evento o proyecto, lo que significa aproximadamente 6 a 8 semanas antes de su fecha límite.

Las propuestas deben enviarse a:

CANADÁ E INTERNACIONALES

Por correo a: Gildan Activewear Donations Committee
600 de Maisonneuve Oeste, 33ero piso
Montréal (Qc) H3A 3J2
Canada

Para información adicional: Favor contactar a Hector Rodriguez al 01 (514) 343-8811
Por correo electrónico: donations@gildan.com

Por Fax: 01 (514) 735-8270

ESTADOS UNIDOS

Por correo: Gildan Activewear Donations Committee
602 East Meadow Rd
Eden, NC, 27289
USA

Para información adicional: Favor contactar a Orlando Poteat al 01 (336) 623-9555
Por correo electrónico: donations-usa@gildan.com
Por Fax: 01 (336) 623-9566

CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Por correo: Gildan Honduras Textile Company
KM15.5 Carretera
A Puerto Cortés
Río Nance, Choloma Cortés
HONDURAS

Para información adicional: Favor contactar a Paola Villanueva
Por correo electrónico: pvillanueva@gildan.com
Por teléfono: 01 (504) 2669-6500
Por Fax: 01 (504) 2669-6607

BARBADOS

Por correo: Gildan SRL
Newton, Christ Church
BB17047
BARBADOS

Para información adicional: Favor contactar a Esther Walkes
Por correo electrónico: ewalkes@gildan.com
Por teléfono: 01 (246) 753-8109
Por Fax: 01 (246) 421-7753



INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > DONACIONES POR PAÍS

A continuación, se mencionan algunos ejemplos de iniciativas con las que Gildan contribuyó en las comunidades en las que operamos actualmente.

REPÚBLICA DOMINICANA

APOYO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA

En julio de 2015, como parte de la colaboración constante con el Instituto Técnico Jesús Marcano, una escuela de la comunidad de Mata de Palma, Gildan brindó a los estudiantes del último año de la secundaria la oportunidad de hacer una pasantía en nuestras instalaciones de República Dominicana. Un total de 36 estudiantes participaron en el programa y Gildan contribuyó con aproximadamente \$5,000 para cubrir sus gastos de uniforme, almuerzo y transporte. Los estudiantes podían elegir realizar las pasantías en las instalaciones de costura de Las Américas o en la planta textil de Dortex durante un período de 1.5 meses.

PROGRAMA EDUCANDO

En agosto, Gildan organizó pequeñas ceremonias para reconocer a los estudiantes del cuadro de honor de 7 escuelas que integraban el programa Educando en las comunidades de Guerra, Boca Chica y San Pedro de Macorís. Durante la ceremonia, los estudiantes fueron galardonados con diplomas de excelencia académica y recibieron mochilas con útiles escolares. La contribución total para esta iniciativa fue de aproximadamente \$18,000.



HONDURAS

Gildan dona US\$3.5 millones a proyectos comunitarios en Honduras

En marzo de 2015, Gildan decidió donar la totalidad de los fondos que recibió del Gobierno de Honduras en conexión con su participación en el programa de empleo llamado “Con Chamba Vivís Mejor”. Este programa fue creado para favorecer la inserción en el mercado laboral de la población desempleada en riesgo de exclusión y vulnerabilidad social. Como incentivo por participar en el programa, el Gobierno reconoce a cada empresa mediante el otorgamiento de un subsidio en función del número de empleados contratados a través de este programa y que hayan logrado un empleo formal o permanente. Gildan generó más de 7,000 nuevos empleos en Honduras, haciendo de la Compañía el empleador más importante del país de este programa. Gildan donó un monto de más de US\$3.5 millones para proyectos comunitarios especiales destinados a mejorar la educación (IPC), los servicios para la salud (hospital local para niños) y las condiciones de vida (proyecto de viviendas) en la región norte de Honduras.

MEJORA DEL ENTORNO ESCOLAR PARA NUESTROS NIÑOS

Gildan cree firmemente que la educación es un factor clave para cambiar la vida de las personas. En línea con este principio, la Compañía ha asumido el compromiso de apoyar a las escuelas en los lugares donde operamos mediante la mejora de los edificios, las condiciones medioambientales, los materiales y programas académicos específicos.

En abril, la Compañía realizó una contribución a la Escuela Antonio C. Rivera en Choloma mediante el suministro de 50 pupitres nuevos, con una inversión total de más de \$1,300. Los pupitres se distribuyeron entre las diferentes aulas de clase en la escuela.

En mayo, Gildan firmó un acuerdo con Visión Mundial Honduras para convertirse en socio de la organización a fin de participar en el programa “Construyendo Entornos Seguros y Saludables para la Niñez”. Gildan trabajó junto a Visión Mundial en 2014 bajo este programa para ayudar en la restauración de una escuela en Choloma, donde se encuentra una gran parte de nuestras operaciones en Honduras. Con el acuerdo firmado en mayo, Gildan se comprometió con \$100,000 para patrocinar la totalidad de los proyectos de restauración de 10 escuelas en el Valle de Sula, que permitirá a la Compañía brindar su apoyo a las escuelas de todos los puntos donde operamos en Honduras. Estos proyectos mejorarán las condiciones escolares de aproximadamente 4,000 niños, de los cuales una vasta mayoría son hijos de nuestros empleados.

Continuando con la Educación Técnica - Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

La formación de destrezas para el trabajo es el mejor camino para el desarrollo sostenible de las comunidades. Desde 2005, Gildan encabezó la creación del Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras. La contribución inicial de Gildan fue de \$500,000.

El IPC es el primer instituto técnico en Centroamérica en ofrecer capacitación a aquellos involucrados en las industrias textil, de prendas

de vestir y otras, a través de cursos intensivos de dos a cinco meses de duración o programas técnicos de un año.

Como el único instituto técnico de su clase en Centroamérica, el IPC ofrece programas de capacitación en áreas como refrigeración industrial, aire acondicionado, mecánica y tecnología textil y de prendas de vestir. Hemos proporcionado asesoramiento técnico y comercial para la construcción de una residencia estudiantil de servicio completo, donde los estudiantes hondureños pueden vivir en el IPC sin tener que incurrir en gastos excesivos por transporte o albergue temporal.

Gildan ha patrocinado 1,020 becas desde 2006 para fomentar el acceso a estos programas técnicos para los empleados de Gildan y sus familias, así como a jóvenes desfavorecidos de todo el país.

Desde su creación, más de 6,500 estudiantes se han graduado de los diferentes programas del IPC, incluyendo más de 1,000 estudiantes que se graduaron del programa de un año. El noventa por ciento (90 %) de los graduados de IPC ha encontrado empleo en una amplia gama de empresas en Honduras, incluida Gildan. También nos asociamos con el IPC para ofrecer sesiones de capacitación para nuestros empleados, lo que representó US\$300,000 adicionales en fondos para el IPC durante 2011 y 2012.

En 2013, Gildan creó un nuevo programa para el IPC llamado “Dejando Huella”, el cual fue diseñado para brindar becas a aproximadamente 300 estudiantes por año para los cursos técnicos cortos que ofrece el instituto. El primer grupo de estudiantes bajo este programa se graduó en marzo de 2014, y representan un total de 150 técnicos nuevos en las áreas de producción industrial, electricidad, serigrafía, refrigeración y aire acondicionado.

Los destinatarios de las becas pasan por una evaluación académica y socioeconómica que permite determinar su aceptación en el programa y el curso que mejor se adapta a las capacidades de cada estudiante. La beca cubre los gastos académicos y de transporte de los estudiantes.

Gildan lanzó el programa de becas 2015 “Dejando Huella” durante una pequeña ceremonia celebrada en el IPC en junio de 2015. La escuela recibió un fondo total de 8 millones de Lempiras (aproximadamente \$381,000), que cubrirá unas 700 becas para las comunidades en las que operamos en Honduras. El evento representó la primera contribución de la Compañía como parte del subsidio recibido por Gildan en marzo de parte del Gobierno de Honduras en conexión con su participación en un programa de empleo llamado “Con Chamba Vivís Mejor”. Gildan invitó a la Primera Dama de Honduras, Ana de Hernández, a participar en la ceremonia.

Gildan también suministró al IPC las camisas polo que ofrecen a los estudiantes como parte de sus uniformes.

Desde 2005, la contribución de Gildan al IPC representa más de \$1.9 millones.

NICARAGUA

CONSTRUCCIÓN DE MURO PERIMETRAL Y DRENAJE PARA TORMENTAS

Como parte del programa de “oportunidades” en Nicaragua, Gildan está comprometida a capacitar y contratar personas con discapacidades, tanto mentales como físicas. Para apoyar la asociación “Activos por un mundo solidario”, que brinda atención médica a personas con discapacidades físicas y mentales, Gildan contribuyó a la construcción de un muro perimetral y un drenaje para tormentas. El costo de construcción fue de aproximadamente \$35,000 y sirvió para mejorar el espacio utilizado para capacitar a los empleados.

RENOVACIÓN DE AULAS

Gildan busca constantes empleados calificados. Como parte de la búsqueda y contratación de empleados calificados, Gildan renovó 2 aulas del Tecnológico Industrial de Jinotepe (INATEC) en Nicaragua y donó 50 máquinas de coser industriales para los empleados de Gildan o los residentes de la comunidad que deseen aprender el oficio. Cincuenta de los mecánicos de máquinas de coser industriales de Gildan completaron un curso de 800 horas en la escuela.

HAITÍ

Mejora de las condiciones del Orfanato Beraca

El Orfanato Beraca en Haití, donde viven más de 40 niños, ha sido una institución patrocinada por Gildan para garantizar que los niños del orfanato tengan las mismas oportunidades que los niños que viven en sus hogares con sus padres. El orfanato no solo es un hogar para estos niños, sino que también es donde reciben su educación primaria. Con una contribución de más de \$3,000, Gildan realizó renovaciones en el orfanato, mejoró el sistema de iluminación del pequeño edificio para ofrecer áreas mejor iluminadas donde los niños puedan leer y realizar actividades incluso por la noche. Las renovaciones también incluyeron pizarras y pupitres nuevos para las aulas, que estaban muy deterioradas.

La compañía también proporcionó aproximadamente \$1,300 en medicación básica para el tratamiento ambulatorio de enfermedades comunes entre los niños.

BARBADOS

Apoyo de programas educativos en Barbados

En marzo de 2015, Gildan realizó una contribución de \$1,000 al United World Colleges Scholarship Trust de Barbados. Este programa otorga becas a los estudiantes barbadenses que desean estudiar en los United World Colleges ubicados en diferentes países. Las escuelas que operan bajo el programa de United World Colleges se comprometen a alentar los logros académicos de los estudiantes y brindar apoyo en sus respectivos programas con diversas actividades extracurriculares de compromiso con la comunidad, relaciones internacionales y deportes, a fin de garantizar una experiencia educativa polifacética.

También en marzo de 2015, Gildan patrocinó la adquisición de útiles escolares para la Christ Church Girls School por un monto de \$500. La escuela que actualmente educa a aproximadamente 600 niñas opera en Barbados desde la década de 1920 en el nivel primario y combina los programas académicos estándares con un fuerte enfoque en el desarrollo de los valores de las niñas, alentándolas a convertirse en mujeres exitosas en el futuro.

CANADÁ

Becas Toujours ensemble

En marzo de 2015, Gildan hizo una contribución de \$5,000 a una organización llamada Toujours ensemble. La misión de esta organización sin fines de lucro es ofrecer oportunidades de educación a los jóvenes de Montreal, así como actividades recreativas después de la escuela y de verano que los aliente a permanecer en la escuela. Durante varios años, Gildan ha contribuido al fondo de becas Toujours ensemble para proporcionar a los estudiantes ayuda económica para la educación postsecundaria. Mediante el otorgamiento de becas para cubrir los gastos de matrícula y útiles escolares, esta organización alienta a los estudiantes a permanecer en la escuela y reducir las tasas de deserción en Quebec.

Fondation de l'Athlète d'Excellence

Por varios años, Gildan ha colaborado con Fondation de l'Athlète d'Excellence a través del programa de becas para jóvenes atletas de Quebec.

En septiembre de 2015, Gildan hizo una contribución de \$12,000 a la *Fondation de l'Athlète d'Excellence du Québec* para el "Gildan Leadership Scholarship Program" de 2015-2016. La misión de la fundación es proporcionar apoyo y estabilidad financiera a los atletas universitarios que están en el camino de la excelencia académica, mientras se convierten en los futuros líderes de la sociedad. Gildan presentó las becas en la 30^{ma} gala anual de la Fundación, en noviembre. Las becas fueron otorgadas a cinco atletas universitarios por su excelencia en diversos deportes y su participación en la comunidad.



Recaudando Fondos para CENTRAIDE

En octubre y noviembre de 2015, los empleados de Gildan Apparel Canada en Montreal organizaron diversas actividades de recaudación de fondos a beneficio de Centraide, una organización con sede en Montreal, cuya misión es mejorar la calidad de vida en la comunidad y motivar a sus miembros más vulnerables. Centraide brinda respaldo financiero a diversas obras benéficas y agencias comunitarias en Montreal, y apunta a maximizar los recursos financieros y de voluntariado trabajando en colaboración con ellas para promover el cuidado y la participación social. En la campaña de recaudación de fondos impulsada por los empleados, se recolectaron \$2,000.

Je Passe Partout

Desde 2006, Gildan ha apoyado las actividades de Je Passe Partout para la prevención del deserción escolar en las áreas menos privilegiadas de Montreal. El programa está orientado a estudiantes de 4 a 17 años a través de programas para después de clases donde hacen tareas y otras actividades académicas, y les brinda útiles escolares y consejería familiar para asegurar el éxito de los estudiantes. Gildan hizo una contribución de \$7,000 en junio de 2014, para apoyar los programas para después de clases de Je Passe Partout y su evento de distribución de útiles escolares para el regreso a clases.

Gildan ha donado \$7,000 anuales a Je Passe Partout, lo que suma una contribución acumulada total de \$70,000.

ESTADOS UNIDOS

Apoyo a aquellos que ayudan a nuestras comunidades

A comienzos de este año, nuestro centro de distribución de Charleston hizo dos contribuciones significativas de productos a dos organizaciones que abordan un tema importante en el área de Charleston: las personas sin hogar. Tri-County Ministries es una organización sin fines de lucro que ayuda a personas de todas las edades, proporcionando comida, ropa y artículos personales. En febrero, Gildan donó 25 cajas de productos que contenían un surtido de ropa interior, medias y camisetas de diversos tamaños, que posteriormente fueron regalados por Tri-County Ministries a las familias que ayudan. Esta donación representó un valor de \$2,500.

Miracle Center también es una organización de servicio social y bienestar sin fines de lucro que ayuda a las familias de las zonas menos privilegiadas de Charleston, proporcionando alimentos, ropa y artículos personales. En marzo, Gildan donó 8 cajas de productos que contenían ropa interior, medias y camisetas para distribuir entre las familias que llegan a Miracle Center en busca de ayuda.

CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA TIERRA EN EDEN

En abril, nuestro equipo de Eden participó en el evento Reducir, Reutilizar, Reciclar del condado de Rockingham, que se celebró con el objetivo de educar, informar y compartir en nuestra comunidad los esfuerzos ambientales, realizados tanto por empresas locales como por individuos, hacia el logro de mejores prácticas para el medio ambiente. Hubo varias pantallas, atracciones y demostraciones, además de actividades para niños, comida, artesanos, y productos y negocios ecológicos. Los proveedores de diferentes áreas ofrecieron productos caseros, como manualidades, jabones, lociones y joyería artesanal para la venta. Hubo actividades y paseos ecológicos para los niños que asistieron.

Además de la caseta de información, Gildan también hizo una contribución de aproximadamente \$1,000 para apoyar la organización del evento, y 3 voluntarios de nuestro centro de distribución ayudaron en el proceso.

BANGLADESH

Gildan inaugura un importante proyecto comunitario en Bangladesh

A comienzos de este año, Gildan inauguró su primer proyecto comunitario en Bangladesh. Nuestra empresa renovó la Escuela Nacional Dendabor en Dhaka, que recibe a aproximadamente 1,600 estudiantes de la comunidad circundante donde se encuentra nuestra instalación. Las reparaciones incluyeron mantenimiento general, pintura para todo el edificio, la construcción de dos aulas nuevas y una sala destinada a los maestros. Gildan también proporcionó a la escuela escritorios y ventiladores para las aulas nuevas. El costo total del proyecto fue de aproximadamente \$20,000. Se llevó a cabo una ceremonia inaugural a finales de febrero, donde los representantes de nuestras operaciones en Bangladesh presentaron las nuevas instalaciones a los maestros y los padres de familia y entregaron útiles escolares a los niños.



La camiseta AnvilSustainable™ es un producto innovador elaborado utilizando 50% de algodón orgánico hilado en anillo y 50% de fibras de poliéster reciclado.



Gildan Yarns es miembro de la Iniciativa Better Cotton (BCI)

INICIO > PRODUCTO



EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

Identificación y cuantificación de nuestro impacto ambiental

La ECV nos permitió entender mejor nuestros procesos e impactos, validar las mejoras a los procesos o productos e identificar nuevas, y administrar los riesgos actuales.



MATERIA PRIMA

Uso de materia prima de calidad y sostenible

Gildan busca continuamente de integrar materias primas más sostenibles, elaboradas mediante prácticas éticas en sus procesos de fabricación.



SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Garantizar la protección de la salud y el ambiente

Gildan está en cumplimiento con las leyes y reglamentaciones de seguridad de producto vigentes en las jurisdicciones donde tiene sus operaciones.

404 Not Found

nginx/0.7.65



INICIO > PRODUCTO > EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

La Evaluación del Ciclo de Vida (ECV) es una herramienta utilizada para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida, desde la extracción de materias primas hasta la elaboración, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar programas y políticas sustentables.

UNA ECV DE LA COMPAÑÍA Y DEL PRODUCTO

Con el fin de aprovechar la primera ECV realizada por Gildan en 2010, en 2013, comenzamos el proceso de realizar una evaluación del ciclo de vida de toda la compañía de los productos de Gildan. En 2014, no solamente completamos esta evaluación, pero también completamos una evaluación del ciclo de vida de producto para 24 de nuestros productos. Una vez más, este análisis se llevó a cabo con la asistencia de Quantis Canada (ahora Groupe AGÉCO), un especialista externo independiente que ofrece a empresas y gobiernos herramientas, orientación y conocimiento para alcanzar prácticas más sostenibles mediante el dominio de su ciclo de vida y la reducción de su impacto ambiental.

La primera fase de esta evaluación consistió en medir la huella global de Gildan relacionado con sus actividades operacionales y de gestión de la cadena de suministro a través de la utilización de un enfoque multi-indicador, incluyendo la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, los recursos hídricos, etc. La segunda fase de esta nueva ECV incluyó la asignación de los resultados de toda la empresa a nuestras líneas de productos y compararlos con el fin de identificar las mejores prácticas e identificar las líneas de productos se pueden mejorar a través del eco-diseño. Los datos reunidos durante la primera y segunda fase corresponden al año 2012.

Como una tercera fase, Gildan llevó a cabo las dos fases antes mencionadas para los años 2013 y 2014, permitiendo la comparación de datos correspondientes a tres años.

La ECV de la Compañía nos permitió comparar las eficiencias de nuestras instalaciones de manufactura. Esta información ayudara a la Compañía a desarrollar programas para mejorar las eficiencias de las instalaciones específicas. El estudio también confirmó los contribuyentes más significativos del impacto ambiental de nuestras prendas durante el ciclo de vida del producto. Esto confirma que luego de la fase de uso (principalmente el lavado de las prendas), la producción de algodón tiene el mayor impacto debido al uso de pesticidas y fertilizantes así como la ocupación del suelo. La tercera etapa del ciclo de vida del producto con impacto ambiental significativo es la fase de producción y el uso de energía que este genera, dado que en Estados Unidos y Honduras la electricidad se produce usando principalmente carbón o petróleo.

Varias conclusiones resultaron de esta evaluación:

- 1) Mientras el impacto general están aumentando a través de los años, las contribuciones de las diferentes etapas del ciclo de vida permanecen constantes. La materia prima y las etapas de producción tienen el mayor impacto respecto a todos los indicadores. Sin embargo, la fase de producción disminuyó su huella (por el cambio climático e indicadores de recursos) a través de los años debido principalmente a la reducción de electricidad y consumo de combustible por kilo de producción. La implementación del sistema de generación de vapor de biomasa en las instalaciones del complejo textil de Río Nance es el proyecto principal que contribuyó a esta disminución.
- 2) El consumo del agua en las instalaciones textiles también disminuyeron a través del tiempo.
- 3) El impacto de la producción de algodón está aumentando, un problema sobre el cual Gildan tiene menos control que sobre sus operaciones de manufactura verticalmente integradas. Sin embargo, la mayor parte del algodón que Gildan utiliza viene de los Estados Unidos, donde métodos sostenibles de agricultura se utilizan cada vez más y, por tanto, esperamos tener un efecto indirecto positivo en nuestro propio desempeño ambiental.

Adicionalmente, Gildan también ha contribuido al proyecto piloto de la Sustainable Apparel Coalition (Coalición Sostenible de Prendas) para hacer pruebas de las directrices a seguir para la evaluación del ciclo de vida de la camiseta (Product Category Rule - PCR). El estilo 2000 de camisetas de Gildan fue seleccionado para este proyecto piloto y una declaración ambiental de producto (Environmental Product Declaration) fue producida de acuerdo a los lineamientos de la PCR.

Incluyendo un número de compañías miembros de la Sustainable Apparel Coalition, los resultados serán utilizados por la organización para para refinar la PCR así como para evaluar cómo se puede utilizar en relación al índice Higg, una herramienta de evaluación basada en indicadores para prendas y calzado.

Además de medir el impacto ambiental de los productos individuales evaluados, las ECV del producto también ayudan a comparar el desempeño ambiental entre productos similares y a entender de una mejor manera las razones detrás de la mejora en el desempeño. Las conclusiones principales de las ECV del producto incluyen:

- 1) El impacto ambiental está directamente relacionado al desempeño de las instalaciones en las cuales el producto es fabricado ya que no hubieron cambios en el diseño de las prendas durante los años evaluados.
- 2) La masa de un producto también tiene un impacto directo en el impacto ambiental del producto, ya que el incremento del uso de tela para un estilo específico incluye el incremento del impacto asociado de la materia prima y el cultivo del algodón.
- 3) Los productos evaluados tenían un impacto similar o menor por el cambio climático e indicadores de recursos en 2014 en relación a 2012. Esta reducción de impacto se debe principalmente al mejor desempeño de las instalaciones en que los productos fueron fabricados.

LOS PRIMEROS PASOS DE GILDAN EN LAS ECVS

En 2010, Gildan se asoció con Quantis para llevar a cabo su primera ECV. El objetivo de este ejercicio es identificar el impacto ambiental más significativo que surge de la fabricación de una camiseta tamaño promedio, blanca, estilo 2000, hecha 100% de algodón de Estados Unidos, ensamblada en Centroamérica y vendida a los comercios de Estados Unidos. La ECV nos permitió identificar y cuantificar el impacto ambiental de los "temas conflictivos" (es decir: contribuyentes más significativos) a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la agricultura hasta la fabricación y uso por parte del cliente hasta la eliminación final.

La ECV mostró que, debido principalmente a la generación de electricidad para el lavado y secado, la fase "el uso del producto" es el principal contribuyente al impacto medioambiental global sobre la salud humana, el cambio climático y el agotamiento de recursos. Excluyendo la fase de uso del producto, el mayor impacto en la calidad de los ecosistemas se debe a la producción agrícola de la fibra de algodón, principalmente a través del uso del suelo, el consumo de agua y las emisiones relacionadas con los fertilizantes.

La ocupación del suelo mide la reducción de la biodiversidad causado por el uso del suelo. La agricultura, y más específicamente, la producción agrícola de la fibra de algodón en el caso de Gildan, es el principal contribuyente a esta categoría. El consumo de agua está ligada principalmente al riego de campo y al uso de fertilizantes durante el cultivo de algodón, ambos generando emisiones de gases de efecto invernadero (CO₂ y N₂O).

Gildan mitiga en su gran mayoría este impacto al suplir la gran parte del algodón usado en sus propios centros de fabricación desde los Estados Unidos, donde el algodón crece y se cultiva con el uso de prácticas de agricultura de conservación que tienen menor impacto ambiental, en comparación con los métodos de agricultura convencional, debido al manejo integrado de pesticidas, labranza de conservación y métodos de eficiencia de agua. Además, como con todos los cultivos agrícolas de los Estados Unidos, el algodón cae bajo el control de la Agencia de Protección Ambiental y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Los agricultores de algodón están siendo monitoreados en forma constante a través de estrictas regulaciones para la frecuencia y concentraciones de aplicación de químicos.

Durante la fase de fabricación, el impacto más grande se relaciona con el consumo de energía, en especial durante los procesos de teñido y blanqueado. Durante los últimos años, hemos podido reducir este impacto al invertir en fuentes de energía renovables, como biomasa. El consumo de agua y los residuos representan factores desafiantes en el proceso de fabricación. Como tal, Gildan inició un programa de reciclado de corrugado y fibra al igual que redujo su empaquetado al cliente. Por último, Gildan está comprometida en la eficiencia de recursos en el diseño y fabricación de sus productos con el objetivo de reducir el consumo de agua y energía.

A fin de mitigar el impacto ambiental asociado con el uso del consumidor a lo largo de la vida del producto, Gildan está comprometida a modificar las instrucciones de cuidado en la etiqueta para alentar la participación del cliente en el uso de agua fría y secado al aire libre.

Para Gildan, esta información validó sólidamente nuestro propio entendimiento y enfoque para mitigar los impactos clave. Esto es específicamente cierto para las áreas de nuestra cadena de suministro y procesos de fabricación que influenciamos o controlamos de forma directa.

¿QUE ES UN ECV?

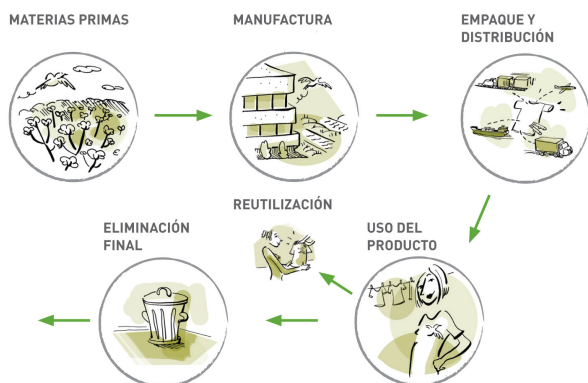
El Análisis de Ciclo de Vida (ACV) es una herramienta que se utiliza para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida - desde la extracción de materias primas hasta la elaboración, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar políticas y programas sostenibles.

La Evaluación de Ciclo de Vida evalúa las dimensiones, como la salud humana, calidad del ecosistema, consumo de recursos, cambio climático y consumo de agua. La información obtenida de la ECV permite comprender mejor los procesos e impactos, valida las mejoras a los procesos o productos e identifica nuevos; maneja los riesgos actuales y anticipa las necesidades futuras (por ejemplo: del mercado o regulatorias).

La ECV es un método riguroso e integral para la cual la ISO 14040:2006 describe los principios y el marco hacia la evaluación del impacto ambiental de un producto o actividad (un sistema de productos) a lo largo de todo su ciclo de vida (ver Figura a continuación). La ECV consta de cuatro fases distintivas:

- Definición de Objetivos y Alcance (modelo de estudio que define el marco metodológico que todas las demás fases de la ECV deben cumplir).
- Inventario de todas las entradas y salidas relacionadas al sistema de producto.
- Evaluación de los impactos potenciales asociadas con estas entradas y salidas.
- Interpretación de los datos de inventario y resultados de evaluación de impacto relativo al objetivo y alcance del estudio.

EL CICLO DE VIDA DE UN PRODUCTO



404 Not Found

nginx/0.7.65

404 Not Found

nginx/0.7.65



INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO > CERTIFICACIÓN OEKO-TEX® STANDARD 100

En abril de 2004, Gildan se convirtió en el primer fabricante atendiendo el mercado Norteamericano mayorista de ropa deportiva estampada en obtener la Certificación Oeko-Tex® Standard 100. Gildan renueva su certificación anualmente para todos los productos que llevan la marca Gildan® y Anvil® fabricados en nuestras instalaciones de Centro América, el Caribe y Bangladesh. Adicionalmente, muchos de nuestros otros productos de marca también cuentan con la Certificación Oeko-Tex® Standard 100.

La norma Oeko-Tex® Standard 100 reconocida internacionalmente, permite a los productores y consumidores evaluar de manera objetiva la presencia de sustancias perjudiciales en los productos textiles y confeccionados, basado en aproximadamente 100 parámetros de prueba vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño. Las pruebas Oeko-Tex® Standard 100 también permite conocer las maneras en las que sustancias nocivas pueden ser absorbidas en el cuerpo humano. La re-evaluación anual asegura la fiabilidad de la marca.

Los productos textiles y de confección pueden certificarse con la norma Oeko-Tex® Standard 100 únicamente si todos los componentes, sin excepción, cumplen con los criterios requeridos. Las pruebas cubren las materias primas, intermedias y los productos finales y no se limita a tela para ropa únicamente, sino que también incluye el hilo, botones, cremalleras y otros componentes y accesorios utilizados en todas las etapas de producción.

La norma Oeko-Tex® Standard 100 es consistente con nuestro riguroso Código de Prácticas Ambientales. Esta certificación muestra el compromiso de Gildan para proteger la salud de los consumidores y empleados utilizando procesos de fabricación responsables.

Para obtener más información sobre las pruebas y el sistema de certificación Oeko-Tex® Standard 100, por favor visite la página www.oeko-tex.com.



404 Not Found

nginx/0.7.65

404 Not Found

nginx/0.7.65



MAPA DEL SITIO INICIO >

- [COMPAÑÍA](#)
 - [MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA](#)
 - [RESEÑA DE LA EMPRESA](#)
 - [NUESTRO ENFOQUE](#)
 - [NUESTRAS MARCAS](#)
 - [INFORME](#)
 - [Índice de contenido GRI G4](#)
 - [Informes](#)
 - [ACCIONISTAS & SOCIOS](#)
 - [GOBIERNO CORPORATIVO](#)
 - [Código de Ética](#)
 - [Miembros de la Junta Directiva](#)
 - [RECONOCIMIENTOS](#)
 - [NOTICIAS](#)
- [EMPLEADOS](#)
 - [OBJETIVOS & PROPÓSITOS](#)
 - [CÓDIGO DE CONDUCTA](#)
 - [Contratistas y Proveedores](#)
 - [Ley de Transparencia en la cadena de suministros de California](#)
 - [CONDICIONES DE TRABAJO](#)
 - [Prácticas de Empleo](#)
 - [Salarios y Beneficios](#)
 - [Capacitación y Desarrollo](#)
 - [Salud y Seguridad](#)
 - [Programa Ergonomía](#)
 - [Clínicas de Salud](#)
 - [Mecanismos de comunicación](#)
 - [Cierre de instalaciones](#)
 - [Sindicatos](#)
 - [CUMPLIMIENTO SOCIAL](#)
 - [Metodología de Auditoría](#)
 - [Auditorías](#)
 - [Hallazgos](#)
 - [Remediación](#)
 - [PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS](#)
 - [Programa de Voluntariado para Empleados](#)
 - [MEDICIONES](#)
- [MEDIO AMBIENTE](#)
 - [OBJETIVOS & PROPÓSITOS](#)
 - [ENERGÍA](#)
 - [Energía Renovable](#)
 - [Proyectos de Eficiencia Energética](#)
 - [AGUA](#)
 - [EMISIONES](#)
 - [Emisiones GEI](#)
 - [Manejo de Aguas Residuales](#)
 - [Otras Emisiones](#)
 - [RESIDUOS](#)
 - [BIODIVERSIDAD](#)

- POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
 - Política Ambiental
 - Código de Prácticas Ambientales
 - Sistema de Gestión Ambiental
- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL
 - Auditorías
 - Hallazgos
 - Medidas Correctivas
- MEDICIONES
- COMUNIDAD
 - OBJETIVOS Y PROPÓSITOS
 - DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
 - DONACIONES
 - Proceso de Solicitud de Donaciones
 - Donaciones por país
- PRODUCTO
 - OBJETIVOS Y PROPÓSITOS
 - EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA
 - MATERIA PRIMA
 - SEGURIDAD DEL PRODUCTO
 - Certificación Oeko-Tex® Standard 100



PRIVACIDAD & CONFIDENCIALIDAD INICIO >

ÚLTIMA MODIFICACIÓN: Julio 2014

SU ACCESO Y USO CONTINUADO DEL SITIO WEB DEL PROPIETARIO DEL SITIO, EN WWW.GENUINEGILDAN.COM (EL “SITIO WEB”), IMPLICA SU ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES. SI NO ACEPTA ESTOS TÉRMINOS Y CONDICIONES, DEBE INTERRUMPIR DE INMEDIATO TODO USO DE ESTE SITIO WEB. ADVIÉRTASE TAMBIÉN QUE ESTOS TÉRMINOS Y CONDICIONES PUEDEN SUFRIR MODIFICACIONES PERIÓDICAMENTE, Y ES SU RESPONSABILIDAD CONSULTAR SI HUBO ACTUALIZACIONES. SE INDICA ARRIBA LA ÚLTIMA FECHA DE REVISIÓN DE ESTOS TÉRMINOS Y CONDICIONES.

POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

1. Este Sitio Web es propiedad de Gildan Activewear Inc. (en adelante, el “Propietario del Sitio”) y es manejado por dicha compañía para que usted efectúe un uso personal con fines informativos y no comerciales. El uso que usted haga de este Sitio Web está sujeto a los siguientes términos y a todas las leyes aplicables.

2. No se recopila Información Personal para fines de navegación. El Propietario del Sitio no recopila información personal sobre su persona, a menos que usted la proporcione específicamente y a sabiendas, ya sea realizando pedidos de bibliografía y materiales promocionales por correo, o mediante descargas o suscripciones a un servicio en línea específico.

3. Propósito de la recopilación de Información Personal. Solo se recopilará Información Personal para satisfacer el pedido de información específica o de productos o servicios solicitados al momento de la recopilación de información, a menos que usted, en ese momento, específicamente otorgue su consentimiento para que se dé otro uso a su Información Personal.

4. Seguridad y riesgos relacionados con Internet. Este Sitio Web cuenta con medidas de seguridad para ayudar a proteger la información que se encuentra en control del Propietario del Sitio contra la pérdida, el uso indebido y la alteración. Si bien este Sitio Web no usa datos encriptados (codificación de datos) en determinados lugares de este Sitio Web, sí los usa en los lugares donde usted transmite información financiera, como información sobre tarjetas de crédito. Cuando se encuentre en algún sitio web donde se le pida información confidencial, debería verificar si la información que se transmite está encriptada, a fin de aumentar la seguridad de su información. A pesar de que se toman todos las medidas posibles para asegurar que ninguna otra persona vea ni obtenga su información personal ni se apodere de ella, aún no es posible garantizar una completa confidencialidad y seguridad cuando se usa Internet. Ninguna comunicación no encriptada enviada por mensaje de correo electrónico a través de Internet es segura ni confidencial y está sujeta a posibles interceptaciones, pérdidas y alteraciones. Usted reconoce y acepta que no se podrán hacer responsables al Propietario del Sitio, sus agentes, administradores, empleados ni a compañías afiliadas de los daños y perjuicios que usted o cualquier otra persona puedan sufrir o en los que puedan incurrir como consecuencia de la transmisión de información confidencial o delicada por Internet, y que todas las comunicaciones de ese tipo se realizarán a su propio riesgo.

5. Recopilación y uso de información. El Propietario del Sitio obtiene su información directamente de usted. Según el tipo de producto o servicio solicitado, es posible que el Propietario del Sitio requiera información como su nombre, dirección y otra información adicional (“Información Personal”). El Propietario del Sitio solo obtiene Información Personal si usted la suministra en forma voluntaria. Los únicos terceros a quienes el Propietario del Sitio transmite Información Personal recopilada a través de su Sitio Web son los Proveedores de Servicios contratados para realizar el mantenimiento del sitio o para enviar los productos, los servicios o la información que usted solicita (en adelante, los “Proveedores de Servicios”). Todos esos Proveedores de Servicios tienen prohibido por contrato usar su Información Personal para fines propios y deben implementar medidas de seguridad adecuadas.

Además, recopilamos otra información que no es Información Personal, incluidas direcciones IP, datos agregados de usuarios, información sobre el uso del Sitio y tipo de navegador para ayudar a diagnosticar problemas con nuestro servidor, manejar y mejorar este Sitio Web, realizar un seguimiento del uso, y para fines de seguridad y monitoreo. Esta información nos ayuda en la comercialización y en la mejora del diseño y de la diagramación de este Sitio Web. Esta información no personal no lo identifica en forma personal.

Podemos recurrir a compañías publicitarias de terceros para que publiquen anuncios o lleven a cabo campañas mediante correo electrónico en nombre de nosotros. Estas compañías pueden emplear cookies (archivos de texto muy pequeños que son descargados en su disco duro desde determinadas páginas web del sitio) y etiquetas de acción (también conocidas como gifs de píxel único o señalizaciones web) para medir la efectividad de los anuncios. Dado que el Propietario del Sitio tiene enlaces a sitios de redes sociales y, periódicamente, puede incluir anuncios de terceros, es posible que otras personas recopilen la información que permita su identificación personal sobre sus actividades en línea a lo largo del tiempo y en diferentes sitios web cuando usted visita este Sitio Web.

6. Acceso a Información Personal, y corrección y eliminación de esta. En caso de que se pueda tener acceso a un perfil de usuario, usted podrá acceder a él, modificar cualquier información y preferencia sobre su perfil de usuario o solicitar la eliminación de su Información Personal enviando un mensaje de correo electrónico a la página de cancelación de la suscripción del Propietario del Sitio en la siguiente dirección de correo electrónico: privacyofficer@gildan.com.

7. Monitoreo. El Propietario del Sitio podrá, periódicamente, monitorear el acceso al Sitio Web, el uso de este y otras actividades relacionadas con dicho sitio a los fines de efectuar su mantenimiento, revisar el uso adecuado y legal de este Sitio Web, y por cuestiones relacionadas con la seguridad. El Propietario del Sitio podrá intervenir en relación con las cuestiones mencionadas anteriormente, pero no manifiesta ni garantiza que lo hará. En virtud del presente documento, usted otorga su consentimiento para que se efectúe dicho monitoreo e intervención.

8. Cookies. El Propietario del Sitio puede hacer uso de cookies para medir la audiencia. Las cookies son luego usadas para determinar el nivel de frecuencia de uso y el alcance del uso por parte de un usuario registrado frente a un usuario no registrado, lo cual sirve de ayuda para que el Propietario del Sitio pueda adaptar mejor el contenido, los banners y la publicidad que usted y otros usuarios verán en este Sitio Web. El Propietario del Sitio no recoge ninguna información de su computadora personal y no divulgará ninguna información que permita que usted sea identificado personalmente, excepto cuando el Propietario del Sitio tenga su consentimiento expreso o en circunstancias especiales, por ejemplo, cuando el Propietario del Sitio considere de buena fe que la ley así lo exige. El Propietario del Sitio podrá divulgar su información personal en circunstancias especiales cuando tenga motivos para creer que la divulgación de esta información es necesaria para identificar o contactar a una persona que el Propietario del Sitio considere que está violando los derechos del Propietario del Sitio o para iniciar acciones legales contra ella. El Propietario del Sitio también puede divulgar la información para

finances administrativos y de otra índole que considere necesarios para mantener, mejorar sus productos y servicios, y efectuar el servicio técnico de estos o en caso de que todos o sustancialmente todos los activos del Propietario del Sitio sean adquiridos por un tercero.

9. Hipervínculos a otros sitios. Este Sitio Web puede contener hipervínculos a otros sitios. El Propietario del Sitio no es responsable de las prácticas de privacidad ni del contenido de dichos sitios web, y cualquier información que usted proporcione a esos otros sitios web estará sujeta a las políticas de privacidad de los propietarios de esos otros sitios web.

10. Uso de Información Personal por parte de Empleados del Propietario del Sitio. A determinados empleados se les proporcionará información sobre usted, a fin de que puedan brindarle servicios o la información que usted ha solicitado respecto de productos o servicios específicos. Los Empleados del Propietario del Sitio tienen instrucciones de aplicar un nivel de cuidado estricto en el manejo de su información personal y confidencial.

11. EN VIRTUD DEL PRESENTE DOCUMENTO, USTED OTORGA EXPRESAMENTE SU CONSENTIMIENTO PARA QUE EL PROPIETARIO DEL SITIO DIVULGUE SU INFORMACIÓN PERSONAL TRANSMITIDA A TRAVÉS DE ESTE SITIO WEB A LOS EMPLEADOS DEL PROPIETARIO DEL SITIO, A FIN DE QUE ESTOS PUEDAN BRINDARLE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE USTED PODRÍA SOLICITAR.

12. Información sobre productos y servicios. El Propietario del Sitio o los Proveedores de Servicios pueden, ocasionalmente, enviarle mensajes de correo electrónico sobre productos y servicios cuando usted haya específicamente otorgado su consentimiento para recibir dicha información. Solo el Propietario del Sitio o los Proveedores de Servicios le enviarán dichos correos electrónicos directos. Si no desea recibir dichos correos electrónicos, puede cancelar su suscripción a estos comunicándose con el Propietario del Sitio, ingresando en customerserviceactivewear@gildan.com.

13. Política sobre niños. No recopilamos, a sabiendas, Información Personal proporcionada por niños menores de 13 años. No permita que niños menores de 13 años proporcionen ningún tipo de Información Personal a través de este Sitio Web. Si obtenemos conocimiento de que un niño menor de 13 años ha proporcionado Información Personal en violación a nuestras Políticas de Privacidad, eliminaremos esa información lo antes posible. Si usted obtiene conocimiento de que un niño menor de 13 años nos ha proporcionado Información Personal, tenga a bien enviarnos un mensaje de correo electrónico a privacyofficer@gildan.com para que podamos eliminar esta información.

14. Divisibilidad. Si una autoridad competente en cualquier jurisdicción declarase que alguna de las disposiciones del presente documento es ilegal, inválida o inexigible, dicha ilegalidad, invalidez o inexigibilidad no afectará de modo alguno dicha disposición en ninguna otra jurisdicción ni las demás disposiciones del presente documento en ninguna jurisdicción.

15. Modificación de estos términos. El Propietario del Sitio podrá, periódicamente, modificar, alterar o, de otro modo, actualizar los términos y condiciones que se aplican a este Sitio Web, mediante notificación con una antelación de 30 días. Esto se realizará actualizando esta publicación y colocando un aviso en la página de inicio de este Sitio Web durante el período de notificación. La fecha de la última modificación aparecerá en la parte superior del presente documento. Usted acepta revisar los términos de uso cada vez que ingrese en este Sitio Web y lo use, y estar sujeto a dichos términos de uso tal como estuviesen vigentes en el momento en que usted tiene acceso al Sitio Web. Su acceso a este Sitio Web y el uso que haga de este constituyen prueba irrefutable de su consentimiento a estar sujeto a estos Términos y Condiciones.

16. Ley aplicable, arbitraje y prueba. Este Sitio Web es controlado y manejado por el Propietario del Sitio desde Montreal, Quebec, Canadá, y estos términos estarán regidos por las leyes de la Provincia de Quebec y las leyes de Canadá que se apliquen a dichos términos sin referencia a los principios de conflicto de leyes. Usted acepta estar sujeto a dichas leyes.

Cualquier disputa, controversia o reclamo que surja en relación con estos términos o con el uso de este Sitio Web, incluido cualquier asunto respecto de la validez o la aplicación de los términos de uso, estará sujeto a la jurisdicción exclusiva de los tribunales competentes dentro de Quebec y Canadá.

17. Jurisdicción. Este Sitio Web es controlado y manejado por el Propietario del Sitio desde Montreal, Quebec, Canadá. El Propietario del Sitio no realiza ninguna manifestación respecto de que los materiales en este Sitio Web sean adecuados o estén disponibles para ser usados en otras ubicaciones. Aquellas personas que opten por obtener acceso a este Sitio Web desde otras ubicaciones lo hacen por propia iniciativa y son responsables de cumplir las leyes locales, en la medida en que estas se apliquen.

18. Todas las quejas y solicitudes relacionadas con el acceso a la información personal o con su modificación o destrucción pueden dirigirse al Propietario del Sitio, quien puede ser contactado por alguno de los siguientes medios:

Correo electrónico: privacyofficer@gildan.com

Correo postal: Gildan Activewear Inc.

Para la atención del Oficial de Privacidad
600, de Maisonneuve Ouest, piso 33,
Montreal (Quebec) H3A 3J2, Canadá

404 Not Found

nginx/0.7.65