

# INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2011 (VERSIÓN WEB)





**El compromiso de Gildan con el liderazgo en la operación responsable es parte integral y guía de nuestra estrategia de negocios general.**



**En 2011, por 4to año consecutivo, Gildan recibió el sello FUNDAHRSE, en reconocimiento a nuestros altos estándares y sólido compromiso hacia la RSE.**



**Gildan ha publicado informes de ciudadanía corporativa desde 2004.**

## 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 > MENSAJES DE LA ALTA GERENCIA

### MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

Uno de los objetivos estratégicos de Gildan es continuar invirtiendo en su compromiso por mantener una postura de liderazgo en sus prácticas de ciudadanía corporativa. Esto se convierte en una prioridad aún mayor debido a nuestra presencia global cada vez mayor, a medida que nuestra participación de mercado y ventas sigue creciendo, expandimos nuestras operaciones de producción alrededor del mundo y hemos contratado cerca de 30,000 empleados en todo el mundo.

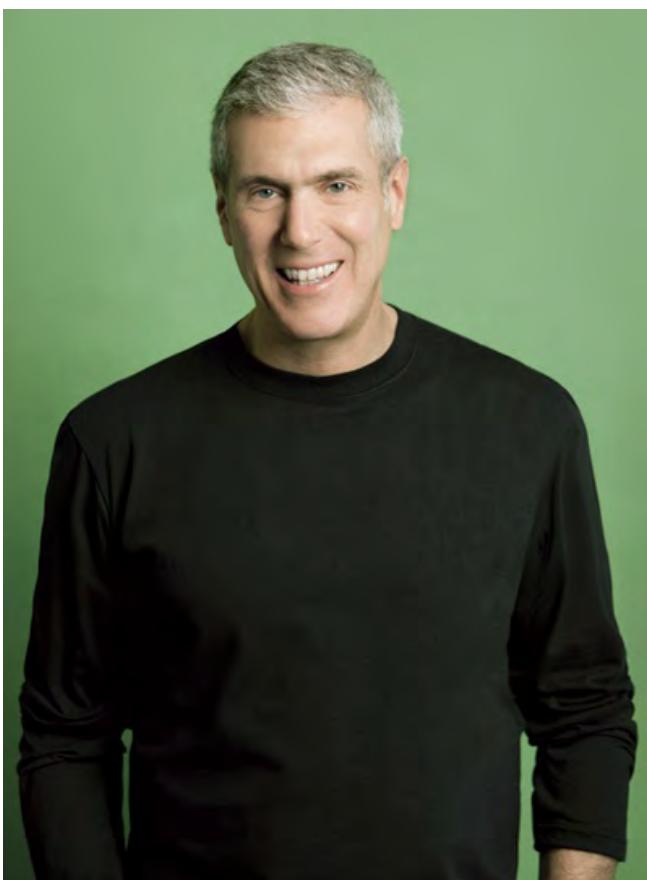
Durante el año pasado, continuamos mejorando nuestras mejores prácticas, a medida que fortalecimos nuestra posición de liderazgo en la industria de la confección en cuanto a ciudadanía corporativa y desarrollo sostenible. Aumentamos nuestros esfuerzos de reciclaje con el inicio de un proyecto de reciclado de desecho de algodón que nos permitió introducir el material reciclado en nuestro proceso de fabricación. También expandimos nuestras operaciones de biomasa en Honduras, con nuevas instalaciones para respaldar nuestras operaciones de fabricación de calcetines. Durante el año fiscal 2012, estamos habilitando una instalación adicional para respaldar nuestras operaciones de fabricación textil en Honduras. Estamos orgullosos de estos progresos, ya que no solo sirven para reducir nuestra huella en el medio ambiente, sino también agregan valor a los accionistas, ya que resultan en una reducción directa en nuestro consumo de energía y costos de producción.

Como parte de nuestras iniciativas para el año próximo, nos enfocaremos en la integración de nuestras prácticas de ciudadanía corporativa con nuestra última adquisición de una instalación de costura y textil verticalmente integrada en Bangladesh, al igual que las relaciones de abastecimiento adquiridas mediante nuestra adquisición de GoldToeMoretz. Reconocemos la importancia de aplicar en forma consistente nuestras prácticas en todas las ubicaciones y con todos nuestros socios comerciales, a medida que seguimos expandiendo la globalización de nuestra cadena de suministro.

En reconocimiento de nuestros logros continuos y nuestro compromiso con la sostenibilidad corporativa, por tercer año consecutivo, Gildan fue reconocida como uno de los 50 Mejores Ciudadanos Corporativos de Canadá por la revista Jantzi-Sustainalytics / Maclean.

Por último, me complace presentar a Peter Iliopoulos, nuestro Vicepresidente Senior de Asuntos Públicos y Corporativos que asumió recientemente el liderazgo de nuestro departamento de ciudadanía corporativa. Peter hará uso de sus diez años de experiencia en Gildan para expandir aún más nuestras iniciativas líderes de ciudadanía corporativa. Peter y yo estamos entusiasmados por las oportunidades que se nos presentan y confiamos en que Gildan seguirá liderando mediante el ejemplo en la responsabilidad social y ambiental.

Glenn J. Chamandy  
Presidente y Director General



## MENSAJE DEL VICEPRESIDENTE SENIOR, ASUNTOS PÚBLICOS Y CORPORATIVOS

Luego de pasar los últimos diez años como parte del equipo gerencial de Gildan, recientemente se me brindó la oportunidad de asumir el liderazgo del departamento de ciudadanía corporativa. Estoy muy agradecido por la confianza demostrada por parte del equipo de alta gerencia y nuestra Junta Directiva, y me comprometo íntegramente a seguir construyendo el excelente record y posición de Gildan en el área de responsabilidad social corporativa.

Nuestra plataforma de ciudadanía corporativa, Gildan: Genuinamente Comprometida, se centra en nuestros cuatro pilares esenciales: personas, medio ambiente, comunidad y producto. Mi visión es traducir nuestros logros pasados, presentes y futuros de cada una de estas áreas en la reputación de una marca en que las personas puedan confiar. Esta imagen se reflejará no solo en la calidad de los productos que ofrecemos a nuestro público, sino en nuestro compromiso personal en las comunidades donde operamos, nuestro firme compromiso de ofrecer las mejores condiciones de trabajo posibles a nuestros empleados y nuestro enfoque continuo en la reducción del impacto que nuestras operaciones ejercen en el medio ambiente.

Nuestras iniciativas principales para el año próximo serán desarrollar un sistema de gestión sólido y eficaz para nuestras prácticas sociales y ambientales, globalizar nuestro programa de participación en la comunidad, continuar fortaleciendo nuestras relaciones y credibilidad con nuestros diferentes accionistas externos e introducir objetivos en el área de responsabilidad social, y ambiental para demostrar aún más la importancia de nuestro compromiso de ciudadanía corporativa y ofrecer objetivos medibles de los que seremos responsables de manera continua.

Nos complace lanzar nuestra nueva plataforma de informe basada en Internet que provee un formato dinámico y moderno para comunicar en forma eficaz nuestro mensaje, avance y logros a cada uno de nuestros accionistas. Lo alentamos a tomarse unos minutos para navegar por nuestro sitio web y obtener un mejor entendimiento de lo que significa Genuine Gildan.

Espero con ansias los desafíos venideros y el trabajo con un grupo de personas talentosas a medida que llevamos a cabo iniciativas en forma colaborativa para mantener y mejorar nuestra posición de liderazgo en la industria.

Peter Iliopoulos  
Vicepresidente Senior, Asuntos Pùblicos y Corporativos





## INICIO > COMPAÑÍA > RESEÑA DE LA EMPRESA

Gildan es una empresa global de manufactura, verticalmente integrada y de bajo costo que fabrica y comercializa prendas de vestir básicas de calidad. Gildan® es la marca líder de ropa deportiva para el mercado de prendas deportivas estampadas de Estados Unidos y Canadá. La marca continua creciendo en Europa, México y la región de Asia-Pacífico. La compañía vende camisetas, camisas deportivas y sudaderas en grandes cantidades a distribuidores mayoristas, las cuales son posteriormente serigrafiadas con diseños y logos. Gildan también es un suplidor líder de calcetines deportivos, casuales y de vestir tanto de marcas privadas como de la marca Gildan vendidos a una amplia gama de minoristas en Estados Unidos. Gildan comercializa sus calcetines bajo un diverso portafolio de marcas propias que incluyen Gold Toe®, PowerSox®, SilverToe®, Auro®, All Pro®, GT®, y la marca Gildan®. La compañía posee la licencia exclusiva en Estados Unidos para los calcetines de marca Under Armour® y New Balance®. Adicionalmente, Gildan continua creciendo como un proveedor significativo de ropa interior y productos deportivos sin decoración para el mercado minorista. Con aproximadamente 30,000 empleados alrededor del mundo, Gildan posee y opera instalaciones de gran escala, altamente eficientes, social y ambientalmente responsables en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, y ha comenzado el desarrollo de un centro de manufactura en Bangladesh para apoyar su crecimiento planificado en Asia y Europa.

Para más información sobre la compañía favor visite la página web de Gildan: [www.gildan.com](http://www.gildan.com).

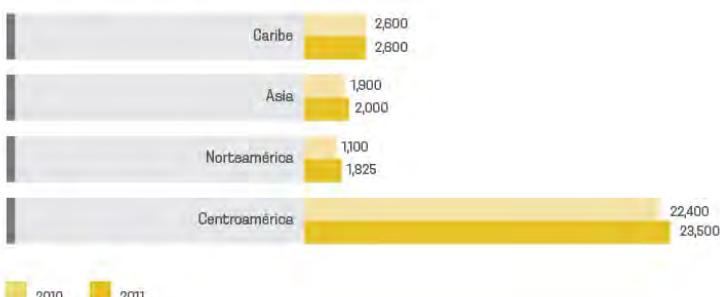
### DATOS FINANCIEROS Y DE VENTAS DESTACADOS DURANTE 2011

- Crecimiento en Ventas Netas de 32%
- Crecimiento de Ganancias por Acción de 20%
- EBITDA de \$312.5 millones generados
- Aproximadamente 600 millones de camisetas vendidas de la marca Gildan
- Venta de más de 650 millones pares de calcetines
- Productos vendidos en 34 países

### TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN

(Números aproximados)

Cantidad total de empleados por región

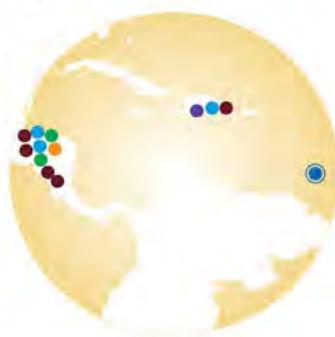


### OPERACIONES DE GILDAN

## NORTEAMÉRICA



## CENTROAMÉRICA Y CARIBE



## EUROPA



## ASIA / PACÍFICO



## OFICINA CORPORATIVA

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

## VENTAS

- **Oficinas de Ventas y Mercadeo**  
Christ Church (Barbados)  
Charleston, SC (Estados Unidos)  
Newton-Greensboro, NC (Estados Unidos)
- **Oficinas regionales de ventas**  
Bentonville, AR (Estados Unidos)  
Nueva York, NY (Estados Unidos)  
Londres (Reino Unido)  
Shanghai (China)

## CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

- **Operados por Gildan**  
Eden, NC (Estados Unidos)  
Charleston, SC (Estados Unidos)  
Conover-Broyhill-Mebane, NC (Estados Unidos)  
Choloma (Honduras)
  - **Proveedores de Logística de Tercera Parte**  
Mississauga, ON (Canadá)  
Redlands, CA (Estados Unidos)  
Ciudad de México (México)  
Manchester (Reino Unido)  
Meer (Bélgica)  
Shanghai (China)
- MANUFACTURA**
- **Instalaciones de fabricación de ropa deportiva e interior**  
Rio Nance (Honduras) – Tres plantas<sup>(1)</sup>  
Bella Vista (República Dominicana)
  - **Instalaciones de fabricación de calcetines**  
Rio Nance (Honduras) – Dos plantas
  - **Instalaciones de hilado**  
Clarkton, NC (Estados Unidos)<sup>(2)</sup>  
Cedartown, GA (Estados Unidos)<sup>(2)</sup>
  - **Instalaciones de confección**  
San Miguel, Villanueva, San José y San Antonio (Honduras)  
San Marcos y Rivas (Nicaragua)  
Santo Domingo (República Dominicana)
  - **Gestión de contratistas y suplidores y de confección**  
Puerto Príncipe (Haití)<sup>(3)</sup>  
Shanghai-Hong Kong (China)
  - **Instalación integrada de textil y confección**  
Savar, Dhaka (Bangladesh)

## MANUFACTURA

- **Instalaciones de fabricación de ropa deportiva e interior**  
Rio Nance (Honduras) – Tres plantas<sup>(1)</sup>  
Bella Vista (República Dominicana)
  - **Instalaciones de fabricación de calcetines**  
Rio Nance (Honduras) – Dos plantas
  - **Instalaciones de hilado**  
Clarkton, NC (Estados Unidos)<sup>(2)</sup>  
Cedartown, GA (Estados Unidos)<sup>(2)</sup>
  - **Instalaciones de confección**  
San Miguel, Villanueva, San José y San Antonio (Honduras)  
San Marcos y Rivas (Nicaragua)  
Santo Domingo (República Dominicana)
  - **Gestión de contratistas y suplidores y de confección**  
Puerto Príncipe (Haití)<sup>(3)</sup>  
Shanghai-Hong Kong (China)
  - **Instalación integrada de textil y confección**  
Savar, Dhaka (Bangladesh)
- (1) La tercera planta inició operaciones en septiembre de 2011 y está siendo puesta en marcha.  
(2) Joint-venture con Frontier Spinning Mills, Inc.  
(3) Gildan posee oficina para supervisor la producción de sus contratistas de tercera parte en este país.



## INICIO > COMPAÑÍA > NUESTRO ENFOQUE

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.



## INICIO > COMPAÑÍA > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

### EMPLEADOS

#### Políticas y Procedimientos

##### Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de administración social de Gildan siguiendo el clásico “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” y los principios de mejora continua

##### Plazo:

2014

##### Avances:

En proceso

##### 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:

En proceso

### Base de Datos

##### Objetivo

Agregar nuevos indicadores sociales para la base de datos ambiental y social de Gildan, a fin de expandir nuestros informes internos y externos

##### Plazo:

2012

##### Avances:

Completo

##### Objetivo

Conducir una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones

##### Plazo:

Anual

##### Avances:

En proceso

### Compromiso con los Empleados

##### Objetivo

Realizar una encuesta de empleados global

##### Plazo:

2012

##### Avances:

En proceso

### MEDIO AMBIENTE



## Políticas y Procedimientos

### Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO 14001 en Honduras

### Plazo:

2013

### Avances:

En proceso



### Energía

#### Objetivo

Establecer objetivos de reducción de energía

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de energía

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



## Emisiones de Gas de Efecto Invernadero (GEI)

### Objetivo

Establecer objetivos de reducción de emisiones GEI

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más las emisiones GEI

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



## Residuos

### Objetivo

Establecer objetivos de reducción de residuos

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más los residuos

#### Plazo:

2012

#### Avance:

En proceso



## Aqua

### Objetivo

Establecer objetivos de reducción del agua

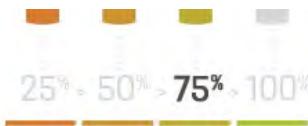


Plazo:

2012

Avance:

En proceso



#### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de agua

Plazo:

2012

Avances:

En proceso



#### Base de Datos

#### Objetivo

Agregar nuevos indicadores ambientales para la base de datos ambientales y sociales de Gildan, a fin de expandir el informe interno y externo

Plazo:

2012

Avances:

Completo



#### Objetivo

Conducir una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones

Plazo:

2012

Avances:

En proceso



## 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 proceso



#### Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

En proceso



#### Nuevas Iniciativas

#### Objetivos

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

Plazo:

2012

Avances:

En proceso



## PRODUCTO

#### Nuevas Iniciativas

## Objetivo

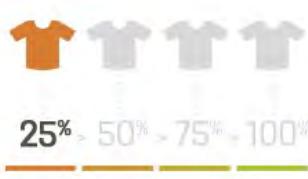
Mejorar nuestro sistema de rastreo de algodón para garantizar un abastecimiento sustentable.

## Plazo:

Por determinarse

## Avances:

Iniciado





## INICIO > COMPAÑÍA > INFORME

A la fecha, Gildan ha publicado ocho Informes de Ciudadanía Corporativa que abarcan 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, estamos migrando 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 en base a los lineamientos G3.1 de Global Reporting Initiative (GRI). Gildan ha presentado su reporte para los años 2010 y 2011 al Servicio de Reportes de Global Reporting Initiative quienes han concluido que cumplen con las exigencias del Nivel de Aplicación A (pdf - 341.9Kb).

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 reoprtamos. 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. Además, también se siguieron los lineamientos incluidos en el Sector Complementario de la Confección y Calzado del GRI.

La información del sitio web se centra en los años fiscales de 2010 y 2011 de Gildan, y divulga información sobre temas referentes a las ubicaciones propiedad de Gildan en Norteamérica, Centroamérica y la Cuenca del Caribe, así como cualquier impacto significativo que se derive de las operaciones de las mismas. En donde consideramos relevante, hemos incluido datos de años anteriores.

La información referente a la instalación propiedad de Gildan en Bangladesh solo se incluyó para el año fiscal 2011. Sin embargo, los datos ambientales excluyen a Bangladesh ya que estamos en el proceso de implementar nuestro sistema de gestión ambiental en esta ubicación. Los datos ambientales para Bangladesh se informarán en años futuros. Donde se ha considerado relevante, las fábricas joint-ventures de hilado de Gildan en Estados Unidos y los contratistas de costuras a largo plazo en Haití están también incluidos. La información relacionada a GoldToeMoretz, que se adquirió en abril de 2011, no está incluida en nuestros datos de 2011, ya que la compañía se adquirió a mediados de año.

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 de interés para nuestras partes interesadas, más específicamente nuestros empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y las comunidades en las que operamos.

## MATERIALIDAD

Los datos recopilados en este informe son el resultado del esfuerzo colaborativo del personal de Gildan en diferentes ubicaciones, con una variedad de técnicas de medición que se adoptaron. Los criterios utilizados para determinar la materialidad de la información incluida en este informe se basó predominantemente en ejercicios de evaluación comparativa. Los siguientes factores también se tuvieron en cuenta: las principales preocupaciones en la industria de la confección, leyes y reglamentaciones relevantes y pertinentes, acuerdos internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la consideración de cualquier impacto o riesgo percibido para nuestras operaciones. A medida que formalizamos nuestra estrategia y programas de RSE, anticipamos la refinación de lo que consideramos material en nuestros esfuerzos de informes.

## REVISIÓN

Un Comité de Divulgación de Gildan revisó la información incluida en el presente para garantizar que nuestras partes interesadas reciben la representación adecuada de nuestro desempeño durante los años fiscales 2010 y 2011.

Lo invitamos a visitar la sección Índice GRI para 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](mailto:cc@gildan.com).

## SOLUCIÓN INTEGRADA DE GILDAN PARA RASTREAR EL DESEMPEÑO AMBIENTAL Y SOCIAL

Gildan continua progresando en la medición y gestión de nuestro desempeño social y ambiental a través de una base creciente de operaciones y volumen de producción. A fin de poder lograr el próximo nivel de rendimiento, en 2010 desarrollamos e implementamos una solución totalmente automatizada e integrada que nos permite rastrear los indicadores clave de rendimiento social y ambiental, incluidos el uso de energía, desechos líquidos y sólidos, consumo de agua, emisiones, derrames, reforestaciones, capacitación, compensación, diversidad del empleado y el pago equitativo.

Disponible en inglés, francés y español, la nueva plataforma enlaza los sistemas operativos de todas las instalaciones con auditorías internas y de terceros, planes de acción y seguimiento. La nueva herramienta también permite generar informes detallados mensuales, trimestrales y anuales para uso interno y divulgación pública.

En el año próximo, seguiremos desarrollando esta solución para aumentar el número de indicadores a ser rastreados. Asimismo, deseamos mejorar en forma continua la herramienta, a fin de hacerla más amigable para los usuarios y poder usarla como una de nuestras herramientas de gestión principales para los datos de desempeño social y ambiental.

*"Nuestra nueva Solución Integrada de Ciudadanía Corporativa cambió completamente nuestra manera de informar al integrar todos los elementos en una herramienta única que nos permite no solo analizar nuestro rendimiento a nivel global, sino también a nivel regional y utilizar esta información para apalancar el rendimiento y crear mejoras".*

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



## INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > ÍNDICE GRI

Gildan ha presentado las informaciones reportadas para los años 2010 y 2011 al Servicio de los informes de la Global Reporting Initiative quienes han concluido que cumplen con las exigencias del Nivel de Aplicación A (pdf - 341.9Kb).



Leyenda : ● = Cobertura total ○ = Cobertura parcial N/A = No aplica 🔒 = No divulgado

### ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización.	●	Mensajes de la Alta Gerencia
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	●	Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés)

\* = Indicador principal

### PERFIL ORGANIZACIONAL

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
2.1	Nombre de la organización	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Gildan Online (disponible en inglés) Sitio Web de Gildan/Sección Imprimible Reseña de la Empresa
2.3	Estructura operativa de la organización, incluyendo las principales divisiones, entidades operativas, filiales y joint ventures.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.4	Localización de la sede principal.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa

2.5	Número de países donde opera la organización y los nombres de los países con actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad cubiertos en el informe.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.6	Naturaleza de propiedad y forma jurídica.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.7	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 de Información 2011 (disponible en inglés) Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés)  Reseña de la Empresa
2.8	Dimensiones de la organización	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.9	Cambios significativos durante el período que se informa en el tamaño, estructura y propiedad.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.10	Premios recibidos durante el período que se examina.	●	Reconocimientos

\* = Indicador principal

## PARÁMETROS DEL REPORTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
3.1	Período de referencia (por ejemplo, años fiscales / calendario) para la información proporcionada.	●	Informe
3.2	Fecha de reporte anterior más reciente (si existe).	●	Informe
3.3	Ciclo de presentación de informes (anual, bienal, etc.).	●	Informe
3.4	Contacto para consultas relativas al reporte o su contenido.	●	Informe
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.	●	Informe
3.6	Cobertura del informe (por ejemplo: países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, joint ventures, proveedores).	●	Informe
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del informe.	●	Informe
3.8	Bases para reportar sobre joint ventures, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas, y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.	●	Informe

3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluyendo las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y otras información contenidas en el informe. Explique las decisiones de no aplicar, o apartarse sustancialmente de los Protocolos de Indicadores del GRI.	●	Informe
3.10	Explicación del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a reportes anteriores y las razones de dicha reexpresión.	●	Informe
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, cobertura o los métodos de medición aplicados en el informe.	●	Informe
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en el reporte.	●	Índice GRI
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa del reporte.	●	Este informe no ha sido verificado externamente.

\* = Indicador principal

## GOBIERNO, OBLIGACIONES Y COMPROMISOS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
4.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas específicas, como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	●	Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un director ejecutivo.	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.3	Para las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y género de los miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.4	Mecanismos para los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los arreglos de la salida), y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.6	Procedimientos implantados para el máximo órgano de gobierno para asegurar que se evitan conflictos de intereses.	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.7	Procedimiento para determinar la composición, calificación y experiencia de los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluyendo cualquier consideración de género y otros indicadores de diversidad.	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.8	Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social desarrollados internamente y el estado de su implementación.	●	Código de Ética Código de Conducta Código de Prácticas Ambientales
4.9	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 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	●	Circular de Representación de Administración 2011 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo

4.11	Explicaciones sobre la forma en que la organización aborda el enfoque o el principio de precaución.	●	Informe
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	●	Accionistas & Socios
4.13	Participación en asociaciones (tales como asociaciones de la industria) y/o organizaciones de defensa nacional o internacionales.	●	Accionistas & Socios
4.14	Lista de los grupos de interés con los que la organización está comprometida.	●	Accionistas & Socios
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	●	Accionistas & Socios
4.16	Enfoques para la participación con los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	●	Accionistas & Socios
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido de la participación de los grupos de interés y la forma en que ha respondido la organización a los mismos, incluso en sus informes.	●	Accionistas & Socios

\* = Indicador principal

## DIVULGACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
DMA SCP	Enfoque de gestión sobre los aspectos de cadena de suministro, metas y rendimiento, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Cumplimiento Social
DMS EC	Enfoque de gestión sobre los aspectos económicos, los objetivos y el desempeño, políticas y la información contextual adicional.	●	Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés)
DMA EN	Enfoque de gestión sobre los aspectos ambientales, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Políticas y Procedimientos
DMA LA	Enfoque de gestión sobre los aspectos laborales, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Condiciones de Trabajo Cumplimiento Social
DMA HR	Enfoque de gestión sobre los aspectos de derechos humanos, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Condiciones de Trabajo Cumplimiento Social

DMA SO	Enfoque de gestión sobre los aspectos de la sociedad, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Código de Ética Objetivos & Propósitos Desarrollo de la Comunidad Donaciones
DMA PR	Enfoque de gestión sobre los aspectos de responsabilidad del producto, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Evaluación de Ciclo de Vida Seguridad del Producto

\* = Indicador principal

## ESTÁNDARES Y PRÁCTICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
AF1 *	Cobertura del contenido del código de conducta.	●	Código de Conducta
AF2 *	Partes interesadas y personal comprometido en la función del cumplimiento del código de conducta.	●	Metodología
AF3 *	Proceso de auditoría de cumplimiento.	●	Metodología
AF4 *	Política y procedimientos para recibir, investigar y responder quejas y reclamos.	●	Mecanismos de comunicación
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
AF6 *	Políticas para la selección, manejo y terminación de relaciones con suplidores.	●	Código de Conducta Metodología
AF7 *	Número y ubicación de centros de trabajo cubiertos por el código de conducta.	●	Reseña de la Empresa Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF8 *	Número de auditorías realizadas por el porcentaje de centros de trabajo auditados.	●	Auditorías
AF9 *	Incidentes de no - cumplimiento de requisitos legales o salarios en convenios colectivos de trabajo.	●	Sindicatos Hallazgos
AF10 *	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de horas extras.	●	Hallazgos
AF11 *	Incidentes de no - cumplimiento de los derechos de embarazo y maternidad.	●	Hallazgos
AF12 *	Incidentes de uso de trabajo infantil.	●	Hallazgos
AF13 *	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de discriminación por género.	●	Hallazgos
AF14 *	Incidentes de no - cumplimiento del código de conducta.	●	Hallazgos
AF15 *	Ánalisis de datos de auditorías de cumplimiento del código.	●	Hallazgos
AF16 *	Prácticas correctivas para abordar los no - cumplimientos encontrados.	●	Remediación
AF17 *	Acciones para identificar y mitigar prácticas de negocio que afecten el cumplimiento del código.	●	Remediación

\* = Indicador principal

## ECONÓMICO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
EC1 *	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de operación, compensación a empleados, donaciones y otras inversiones en las comunidades, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	●	Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Desarrollo de la Comunidad Donaciones
EC2 *	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	●	Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Emisiones GEI
EC3 *	Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definido por la organización.	●	Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés)
EC4 *	Asistencia financiera significativa recibida del gobierno.	●	Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés)
EC5	Rango de la relación entre el salario promedio por género en comparación con el salario mínimo en ubicaciones significativas de operación.	🔒	Esta es información competitiva para Gildan.
EC6 *	Políticas, prácticas y proporción de la inversión local en ubicaciones significativas de operación.	●	Desarrollo de la Comunidad
EC7 *	Procedimientos para contratación local y proporción de ejecutivos contratados de la comunidad local en ubicaciones significativas de operación.	●	Desarrollo de la Comunidad
EC8 *	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura y servicios provistos principalmente para beneficio público a través de compromisos comerciales, en especie o gratuitos.	●	Desarrollo de la Comunidad Donaciones
EC9	Entendiendo y describiendo los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos.	●	Desarrollo de la Comunidad

\* = Indicador principal

## MEDIO AMBIENTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
AF18 *	Programas para reemplazar adhesivos y selladores con base orgánica por adhesivos y selladores con base de agua.	N/A	Este indicador no aplica en nuestra compañía. Gildan no utiliza adhesivos o selladores en sus procesos.
AF19 *	Prácticas para utilizar substancias alternativas seguras a aquellas en la lista de substancias restringidas, incluyendo descripción del sistema de manejo asociado.	●	Código de Prácticas Ambientales
EN1 *	Materiales utilizados por peso o volumen.	🔒	Esta es información competitiva para Gildan
EN2 *	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales de reciclaje.	●	Materia Prima
EN3 *	Consumo de energía directa por fuente primaria.	●	Mediciones
AF20 *	Lista de materiales ambientalmente preferibles utilizados en productos de manufactura y calzado.	●	Materia Prima
EN4 *	Consumo de energía indirecta por fuente primaria.	●	Mediciones

EN6	Iniciativas para proveer productos o servicios con base en eficiencia energética o energía renovable, y reducciones de requerimientos de energía como resultado de estas iniciativas.		No reportamos sobre el tema todavía porque no hemos desarrollado programas y políticas a fin de reducir el consumo de energía asociado con el uso de nuestros productos. Gildan estará trabajando en el desarrollo de programas y políticas para reducir el consumo de energía relacionado con el uso de nuestros productos (por ejemplo: las necesidades de electricidad para el lavado, etc.) en los próximos años.
EN7	Iniciativas para reducir el consumo de energía indirecta y las reducciones alcanzadas.		No reportamos sobre este tema todavía porque no hemos desarrollado programas y políticas a fin de reducir el consumo de energía indirecta asociado con el uso de materiales intensivos en energía, la producción subcontratada, los viajes relacionados con la empresa y los desplazamientos de los empleados.
AF21 *	Cantidad de energía consumida y porcentaje de energía de fuentes renovables.		Energía Energía Renovable Proyectos de Eficiencia Energética Mediciones
EN8 *	Uso total del agua por fuente.		Agua Mediciones
EN9	Fuentes de agua afectadas significativamente por el uso de agua.		Agua
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.		Manejo de Aguas Residuales
EN11 *	Ubicación y tamaño de instalaciones propias, arrendadas que funcionen en o cerca de áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.		No operamos en o cerca de áreas protegidas.
EN12 *	Descripción de impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad de áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.		No operamos en o cerca de áreas protegidas.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.		Biodiversidad
EN14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos en la biodiversidad.		Biodiversidad
EN15	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
EN16 *	Total de emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero por peso.		Emisiones GEI Mediciones
EN17 *	Otras emisiones de gases de efecto invernadero relevantes por peso.		Actualmente no medimos este indicador.
EN18	Iniciativas para reducir emisiones de gas de efecto invernadero y reducciones alcanzadas.		Emisiones GEI Mediciones
EN19 *	Emisiones de substancias que reducen el ozono por peso.		Otras Emisiones Mediciones
EN20 *	Emisiones de NOx, SOx, y otras emisiones a la atmósfera por tipo y peso.		Otras Emisiones Mediciones
EN21 *	Descargas totales de agua por calidad y destino.		Manejo de Aguas Residuales Mediciones
EN22 *	Peso total de residuos por tipo y método de eliminación.		Residuos Mediciones
EN23 *	Número total y volumen de derrames significativos.		Derrames

EN24	Peso de residuos identificados como peligrosos transportados, importados, exportados o tratados bajo los términos de la Convención de Basilea Anexos I, II, III, y VIII, y el porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		No tenemos procesos formales establecidos para recopilar estos datos.
EN25	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.		Manejo de Aguas Residuales
EN26 *	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y el grado de mitigación de impactos.		Evaluación de Ciclo de Vida
EN27 *	Porcentaje de productos vendidos y el material de empaque recuperado por categoría.	N/A	No recuperamos material de empaque de productos vendidos.
EN28 *	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.		Hallazgos
EN29	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
EN30	Total de gastos e inversiones de protección ambiental por tipo.		Política Ambiental

\* = Indicador principal

## PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
LA1 *	Total de la fuerza laboral por tipo de trabajo, contrato de trabajo y región, separada por género.		Prácticas de Empleo Mediciones
LA2 *	Número total y tasa de nuevos empleados y rotación de empleados por grupos de edad, género y región.		Prácticas de Empleo
LA3	Beneficios provistos a empleados permanentes que no son provistos a empleados temporales o de medio tiempo, por operaciones importantes.		Salarios y Beneficios
AF22 *	Política y prácticas en relación a empleados temporales y de medio tiempo.		Prácticas de Empleo Mediciones
AF23 *	Política sobre empleados en casa.		Estamos en el proceso de desarrollar una política.
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
AF25 *	Política y prácticas sobre deducciones de salario que no son impuestas por la ley.		Código de Conducta
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
LA4 *	Porcentaje de empleados incluidos en convenios colectivos de trabajo.		Actualmente ninguno de nuestros empleados está cubierto por un convenio colectivo.
LA5 *	Periodo (s) mínimo (s) de notificación sobre cambios operacionales incluso si está especificado en los convenios colectivos.		Cierre de instalaciones
AF27 *	Políticas y acciones para proteger los derechos de embarazo y maternidad de las empleadas.		Código de Conducta
AF28 *	Porcentaje de empleados extranjeros como una parte de la fuerza laboral total, dividido por región.		Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador. Estamos planeando informar sobre el mismo en los próximos años.

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.	●	Actualmente ninguno de nuestros empleados está cubierto por un convenio colectivo. Sindicatos
AF30 *	Porcentaje de centros de trabajo donde, en la ausencia de un sindicato, hay comités mixtos empresa - trabajador, detallado por país.	●	Mecanismos de comunicación
LA6	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
LA7 *	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
LA8 *	Programas de educación, entrenamiento, consejería, prevención y control de riesgo para asistir a los empleados, sus familias y miembros de la comunidad sobre enfermedades graves.	●	Clínicas de Salud Programas de Participación para Empleados
LA9	Temas de Salud y Seguridad tomados en cuenta en acuerdos formales con sindicatos.	🔒	
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
LA10 *	Promedio de horas de entrenamiento por año por empleado, por género y por categoría de empleado	●	Capacitación y Desarrollo
LA11	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
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo por género.	●	Capacitación y Desarrollo
LA13 *	Composición de órganos de gobierno y división de empleados por categoría de acuerdo al género, edad, minoría y otros indicadores de diversidad.	●	Circular de Representación de Administración 2011 Miembros de la Junta Directiva Prácticas de Empleo Mediciones
AF32 *	Acciones para abordar la discriminación por género y proveer oportunidades de mejora para las empleadas.	●	Código de Conducta Salud y Seguridad
LA14 *	Relación del salario promedio y remuneración de las mujeres a los hombres por categoría de empleado, por ubicaciones de operación significativas.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador. Estamos planeando informar sobre el mismo en los próximos años.
LA15 *	Tasas de regreso al trabajo y de retención después de la licencia o permiso parental, por género.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador.

\* = Indicador principal

## DERECHOS HUMANOS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
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.	●	Metodología
HR2 *	Porcentaje de proveedores y contratistas significativos que han sido evaluados en derechos humanos y las acciones tomadas	●	Metodología Auditorías
HR3	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 Conducta Capacitación y Desarrollo
HR4 *	Número total de incidentes de discriminación y las acciones correctivas tomadas	●	Hallazgos

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
HR6 *	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
HR7 *	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
HR8	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
HR9	Número total de incidentes de violación de derechos de personas indígenas y las acciones tomadas.	N/A	Durante los años fiscales 2010-2011 no tuvimos incidentes de violaciones a los derechos de personas indígenas. Gildan tiene una política estricta en contra de cualquier tipo de discriminación incluyendo etnicidad.
HR10 *	Porcentaje y número total de operaciones que fueron sometidas a revisiones y/o evaluaciones de impactos relacionadas a derechos humanos.	●	Auditorías
HR11 *	Número total de quejas relacionadas con derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de mecanismos formales de quejas.	●	Mecanismos de comunicación Sindicatos

\* = Indicador principal

## SOCIEDAD

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
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
SO9 *	Operaciones con impactos negativos reales o potenciales significativos en las comunidades locales.	🔒	Actualmente no medimos este indicador.
SO10 *	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos reales o potenciales significativos en las comunidades locales.	🔒	Actualmente no medimos este indicador.
AF33 *	Prioridades en la estrategia de inversión en la comunidad.	●	Donaciones
AF34 *	Cantidad de inversión en las comunidades donde viven los empleados divididos por ubicación.	🔒	Esta información es considerada competitiva para Gildan.
SO2 *	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas por riesgos relativos a corrupción.	●	Código de Ética
SO3 *	Porcentaje de empleados capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción.	●	Todos los empleados son capacitados en el Código de Ética de Gildan. Código de Ética
SO4 *	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	●	Código de Ética
SO5 *	Posiciones sobre política pública y participación en el desarrollo de políticas públicas y lobbying.	🔒	Esta información es considerada confidencial para Gildan.
SO6	Valor total de las contribuciones financieras y en especie a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas por país.	●	En 2010-2011, Gildan no hizo ninguna contribución a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas.
SO7	Número total de acciones legales por conductas que atentan contra la competencia y prácticas monopólicas, y sus resultados	●	En 2010-2011, no tuvimos acciones legales por conductas que atentan contra la competencia o prácticas monopólicas.
SO8 *	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y regulaciones.	●	Durante los años fiscales 2010-2011, no tuvimos sanciones no monetarias. Hallazgos

\* = Indicador principal

## RESPONSABILIDAD RELACIONADA AL PRODUCTO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
PR1 *	Etapas del ciclo de vida en las que los impactos de la salud y seguridad del producto y servicio son evaluadas para mejora, y el porcentaje significativo de categorías de productos y servicios sujetos a tales procedimientos.	●	Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100
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 los años fiscales 2010-2011, no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad de nuestros productos.
PR3 *	Información sobre el tipo de producto y servicio requerido por los procedimientos, y el porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a dichos requerimientos de información.	🔒	Actualmente no proporcionamos información con respecto a los impactos sostenibles en las etiquetas de nuestros productos.
PR4	Número total de incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a información y etiquetado de producto y servicio, por tipo de resultados	●	Durante los años fiscales 2010-2011 no tuvimos incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relacionados a información y etiquetado de productos y servicios.
PR5	Prácticas relacionadas a la satisfacción del consumidor incluyendo resultados de encuestas midiendo la satisfacción del consumidor	🔒	Aún no tenemos un proceso de satisfacción del cliente formal.
PR6 *	Programas de adherencia a leyes, estándares y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de mercadeo, incluyendo publicidad, promoción y patrocinios.	●	Cumplimos con las leyes aplicables en los países donde operamos.
PR7	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadeo, incluyendo publicidad, promoción y patrocinios; por tipo de resultado	●	Durante los años fiscales 2010-2011 no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de mercadeo.
PR8	Número total de quejas comprobadas relacionadas al abuso de la privacidad y pérdida de datos del cliente.	●	Durante los años fiscales 2010-2011 no recibimos quejas relacionadas al abuso de la privacidad o pérdida de datos del cliente.
PR9 *	Valor monetario de multas significativas por el no - cumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la provisión y uso de productos y servicios	●	Durante los años fiscales 2010-2011 no tuvimos incidentes de no- cumplimiento de leyes y regulaciones relativas a la provisión y uso de productos.

\* = Indicador principal



## INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > INFORMES

Puede encontrar abajo todos nuestros informes de Ciudadanía Corporativa.

### 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, creemos que un paso clave hacia el logro de nuestros objetivos de ciudadanía corporativa 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, y 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, incluidas 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 mutuamente beneficioso y transparente, 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 partes interesadas.

Gildan ha estado afiliada y/o en diálogo con las siguientes organizaciones elegidas por su relevancia a nuestra compañía.

### WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

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

WRAP es una organización independiente, sin fines de lucro dedicada a la promoción y certificación de fabricación legal, ética y humana en todo el mundo. WRAP promueve un código de conducta que garantiza 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 el Código de Conducta de WRAP.

Lea más acerca de WRAP.

### ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA)

El programa de cumplimiento laboral de Gildan está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) el 13 de junio de 2007. La compañía fue la primera fabricante de ropa deportiva básica integrada verticalmente en recibir la acreditación.

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 sitios de fabricación cumplan con los estándares de FLA.

Gildan se enorgullece de haber recibido dicha acreditación de FLA. El método de informe público anual de FLA, su estricto Código de Conducta de Lugar de Trabajo y el hecho de que lleva a cabo auditorías internas y externas independientes fueron elementos clave que motivaron a Gildan a buscar la membresía FLA en 2004.

Haga clic aquí (pdf - 26.5Kb) para leer el comunicado de prensa que anuncia la acreditación de FLA.

### 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.

### PROYECTO DE DIVULGACIÓN DE CARBÓN

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.

### LBG CANADA

En enero de 2011, Gildan completó el proceso para formar parte del LBG (London Benchmarking Group) Canadá. LBG Canadá es una red de compañías que establecen las normas más elevadas de inversión de la comunidad en Canadá. Mediante una auditoría anual, las compañías adoptan un enfoque global reconocido para valorar las inversiones de comunidad e informar los resultados con mayor confianza y credibilidad. Al obtener herramientas y entendimiento, los profesionales aconsejan sobre cómo maximizar el impacto de las inversiones y demuestran la fortaleza de las asociaciones con la comunidad para lograr, a la larga, un éxito mensurable.

Los expertos de LBG Canadá respaldarán a Gildan en la revisión y actualización de nuestro programa de Inversión y Participación en la



## 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.

A través del diálogo con MSN, hemos aplicado su aporte en el desarrollo de un plan de remediación luego del cierre en 2004 de nuestra planta El Progreso en Honduras. Seguimos en diálogo con MSN en relación con nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa.

Haga clic aquí para acceder al sitio web de MSN.

## 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.

En enero de 2005, Gildan colaboró con WRC para cumplir en forma completa con los diferentes códigos de conducta a los que está suscrito, incluidos los códigos de conducta de institutos y universidades de Estados Unidos, y para alcanzar una resolución exitosa de los temas pendientes con la organización. El primer paso en este proceso fue la conclusión de un acuerdo con WRC en relación con el ofrecimiento de oportunidades de contratación a ex empleados de El Progreso en una planta nueva que Gildan estaba construyendo en Choloma, Honduras.

Haga clic aquí (pdf - 70.3Kb) para leer una copia de este acuerdo.

Haga clic aquí (pdf - 32.9Kb) para leer la declaración de WRC a sus miembros (solo disponible en inglés).

Desde entonces, Gildan ha estado colaborando con WRC en otras situaciones, en especial en relación con la libertad de asociación.

## OTROS

- Adozona
- Anitec
- Asociación Hondureña de Maquiladores
- Asociación Nacional de Industriales
- Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
- Fundharse
- UNIRSE



## 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 son tanto una parte integral de nuestros compromisos sociales y ambientales, como un factor importante en nuestro éxito de negocio.

Nuestra fortaleza en gobierno corporativo comienza con nuestra Junta Directiva. Con ocho de los nueve miembros de la Junta Directiva, incluidos el presidente, independientes de la gestión, 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 sus logros en gobierno corporativo, incluso al recibir puntuaciones altas en la clasificación de gobierno corporativo del "Report on Business" de The Globe and Mail durante los últimos cinco años.

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 los revisamos en forma continua para responder a las tendencias y mejores prácticas de la industria en evolución. Este año, como parte del compromiso de la Junta de mantener un proceso de compromiso continuo con los accionistas de la compañía, la Junta decidió ofrecer a los accionistas la oportunidad de emitir en la asamblea anual de accionistas de 2012 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.

Gildan permanece comprometida con los estándares más elevados de integridad y comportamiento ético, y con el rendimiento social y ambiental según se define en nuestro Código de Ética, Código de Conducta y Código de Prácticas Ambientales adoptado por nuestra Junta Directiva. 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 la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en las áreas ambiente, laborales, salud y seguridad y sostenibilidad, al igual que la comunidad y las relaciones con las partes interesadas.

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 gestión.
- Gildan cuenta con un Código de Ética, Política Ambiental, Código de Prácticas Ambientales y un Código de Conducta.
- Solo los directores independientes participan de los tres comités de la Junta Directiva.
- Gildan obtuvo clasificaciones altas en gobierno corporativo en el "Report on Business" del diario Globe and Mail por cinco años consecutivos (2007-2011)



## 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 tiene el objetivo de establecer 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 de forma anual.

El Código de Conducta de Gildan define los valores de Gildan y actúa como marco de referencia en la guía de nuestras operaciones y prácticas comerciales, al igual que en las de nuestros contratistas, consultores, agentes y proveedores.

El contenido y la aplicación de estos códigos caen bajo el mandato del Comité de Gestión Ejecutiva de Gildan. 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 conciencia individual.

Ver el Código de Ética y el Código de Conducta.

## INFORMACIÓN 2010 – 2011 RELACIONADA CON LOS INDICADORES GRI SO2 Y SO4

Como parte del cumplimiento de la Compañía con los requerimientos de la Ley Sarbanes-Oxley, se llevó a cabo una evaluación de riesgos en toda la compañía que incluía los riesgos relativos a la información financiera y al cumplimiento con la divulgación continua, así como los riesgos de fraude. Además, ciertos controles internos clave que se someten a prueba como parte de estos requisitos de cumplimiento también sirven para hacer frente a los riesgos de corrupción, tales como pruebas de los desembolsos y los controles relacionados, y varias certificaciones anuales por gestión de segmentos de negocio. Estas certificaciones internas incluyen el cumplimiento con el Código de Ética y el Código de Conducta y, más concretamente, el cumplimiento de la política anticorrupción de la compañía adoptada por el Junta Directiva en 2004. La compañía tiene además un programa de línea directa de integridad y responsabilidad social que es administrada por un proveedor de servicios de tercera parte, lo que permite que los empleados puedan reportar anónimamente cualquier inquietud en materia de ética, corrupción o de cualquier otra violación del Código de Ética y el Código de Conducta. La Compañía cuenta con un "Comité de Inquietudes del empleados y Actos Cuestionables", que revisa todas las llamadas recibidas a través del servicio de línea directa, con la obligación de comunicar cualquier asunto significativo a la alta gerencia y al Comité de Auditoría y Finanzas de la Compañía.

Gildan exige el cumplimiento estricto de su Código de Ética y Código de Conducta y las políticas asociadas, incluyendo su política anticorrupción. El incumplimiento puede resultar en acción disciplinaria incluyendo el despido.

Ningún incidente de corrupción fue reportado a través del proceso de certificación o identificado de otro modo durante el año fiscal 2010 o 2011.



**El compromiso de Gildan con el liderazgo en la operación responsable es parte integral y guía de nuestra estrategia de negocios general.**



**En 2011, por 4to año consecutivo, Gildan recibió el sello FUNDAHRSE, en reconocimiento a nuestros altos estándares y sólido compromiso hacia la RSE.**



**Gildan ha publicado informes de ciudadanía corporativa desde 2004.**

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



- (1) William D. Anderson
- (2) Glenn J. Chamandy
- (3) Russell Goodman
- (4) George Heller
- (5) Sheila O'Brien
- (6) Pierre Robitaille
- (7) James R. Scarborough
- (8) Richard P. Strubel
- (9) Gonzalo F. Valdes-Fauli

Lea más sobre nuestra Junta Directiva

### JUNTA DE GOBIERNO Y COMITÉS – AL FINAL DEL AF2011

JUNTA	% MINORIA	% MUJERES	% MIEMBROS EN EDADES DE 30-50	% MIEMBROS MAYORES DE 50 AÑOS	% REGISTRO DE ASISTENCIA
MIEMBROS DEL COMITÉ DE AUDITORIA Y FINANZAS	17%	0%	0%	100%	97%
MIEMBROS DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN Y RRHH	0%	17%	0%	100%	97%
MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO	17%	17%	0%	100%	100%



## INICIO > COMPAÑÍA > RECONOCIMIENTOS

### Canadá

#### GILDAN ES RECONOCIDA COMO UNO DE LOS 50 MEJORES CIUDADANOS CORPORATIVOS DE CANADÁ - 2009 - 2012

Cada año en junio, la revista Maclean's presentó su lista inaugural de los 50 mejores ciudadanos corporativos de Canadá. Cada una de las 50 compañías presentadas en esta lista inaugural es, ya sea, cotizada en la bolsa en Canadá, ó una filial de propiedad exclusiva de una compañía cotizada en bolsa en el exterior con operaciones significativas o presencia de marca en Canadá. Durante 2009, 2010, 2011 y 2012 Gildan ha estado incluida en la lista de las mejores 50 Compañías Socialmente Responsables.



Las 50 compañías más responsables socialmente fueron seleccionadas con base en su rendimiento a través de una amplia gama de indicadores ambientales, sociales y de gobierno monitoreados por Jantzi Research. La mayoría de las compañías se clasifican en la cima de sus respectivos grupos paritarios en la Canadian Social Investment Database (CSID) de Jantzi o en las bases de datos de sus asociados globales de investigación, habiendo demostrado alto rendimiento en áreas tales como gestión ambiental, impacto sobre comunidades locales o Primeras naciones, trato a empleados y sus antecedentes en asuntos de derechos humanos.

Las siguientes iniciativas de Gildan fueron destacadas en el artículos de 2009, 2010, 2011 y 2012:

- Realización de inventarios de biodiversidad en Honduras y la República Dominicana.
- Incorporación de recortes de textiles (residuos) en nuestros productos de tela de sudadera, como una medida para reducir los desechos y el uso de algodón virgen en nuestro proceso de fabricación.
- Encuestó recientemente a 8.000 centroamericanos para identificar las necesidades más apremiantes de las comunidades donde opera.
- El único fabricante canadiense de ropa en ser acreditado por la Fair Labor Association.
- Ha implementado una tarjeta de puntuación de salud y seguridad y un programa de ergonomía en sus instalaciones de confección.
- Desarrolló su propio sistema biológico, el Biotop®, para tratar aguas residuales procedentes de sus procesos de fabricación en Honduras y la República Dominicana.
- Demostró liderazgo al tratar con el cierre de El Progreso.
- Una de las pocas compañías canadienses fabricantes de ropa que publican un informe de ciudadanía corporativa.
- Donado más de medio millón de dólares al Fondo para el Alivio y Reconstrucción de Haití de Gildan.
- Puesta en práctica de políticas laborales, entre las que se incluyen la libertad de asociación, las condiciones de trabajo, así como la eliminación de la discriminación.
- Introducción de un programa de cumplimiento social acreditado por la Fair Labor Association
- Apretura de clínicas médicas completamente equipadas en todas las instalaciones en Centroamérica y el Caribe
- Creación de proyectos de generación de vapor a través de biomasa en nuestras instalaciones textiles en República Dominicana y Honduras.

El proceso de Jantzi Research incluye un examen completo de los documentos de la compañía, fuentes de medios de comunicación, bases de datos en línea, fuentes gubernamentales e investigación de ONG, al igual que correspondencia directa con interesados directos claves. Los analistas de Jantzi Research utilizan la mejor metodología del sector para comparar dos compañías dentro de un grupo paritario frente a las mejores prácticas de la industria. Sus análisis son usados por un número creciente de inversionistas institucionales e individuales que toman en cuenta el rendimiento ambiental, social y de gobierno, además del rendimiento financiero, para la gestión de sus inversiones. Para más información sobre Jantzi Research, visite [www.sustainalytics.com](http://www.sustainalytics.com).

### Nicaragua

#### PREMIO EMPRESA DEL AÑO DE ANITEC (NICARAGUA) - 2011

Durante el Día del Empresario Nicaragüense, organizado por el Consejo Superior de la Empresa Privada de Nicaragua (COSEP), junto a sus 19 cámaras y asociaciones gremiales afiliadas, se reconocen empresarios líderes y compañías por su contribución al desarrollo empresarial, económico y social del país.

Gildan Nicaragua fue reconocida como Compañía del Año en el sector de la confección por la Asociación Nicaragüense de la Industria Textil y Confección (ANITEC). Gildan fue seleccionada gracias a sus proyectos de responsabilidad social, el aumento a las inversiones y la creación de nuevas fuentes de empleo en Nicaragua.

### Honduras

#### GANADOR DEL SELLO FUNDHARSE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL - 2008 - 2011

En 2011, por cuarto 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).

Gildan fue seleccionada de un grupo de compañías en Honduras miembros de la fundación e invitadas a aplicar para el premio. Para obtener este reconocimiento, las compañías deben someter un extenso cuestionario de más de 200 preguntas relacionadas a prácticas ambientales, relaciones con los empleados y la comunidad, gobernabilidad, y prácticas de mercadeo y compras. Las compañías que obtuvieron calificaciones superiores a los estándares establecidos por FUNDAHRSE fueron seleccionadas como beneficiarios del Sello.

#### Honduras

### RECONOCIMIENTO POR PROGRAMA DE LACTANCIA MATERNA IMPLEMENTADO EN VILLANUEVA - 2011

Del 1º al 7 de agosto más de 170 países celebraron la semana Mundial de Lactancia Materna, que busca promover la lactancia materna y mejorar la salud de los bebés en el mundo. Durante esa semana Gildan fue reconocida por el *Instituto Hondurenjo de Seguridad Social* (IHSS) por su apoyo a la lactancia a través de su Programa de Maternidad implementado en la planta de costura de Villanueva. Las instalaciones de costura de Gildan están equipadas con un espacio para lactancia dentro de nuestras clínicas. El equipo médico también facilita a las empleadas un taller mensual para apoyar a las embarazadas a cumplir con las conferencias obligatorias requeridas por el IHSS.

Nuestras empleadas asisten a las sesiones de capacitación, impartidas por las enfermeras en un día, dentro de las instalaciones y sin incurrir en gastos de transporte adicional para ir hasta las oficinas del IHSS, donde usualmente se brinda esta capacitación.

#### República Dominicana

### RECONOCIMIENTO DE PLAN LEA - 2011

En el cuarto trimestre Gildan fue reconocida por el Listín Diario, un periódico local de República Dominicana, por su contribución a la educación durante el 2011. La compañía donó 500 paquetes que consistían de varias actividades utilizando una edición especial que el Listín Diario diseñó para destacar la importancia del periódico en el proceso educativo. Estos paquetes fueron usados en los talleres llamados "Leer y Aprender con Periódicos" impartidos a más de 100 maestros de 18 escuelas y a 500 estudiantes de la comunidad de Guerra.

Plan LEA es parte de un programa nacional promovido por el Listín Diario y el Ministerio de Educación de República Dominicana. Está diseñado para ayudar a los estudiantes a recibir educación de calidad de manera sostenible. Gildan recibió un reconocimiento por su participación en el programa junto a otras compañías.

#### Canadá

### ENTRE LAS 20 MEJORES DE LA CLASIFICACIÓN ANUAL DEL GLOBE AND MAIL DE GOBIERNO CORPORATIVO (2007 - 2011)

Gildan se clasificó entre las primeras 20 empresas por quinto año consecutivo, según la sección "Report on Business" del diario *Globe and Mail*, uno de los más importantes diarios de Canadá, luego de obtener el primer lugar en 2008. Gildan se encuentra actualmente entre las pocas empresas de manufactura que han logrado esta posición entre las más de 180 empresas que cotizan en bolsa (sin contar los fideicomisos de ingresos) que forman parte del índice TSX / S&P Composite, en el que predominan principalmente los bancos, compañías de seguros y otras empresas ampliamente conocidas por sus avanzadas prácticas de gobierno corporativo.

"Report on Business" clasifica las prácticas de gobierno corporativo de empresas canadienses mediante un conjunto de criterios muy estrictos que van más allá de las normas mínimas obligatorias que imponen los organismos canadienses de regulación de valores y que incluyen las mejores prácticas en evolución. La clasificación tiene en cuenta las prácticas de gobierno corporativo en cuatro campos clave: composición de la junta directiva, compensaciones, derechos de los accionistas y divulgación de información.

El gobierno corporativo sigue siendo un factor importante en el éxito general de Gildan y la compañía se enorgullece de haber sido reconocida por sus logros durante los últimos años.

#### Norteamérica

### GILDAN EN 6º LUGAR EN ENCUESTA "HACIA UN LUGAR DE TRABAJO MÁS JUSTO Y SEGURO: PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL EN LAS CADENAS DE SUMINISTROS DE VESTIMENTA" DE AS YOU SOW - 2010

En noviembre de 2010, Gildan, junto con Levi Strauss and Co., los comercios Wal-Mart Inc., Gap Inc., y Nordstrom, obtuvieron los más altos resultados en una encuesta exclusiva sobre los programas de cumplimiento en las cadenas de suministros globales de marcas y detallistas de prendas de vestir en Estados Unidos, que fue realizada por el grupo de responsabilidad social corporativa As You Sow. La encuesta, bajo el título de "Hacia un lugar de trabajo más justo y seguro: Programas de cumplimiento social en las cadenas de suministros de vestimenta" presenta una tarjeta de puntaje y reporte que brinda, por primera vez, datos de línea base comparables y disponibles al público para la evaluación de los programas de cumplimiento de las principales empresas de prendas de vestir que operan en Estados Unidos. El proyecto proporciona información sobre el contenido y el alcance de programas desarrollados para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas y clasifica los recursos asignados para ello, así como las iniciativas que las empresas están aplicando a través de acciones claves de cumplimiento, tales como las auditorías, las medidas correctivas, el mejoramiento continuo, la colaboración, la responsabilidad administrativa de la empresa y la transparencia.

#### Honduras

### PREMIO "CONSTRUYENDO UN MUNDO MEJOR" - 2010

El 10 de diciembre de 2010 Gildan fue una de las cuatro compañías, y la única de manufactura, que recibió el Premio "Construyendo un Mundo Mejor", que reconoce a organizaciones que promueven políticas, iniciativas y campañas informativas sobre VIH / SIDA como parte de sus programas de ciudadanía corporativa. El reconocimiento fue otorgado por el Consejo Hondurenjo de la Empresa Privada (COHEP) y CHF Internacional, una organización sin fines de lucro con el objetivo de ser un catalizador para el cambio positivo y duradero de las comunidades de ingresos bajos y moderados, ayudándoles a mejorar sus condiciones sociales, económicas y medio ambientales.

En 2010 y 2011, nuestras instalaciones participaron en una campaña de prevención y concienciación en el marco del Día Mundial del VIH, el 1º de diciembre. Durante esta campaña, que inició el 15 de noviembre hasta el 15 de diciembre, se invitó a la Bolsa Samaritana, una organización internacional que provee apoyo espiritual y físico a personas necesitadas en el mundo, a hablar sobre la prevención del VIH/SIDA y ofrecer pruebas rápidas voluntarias a los empleados. Adicionalmente, se distribuyeron listones rojos distintivos de la lucha contra el VIH/SIDA.

Más de 9,000 empleados participaron en la campaña.

#### República Dominicana

### RECONOCIMIENTO DE RENAEPA - 2009

En 2009, Gildan fue reconocida por cumplir con las pautas ambientales de la Red Nacional de Apoyo Empresarial a la Protección Ambiental (RENAEPA). RENAEPA reconoció a Gildan por cumplir con sus pautas, ello incluye el cumplimiento de las leyes ambientales del país, la implementación de programas de energía limpia y el desarrollo de programas de capacitación que promueven el cuidado ambiental en la planta textil de Gildan localizada en la comunidad de Guerra. Este reconocimiento a Gildan es el fruto del trabajo en equipo y de la voluntad de la compañía de alcanzar los máximos estándares en las prácticas medio ambientales, laborales y de relación con la comunidad. RENAEPA tiene como principal objetivo promover el cuidado del medio ambiente y de los recursos naturales de la República Dominicana a través de la integración del sector empresarial. RENAEPA agrupa a más de 85 empresas locales e internacionales, incluidas empresas multinacionales como Gildan.

#### Canadá

### LAS 20 COMPAÑÍAS MÁS RESPONSABLES DE QUÉBEC - 2009

El 30 de mayo de 2009, el periódico de negocios Les Affaires publicó su clasificación de las 20 compañías más responsables de las 120 sociedades anónimas más grandes con sede principal en la Provincia de Quebec.

Gildan clasificó entre las primeras cinco, en las siguientes cuatro categorías de un total de seis:

- 1º en derechos humanos
- 2º en relaciones laborales
- 2º en gobierno
- 3º en ética y responsabilidad

Las prácticas de las 120 compañías fueron evaluadas por *Groupe Investissement Responsable*, una empresa de consultoría especializada en asuntos ambientales, sociales y gobierno. Haga clic aquí para encontrar los nombres de las 20 principales compañías.

#### Canadá

### ENTRE LOS 3 MEJORES: GRAN PREMIO EN LA CATEGORÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL "PRIX QUÉBÉCOIS DE L'ENTREPRISE CITOYENNE" - 2009

El "Prix québécois de l'entreprise citoyenne" reconoce el esfuerzo de las empresas con sede en la provincia de Quebec, Canadá, que ayudan a establecer y promover prácticas innovadoras en ética empresarial y el desarrollo sostenible. Las prácticas de 120 empresas fueron evaluadas en base a la originalidad de sus acciones, cualquier impacto práctico y medible que tuvieron, y la alineación de estas con los valores, misión y prácticas en general. Gildan fue una de las tres empresas finalistas en la categoría de Responsabilidad Social.

#### Honduras

### NOMINACIÓN AL PREMIO AURUM - 2009

En Noviembre 2009, Gildan fue nominada para el Premio Aurum, un premio anual otorgado por la Universidad Tecnológica Centroamericana (Unitec) en Honduras a diez compañías que operan en Tegucigalpa y San Pedro Sula. El premio Aurum es otorgado en base en un estudio de imagen, donde los consumidores identifican las compañías que más admiran. La encuesta evalúa la calidad del producto, el servicio al cliente, ambiente de trabajo, políticas de responsabilidad social empresarial y programas que abarcan temas de índole ambiental y comunitaria. En el 2009, la encuesta concluyó en 400 empresas mencionadas por los consumidores, pero solo 20, incluyendo Gildan, fueron nominadas a recibir el premio Aurum en base a sus puntuaciones. La meta de Unitec es motivar a las empresas locales a continuar fortaleciendo sus políticas de RSE en cuanto a prácticas adecuadas de empleo, programas de medio ambiente y comunitarios, así como las contribuciones para el desarrollo y crecimiento de Honduras.

#### Canadá

### PREMIO INTERNACIONAL KORN/FERRY -2007

En enero de 2007, la Junta Directiva de Gildan recibió el premio "Lighthouse" por mejor gobierno corporativo entre las empresas medianas en Quebec, Canadá. El premio de Korn/Ferry International ha sido otorgado durante los últimos cinco años a compañías que han demostrado tanto rendimiento financiero como altos estándares de gobierno corporativo y se han distinguido en áreas de ética, responsabilidad social y transparencia en comunicaciones.

#### Canadá

### GILDAN RECIBE PREMIO MERCURIADE EN LA CATEGORÍA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Gildan fue galardonada con un premio Mercuriade en la categoría de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible con ocasión del 26º concurso de Les Mercuriades, que tuvo lugar el pasado 19 de abril 2007 en el Centro de Convenciones de Montreal. La revelación de las empresas galardonadas en nueve categorías distintas tuvo lugar en el marco de una noche de gala que transcurrió en presencia del Primer ministro de Quebec, al igual que más de 1 000 personalidades de la comunidad de los negocios de Quebec.

La categoría de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible tiene como objetivo subrayar el trabajo de una empresa quebequense caracterizada por la implementación de políticas de conformidad con la ética y con una gestión sana. Además, la empresa debía demostrar que implementa estrategias ambientales, comunitarias y sociales responsables y que es transparente en sus comunicaciones.

The Mercuriades es un concurso organizado por la Federación de cámaras de comercio de Quebec (FCCQ) y tiene como meta estimular el empresariado quebequense dando testimonio del éxito y los logros de un gran número de empresas de Quebec que se caracterizan por su talento, su visión y su conocimiento.

#### Honduras

### PREMIO AL DESARROLLO REGIONAL CAFTA - 2006

En 2006, Gildan recibió el Premio al Desarrollo Regional CAFTA, que reconoce a las compañías en Honduras que han contribuido al desarrollo de la industria textil en Centroamérica. Gildan fue la única compañía en el sector textil hondureño seleccionada para recibir este premio, que es un reconocimiento al espíritu innovador de Gildan y la integración vertical de su empresa en Honduras. Gildan contribuye al desarrollo de la economía en este país, ofreciendo empleos y oportunidades a miles de hondureños.

#### Canadá

### PREMIO CANADIENSE POR LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL: EXCELENCIA EN RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y ÉTICA

El compromiso de Gildan hacia la ciudadanía corporativa fue reconocido en 2003 cuando ganó uno de los Premios Canadienses para la

Cooperación Internacional, Premio a la Excelencia en Responsabilidad Social, Corporativa y Ética, que es patrocinado por Nexen Incorporated y otorgado a compañías que han apoyado a países en desarrollo en la transición hacia el progreso económico y social. Los galardonados de los 11º Premios Canadienses para la Cooperación Internacional fueron elegidos por un comité de ocho miembros que representan a Fabricantes y Exportadores Canadienses, el sector privado, institucional, la comunidad de organizaciones no gubernamentales, y dos representantes de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.



## INICIO > COMPAÑÍA > NOTICIAS

### Notas de prensa recientes:

#### 15 DE MARZO DE 2012 - GILDAN ACTIVEWEAR LANZA UN NUEVO SITIO WEB DE CIUDADANÍA CORPORATIVA

**Montreal, jueves, 15 de marzo de 2012** - Gildan Activewear Inc. ha anunciado el día de hoy que ha lanzado un nuevo sitio web dedicado exclusivamente a sus prácticas de ciudadanía corporativa. El nuevo sitio web - Gildan Genuinamente Comprometida - incluye el octavo informe consecutivo de Ciudadanía Corporativa y contiene información sobre sus iniciativas y programas de sostenibilidad, que han sido desarrollados sobre cuatro pilares fundamentales: el bienestar de las Personas, la protección del Medio Ambiente, el compromiso con la Comunidad y la sostenibilidad del Producto. El sitio web está disponible en [www.GildanGenuinamenteComprometida.com](http://www.GildanGenuinamenteComprometida.com).

El sitio web fue desarrollado de acuerdo con los estándares de divulgación y presentación de reportes establecidos en las G3.1 Directrices de presentación de informes de Sostenibilidad y la versión piloto del Suplemento del Sector de Prendas de Vestir y Calzado de Global Reporting Initiative (GRI). Las directrices de GRI, que fueron desarrolladas por un grupo diverso de partes interesadas internacionales, están diseñadas para mejorar la calidad, credibilidad, transparencia y comparabilidad de la información en el reporte. GRI revisó los reportes de Gildan de 2010 y 2011 y concluyó que cumple con las exigencias del Nivel de Aplicación A. Los Niveles de Aplicación: A, B o C - indican la medida en la que las directrices se han aplicado en los informes de la empresa e indican qué partes del marco de presentación de informes se han abordado.

"Decidimos centralizar nuestra información de ciudadanía corporativa sobre una plataforma web para proporcionar a nuestras numerosas partes interesadas un acceso fácil de usar y más oportuno a información sobre nuestras iniciativas y logros en esta área," explica Peter Iliopoulos, Vicepresidente Senior de Asuntos Públicos y Corporativos de Gildan. "Con nuestra nueva plataforma de presentación de reportes basada en la web, disponible en español, francés e inglés, ahora somos capaces de compartir rápida y eficazmente nuestros mensajes, progresos y logros con cada uno de nuestros grupos de interés en un formato más moderno y dinámico."

Gildan trata continuamente de mejorar su programa mundial y se enorgullece de informar los siguientes logros en 2011:

#### Personas

- Ofrecemos cerca de un millón de horas de capacitación a sus empleados
- Continuamos la implementación del Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM), un programa de ergonomía de nivel mundial desarrollado por el Centro de Ergonomía de Carolina del Norte (ECNC) en nuestros centros de manufactura
- Redujimos las tasas de lesiones y gravedad en un 24% y 5%, respectivamente
- Realizamos 63 auditorías de monitoreo social, incluyendo al menos una visita a cada una de nuestras instalaciones de producción y las de nuestros contratistas de tercera parte
- Atendimos aproximadamente 47,000 visitas médicas de nuestros empleados en nuestras clínicas internas en Centroamérica y la República Dominicana.

#### Medio Ambiente

- Terminamos la construcción de un tercer sistema de generación de vapor a partir de biomasa
- Disminuimos la intensidad de las emisiones totales de gas de efecto invernadero en un 13 %
- Reciclamos 92% del total de nuestros desechos
- Redujimos nuestros desechos enviados a vertederos en 28%

#### Comunidad

- Donamos más de \$100,000 en becas escolares al Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras
- Donamos \$100,000 a Homeboy Industries, la organización de caridad ganadora del primer programa "I Support..."
- Nuestros empleados continuaron mostrando su compromiso con sus comunidades al participar como voluntarios en diversas actividades en las escuelas locales, hogares, asilos y albergues, así como en eventos de recaudación de fondos y reforestación

#### Producto

- Ampliamos nuestros esfuerzos de reciclaje mediante la introducción de un proyecto de reciclaje de desperdicios de algodón
- Renovamos nuestra certificación Oeko-Tex® Standard 100 para todos nuestros productos de la marca Gildan fabricados en Centroamérica y la cuenca del Caribe

#### Acerca de Gildan

Gildan es una empresa global de manufactura, verticalmente integrada y de bajo costo que fabrica y comercializa prendas de vestir básicas de calidad. Gildan® es la marca líder de ropa deportiva para el mercado de prendas deportivas estampadas de Estados Unidos y Canadá. La marca continua creciendo en Europa, México y la región de Asia-Pacífico. La Compañía vende camisetas, camisas deportivas y sudaderas las cuales son posteriormente serigrafiadas con diseños y logos. La Compañía también es un suplidor líder de calcetines deportivos, casuales y de vestir vendidos a una amplia gama de minoristas en Estados Unidos. Gildan comercializa sus calcetines bajo un diverso portafolio de marcas propias que incluyen Gold Toe®, PowerSox®, SilverToe®, Auro®, All Pro®, GT®, y la marca Gildan®. Asimismo, la compañía suple marcas minoristas nacionales selectas. La Compañía posee la licencia exclusiva en Estados Unidos para los calcetines de marca Under Armour® y New Balance®. Adicionalmente, Gildan continúa fortaleciendo su estrategia para aumentar las ventas de sus productos de ropa interior de marca y deportivos para el mercado minorista Estados Unidos. Con aproximadamente 30,000 empleados alrededor del mundo, Gildan posee y opera instalaciones de gran escala, altamente eficientes, social y ambientalmente responsables en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, y ha comenzado el desarrollo de un centro de manufactura en Bangladesh para apoyar su crecimiento planificado en Asia y Europa. Para más información sobre la Compañía favor visite la página web de Gildan [www.gildan.com](http://www.gildan.com), y más información sobre sus prácticas de ciudadanía corporativa puede encontrarse en [www.GildanGenuinamenteComprometida.com](http://www.GildanGenuinamenteComprometida.com).

**CONTACTO:**

Ciudadanía Corporativa  
Claudia Sandoval  
Vicepresidenta, Ciudadanía Corporativa  
Tel: (504) 2669 - 6500



**En 2011, se proporcionaron 985,286 horas de capacitación a nivel global, lo que representa un aumento de 106% a comparación de 2010.**



**En 2011, las tasas de lesión y gravedad disminuyeron en 24% y 5% respectivamente de 2010.**



**Cada año, varios empleados que se ofrecen como voluntarios para actividades se organizan localmente en diferentes ubicaciones de Gildan.**

## INICIO > EMPLEADOS

Lo que diferencia a Gildan son sus personas. En Gildan, valoramos a nuestros empleados, pero más que eso, transformamos este sentimiento en acción todos los días en cada país en el que operamos. A medida que solicitamos a las personas que decidieron trabajar con nosotros que nos ofrezcan lo mejor de sí, creemos que les debemos un ámbito laboral cómodo, satisfactorio y estimulante.

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, lo que provee a la compañía mayor productividad y resultados.

Cada día, el grupo Gildan se enfrenta al desafío de satisfacer las necesidades de sus empleados en Norteamérica, Centroamérica, la Cuenca del Caribe y, más recientemente, Bangladesh, lo que representa una amplia gama de culturas, al igual que diversos sistemas económicos, políticos, legales y sociales. En vista de estas complejidades, seguimos comprometidos en ofrecer las mejores condiciones laborales en la industria de la confección para aproximadamente 30,000 empleados de quienes depende nuestro éxito todos los días.



### CÓDIGO DE CONDUCTA

#### **Pautas para un lugar de trabajo ético**

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en los lugares donde operamos y establece claramente nuestra postura en varios temas de prácticas laborales.



### 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 DE COMPROMISO CON 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

Completar el desarrollo del sistema de administración social de Gildan siguiendo el clásico "Planificar-Hacer-Verificar-Actuar" y los principios de mejora continua

#### Plazo:

2014

#### Avances:

En proceso



#### 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:

En proceso



### Base de Datos

#### Objetivo

Agregar nuevos indicadores sociales para la base de datos ambiental y social de Gildan, a fin de expandir nuestros informes internos y externos

#### Plazo:

2012

#### Avances:

Completo



#### Objetivo

Conducir una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones

#### Plazo:

Anual

#### Avances:

En proceso



### Compromiso con los Empleados

#### Objetivo

Realizar una encuesta de empleados global

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso





## INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestras operaciones diarias están regidas por el Código de Conducta de Gildan que se desarrolló en 2005. El Código funciona como una guía para un lugar de trabajo ético. La gerencia de Gildan se mostró muy deliberada en basar estas directrices en estándares reconocidos internacionalmente como las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En el mundo laboral de hoy, los estándares laborales internacionales – convenios que han sido estandarizados globalmente y por los cuales todas las personas deben ser responsables - forman un elemento esencial de la industria.

El Código de Conducta de Gildan también abarca los principios establecidos por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo establecido es proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en todo el mundo, al igual que el conjunto de principios de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés). Toma en cuenta 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 y establece claramente nuestra posición en un amplio rango de temas de práctica laboral, que incluyen horas de trabajo, igualdad de género, mayoría de edad, jornada de trabajo, acoso, protección del derecho de libre asociación y muchas otras buenas prácticas que la administración de Gildan considera integrales tanto para nuestra organización como para nuestra gente.

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

Haga clic [aquí](#) (pdf - 263.5Kb) 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

Los empleados están capacitados en los elementos clave de nuestro Código de Conducta.

Los gerentes de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa ofrecen a los empleados directos nuevos una presentación del Código de Conducta de Gildan al igual que sobre los temas sobre ciudadanía corporativa, políticas, regulaciones, derechos y obligaciones. Además, todos los empleados nuevos reciben los detalles de nuestro Código de Conducta y deben acusar recibo por escrito haber leído y entendido todos los aspectos del Código de Conducta. Esto provee a los empleados nuevos un buen entendimiento acerca del Código de Conducta de Gildan, mientras que también les presenta el concepto de Ciudadanía Corporativa y el papel que desempeña en nuestra compañía.

Cursos de actualización especiales sobre el Código de Conducta o sobre temas específicos, como acoso en el lugar de trabajo, también se ofrecen para evitar y abordar temas potenciales del lugar de trabajo. Por ejemplo, en 2011, se llevaron a cabo sesiones de capacitación sobre el Código de Conducta en Centroamérica. Adicionalmente, a fin de garantizar que los empleados recuerdan y siguen los principios descritos en el Código de Conducta a medida que realizan sus actividades diarias, se muestran afiches reforzando principios de conducta clave en todas las áreas comunes en las instalaciones propiedad de Gildan y de los contratistas.

## GUÍA DEL PROVEEDOR DE GILDAN

Trabajamos con nuestros equipos de gestión y los de nuestros contratistas en forma continua para mejorar el desempeño en el cumplimiento laboral al ofrecerles una guía integral que siempre puedan tener en cuenta: la Guía del Proveedor de Gildan. Esta guía es una herramienta práctica que abarca los principios de los estándares y políticas de la convención de la Organización Internacional de Trabajo que debe implementarse para proteger y promover los derechos de los trabajadores. Más específicamente, la Guía del Proveedor de Gildan contiene lo siguiente:

- Un análisis detallado sobre cómo implementar un enfoque integrado para cumplir con los estándares de cumplimiento laboral y 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 tercerizar la producción a un nuevo contratista, aplicamos un proceso de selección integral para evaluar la capacidad del contratista de cumplir con nuestros estándares de calidad y estructuras de costos, al igual que con nuestros estándares medioambientales y laborales. Este proceso de selección incluye un análisis exhaustivo de las prácticas de responsabilidad social del contratista mediante la presentación de un cuestionario de autoevaluación sobre temas críticos delimitados por Gildan. Adicionalmente, Gildan realiza una evaluación de auditoría preliminar antes de iniciar una relación de negocios con el contratista.

### REQUISITOS CONTRACTUALES

A fin de garantizar que los principales proveedores y contratistas de Gildan respeten nuestro Código de Conducta, incluimos una cláusula en el acuerdo comercial que rige nuestra relación contractual que estipula que los contratistas deben respetar y acatar nuestro Código. Esta práctica abarca los siguientes acuerdos:

- Acuerdos de costura (para todos los proveedores a largo plazo)
- Acuerdo de costura a corto plazo (para todos los proveedores a corto plazo)
- Acuerdo con nuestros proveedores de biomasa
- Acuerdo con nuestro socio de joint-venture proveedor de hilo
- Acuerdos para compras mayores de equipos
- Acuerdos con nuestros proveedores de accesorios, tintes y químicos y de hilo
- Cualquier otro tipo de acuerdos comerciales

### CAPACITACIÓN DEL CONTRATISTA

En cada uno de nuestros contratistas de costura de largo plazo de Haití, hemos ofrecido capacitación sobre nuestro Código de Conducta a todos los empleados nuevos en forma continua.

Además, como parte del programa Better Work de Haití, los empleados de nuestros contratistas en Haití recibieron capacitación en diferentes temas laborales. En 2011, los gerentes de nuestras cuatro instalaciones de contratistas en Haití asistieron a las siguientes sesiones:

- Planificación de Recursos Humanos
- Dominio de contratación de posiciones clave
- Garantizando la lealtad del empleado
- Organización de sesiones de capacitación exitosas
- Comunicación eficaz

En 2010-2011, adicional a la capacitación del Código de Conducta, el personal de seguridad en Centroamérica y la República Dominicana (todos los cuales están empleados por subcontratistas) también recibieron capacitación en derechos laborales y humanos como parte de su capacitación de inducción, según nuestro acuerdo comercial con los contratistas. Este nuevo programa de capacitación, diseñado específicamente para los empleados de seguridad contratados por terceros, se focaliza en situaciones que estos empleados en particular pueden enfrentar mientras realizan 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 2010 (SB 657), la cual requiere que los fabricantes y minoristas de bienes con recibos brutos anuales a nivel mundial de mas 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.

El tráfico de personas puede darse de muchas formas, incluyendo: trabajo forzado y trabajo infantil, como fue definido en las siguientes convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

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

El Código de Conducta vigente de Gildan, el cual fue publicado en 2005, guía nuestras actividades en cada uno de los lugares donde operamos y establece explícitamente nuestra posición acerca de una amplia gama de prácticas de trabajo. Este código está basado en las convenciones de la OIT y sus puntos de referencia asociados a cumplimiento, que abordan el trabajo forzado, el trabajo infantil, los salarios y beneficios, horas de trabajo, el acoso y abuso, así como la salud y seguridad.

Nosotros monitoreamos las condiciones de trabajo cada año en todas las instalaciones, propias y de contratistas, que fabrican nuestros productos. Como una compañía cuyo programa de cumplimiento laboral está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), las instalaciones de Gildan y de nuestros contratistas de manufactura están sujetas al riguroso sistema de monitoreo, remediación y verificación de la FLA. La FLA acredita monitores y utiliza auditores internos para conducir verificaciones no anunciadas.

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.

### 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.

Gildan evalúa los riesgos asociados con su cadena de suministros evaluando a los contratistas a través de una evaluación previa a su contratación, la cual guía 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 de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y de FLA. Cuando se utilizan proveedores externos, ellos también se deben adherir a estos códigos. Esto es, de hecho, una condición para hacer negocios con Gildan.

Para asegurar que cumplimos con nuestro compromiso con los empleados, clientes y otras partes interesadas de cumplir o exceder los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, conducimos una serie de auditorías internas independientes y por terceros cada año. Por ejemplo, en 2011, se realizaron 63 auditorías de monitoreo. De estas, cuarenta y tres fueron conducidas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos en representación de Gildan, y veintitrés fueron conducidas por los auditores externos o por los asesores de WRAP, FLA, Better Work o por los 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 de 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.

Gildan realiza auditorías de todas sus instalaciones de fabricación propia y contratada anualmente. La mayoría de las auditorías son conducidas por nuestros auditores internos capacitados y también hacemos uso de auditores de tercera parte en algunas circunstancias.

Gildan realiza auditorías a las instalaciones de sus contratistas de acuerdo a su Código de Conducta. Las evaluaciones se basan en los estándares del Manual del Proveedor de Manufactura de Gildan, que brindamos a todos nuestros contratistas. Nuestras 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
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan utiliza una metodología de muestreo, basada en las pautas SMETA, para determinar el número de documentos a ser revisados y el número de personas a ser entrevistadas.

Adicionalmente, algunos de nuestros contratistas han estado participando en el Programa Better Work de OIT. Las instalaciones de fabricación de Gildan, así como sus contratistas también son auditados por la FLA, WRAP y los 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 principales contratistas y proveedores de Gildan respeten el Código de Conducta de Gildan, incluimos una cláusula en el acuerdo comercial que rige nuestras relaciones contractuales, la cual estipula que los contratistas deben regirse por nuestro Código.

### 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 despido, dependiendo del número de no-cumplimientos encontradas y de la gravedad de las mismas. A pesar que Gildan siempre buscará una solución sostenible, 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 directos de Gildan son capacitados en los elementos clave de nuestro Código de Conducta. Hemos brindado entrenamiento sobre el Código de Conducta de manera continua para todos los empleados nuevos de cada uno de nuestros contratistas de costura a largo plazo. Nuestros equipos de monitoreo interno reciben continuamente diferentes tipos de capacitación acerca del cumplimiento social y temas sobre derechos humanos. También trabajan de cerca con nuestro equipo de gerencia y de nuestros contratistas para asegurar el conocimiento de los requisitos de nuestro código y el entendimiento de los temas relacionados con el cumplimiento social.



## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO

Gildan ofrece un ámbito de trabajo ético y estimulante. La compañía procura proveer un clima de trabajo positivo para todos sus empleados.

La mayoría de nuestros trabajadores de producción permanentes ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Adicionalmente, 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, y comidas subsidiadas.

En los próximos años, Gildan seguirá desarrollando iniciativas que fortalezcan nuestras prácticas de relaciones con los empleados existentes y garanticen que nuestras prácticas de salud y seguridad son las mejores en la industria de la confección. Igualmente, 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

A escala global, Gildan prefiere puestos permanentes de empleo en lugar de contratos temporales.

Existen varias razones para esta práctica:

- Optimizar la inversión financiera en la capacitación y desarrollo del empleado:
  - Capacitar a empleados nuevos implica un costo financiero significativo. Por esta razón, Gildan está más interesado en invertir en las personas que harán un compromiso a largo plazo con la compañía por un tiempo prolongado.
- Minimizar los costos asociados con la contratación de nuevos empleados
- Facilitar la integración de empleados permanentes, en comparación con empleados temporales, en los valores y la cultura de la compañía.

En algunos casos la contratación de empleados temporales es necesaria, por ejemplo:

- Para trabajar en un proyecto específico (con una fecha de finalización clara) considerando que no tenemos la capacidad ni la experiencia interna
- Para satisfacer necesidades temporales
- Cuando se experimenta un flujo de trabajo más atareado de lo normal
- Cuando lleva más tiempo encontrar recursos adecuados permanentes y se necesita a alguien en ese tiempo intermedio.
- 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 2011 - EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y REGIÓN

	PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CONTRATO TEMPORAL	PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CONTRATO PERMANENTE
BANGLADESH	6.4%	93.6%
BARBADOS	3.9%	96.1%
CANADÁ	8.0%	92.0%
REPÚBLICA DOMINICANA	0.7%	99.3%
HAITÍ*	2.4%	97.6%
HONDURAS	0.5%	99.5%
NICARAGUA	0.2%	99.8%
ESTADOS UNIDOS	0%	100%
OTRAS REGIONES (INCLUIDA ASIA, U.E)	0%	100%

\* Haití: Esta información solo incluye a los empleados de Gildan que trabajan en nuestra oficina administrativa en Haití, que es responsable de monitorear a los contratistas de ese país, incluyendo el cumplimiento con nuestro Código de Conducta. Los empleados de nuestros contratistas en Haití no están incluidos en estos datos.

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

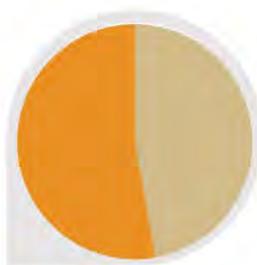
### PORCENTAJE DE EMPLEADOS NUEVOS CONTRATADOS POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO DENTRO

## DE CADA REGIÓN - 2011

PAÍS	GRUPO DE EDAD		GÉNERO	
	18-30 (%)	MAYORES DE 30 (%)	FEMENINO (%)	MASCULINO (%)
BARBADOS	46	54	85	15
CANADÁ	36	64	53	47
CENTROAMÉRICA	81	19	47	53
REPÚBLICA DOMINICANA	76	24	59	41
ESTADOS UNIDOS	36	64	45	55
OTRAS REGIONES	33	67	67	33

## PROVEYENDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Norteamérica, cumplimos con las leyes de salario equitativo, como la Ley de Igualdad de Empleos de Québec y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Estados Unidos (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC). 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, en línea con nuestro Código de Conducta, estipula claramente que ningún empleado estará sujeto a ningún tipo de discriminación.



**Empleados por género - Instalaciones de Gildan - 2011**

- Masculino 53%
- Femenino 47%



## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALARIOS Y BENEFICIOS

Gildan ha desarrollado e implementado una estructura de compensación competitiva que ayuda a atraer, motivar y retener el mejor talento en cada uno de los países en los que operamos.

En especial, en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, Gildan se enorgullece de su reputación de crear trabajos bien remunerados con beneficios atractivos, como acceso a la asistencia médica gratuita, transporte subsidiado desde y hacia el trabajo, y comidas subsidiadas. Asimismo, motiva a los empleados al proporcionarles la oportunidad de mejorar sus habilidades y nivel de educación. La mayoría de nuestros trabajadores de producción permanentes ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Esto tiene un impacto directo y positivo en la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias.

Gildan también ofrece incentivos por encima de los salarios básicos a los empleados que superan objetivos determinados. Estas bonificaciones, que representan la compensación sobre sus salarios básicos, recompensan a los trabajadores cuyo rendimiento es superior al promedio, similar al modelo encontrado en muchas compañías norteamericanas.

### Salarios mínimos en Latinoamérica

Los países en Latinoamérica, en general, tienen diferentes categorías para la aplicación de la compensación del salario mínimo. El salario mínimo legal en la mayoría de los países latinoamericanos variará según el sector industrial. Los diferentes sectores industriales incluyen los sectores de agricultura, servicios, industria, banca y textil.

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

## RECOMPENSANDO EL DESEMPEÑO Y DEDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

### Evaluación del desempeño

Gildan estableció un proceso de evaluación de desempeño para empleados asalariados indirectos, que evalúa el rendimiento de empleados mediante objetivos y competencias. Los empleados indirectos por hora también participan en un proceso de revisión de rendimiento específico para el sitio, donde los criterios están directamente relacionados con el rendimiento de la producción.

### Plan de Incentivos a corto plazo

Los empleados indirectos son elegibles para el plan de incentivos a corto plazo. El plan provee bonificaciones anuales cuando los objetivos de crecimiento y rentabilidad financiera clave de la compañía se cumplen. El plan también reconoce los esfuerzos individuales y de equipo hacia el logro de resultados financieros superiores.

### Plan de Incentivos a largo plazo

El Plan de incentivos a largo plazo (LTIP, por sus siglas en inglés) se implementó por primera vez en 1998 para la concesión de opciones sobre acciones y fue modificado posteriormente, entre otras razones, para permitir que la Junta Directiva concediera unidades de acciones restringidas y unidades de acciones restringidas alternativas, a ejecutivos y empleados clave de la compañía y sus subsidiarias. El objetivo principal de LTIP es alentar a los individuos a trabajar y participar en el crecimiento y desarrollo de la compañía, y apoyarle en la atracción, retención y 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.

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



## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Gildan ofrece a sus empleados una amplia gama de oportunidades de capacitación a lo largo de todo el año para fortalecer sus competencias, aumentar su conocimiento y elevar su conciencia de los principios descritos en el Código de Conducta de Gildan.

Los empleados son elegibles para la capacitación profesional externa y cursos de capacitación interna que están disponibles considerando las necesidades de capacitación de cada empleado. Según los parámetros definidos previamente, la compañía cubrirá determinados gastos relacionados.

En 2011, se proporcionaron 985,286 horas de capacitación a nivel global, lo que representa un aumento de más del 100% en comparación con 2010 (506,222 horas). Este aumento está relacionado esencialmente con la puesta en marcha de las nuevas instalaciones de fabricación durante el curso del año 2011, lo que incluye la capacitación de gran número de empleados nuevos.

En Centroamérica y en la Cuenca del Caribe\*, en 2011, se pueden desglosar horas - hombre de capacitación por categoría para los empleados, de la siguiente manera:

CATEGORÍA	HORAS
CÓDIGO DE CONDUCTA E INDUCCIÓN DEL EMPLEADO	98,815
DESARROLLO HUMANO	136,660
CAPACITACIÓN TÉCNICA	551,971
SALUD Y SEGURIDAD	73,292
PRODUCCIÓN	32,704
MANTENIMIENTO	46,751
CALIDAD	35,067
TÉCNICO-QUÍMICO	4,639

\* Haití: esta información solo incluye a los empleados de Gildan que trabajan en nuestra oficina administrativa en Haití, que es responsable de monitorear a los contratistas de ese país, incluyendo el cumplimiento de nuestro Código de Conducta. Los empleados de nuestros contratistas en Haití no están incluidos en estos datos.

### CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN

Al inicio de su relación laboral con Gildan, los empleados asisten a una capacitación de inducción o sesión de información donde se les presenta Gildan, sus principios, políticas y procedimientos, el Código de Conducta, principios de ciudadanía corporativa, Sistema de Calidad de Gildan (GQS) y sus responsabilidades de trabajo específicas. La capacitación también incluye temas que permitan a los trabajadores comprender mejor el ambiente donde estarán trabajando, al igual que se les informa sobre sus derechos y obligaciones.

### 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 nuestra instalación de Charleston o capacitación avanzada en Word, Excel y otras aplicaciones de software para nuestro personal administrativo en Barbados. 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 y la Cuenca del Caribe, 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 a lo largo de todo el período del año.

En 2011, impartimos aproximadamente 490,000 horas de capacitación exclusiva en módulos de costura en Honduras y más de 60,000 en Nicaragua.

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 el fiscalazo fiscal 2011, 89 empleados de diferentes operaciones textiles se capacitaron de acuerdo con el DTS.

En República Dominicana, 25 de nuestros empleados obtuvieron sus certificaciones Lean Six Sigma en el otoño de 2011. La capacitación Lean Six Sigma es una metodología que pretende mejorar diferentes procesos al reducir su variabilidad, ya que conducen a la eliminación de defectos y/o errores en la fabricación de productos o entrega de servicios a clientes.

Adicionalmente, ofrecemos educación técnica, gerencial y de liderazgo, en el sitio y fuera del sitio, al igual que capacitación sobre legislación laboral a Directores, Supervisores y Coordinadores en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. En nuestras oficinas en Charleston, también se inició en 2011 la capacitación de gerentes y supervisores para ofrecer a los empleados en estos puestos una capacitación que abarque temas como tiempo/asistencia, procedimientos de acciones correctivas, relaciones con empleados y capacitación eficaz del supervisor.



## ACADEMIA DE CAPACITACIÓN INTERNA

En marzo de 2011, Gildan creó una Academia de Capacitación 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 permitirá a la compañía identificar y capacitar talento interno, al igual que ofrecer a estas personas la oportunidad de ser promovidos dentro de la compañía. Ochenta empleados participaron en la primera etapa del programa.

## PROGRAMA DE LIDERAZGO EN HONDURAS: EL PROYECTO FRANKLIN COVEY

En 2011, el departamento de Capacitación y Desarrollo Organizacional de Gildan en Honduras comenzó la implementación del programa de Liderazgo con la firma de capacitación en liderazgo internacionalmente reconocida, Franklin Covey™, a fin de proveer un programa de capacitación de dos años adaptado específicamente a las necesidades de Vicepresidentes, Directores y Gerentes. El objetivo del programa es garantizar que los altos ejecutivos estén alineados con la visión, misión y valores de la compañía y fortalecer el liderazgo general de nuestra organización.

Para expandir el Programa de Liderazgo entre los empleados hondureños, Gildan creó una Academia de Facilitadores Internos con un grupo de 13 ejecutivos que recibieron la certificación de Franklin Covey y extenderán el programa a todos los niveles.

## 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.

Solamente en Centroamérica, el número total de horas invertidas en capacitación interna aumentó significativamente de 188,001 horas en 2010 a 569,619 horas en 2011.

Gildan también fomenta el desplazamiento de sus empleados desde un centro o instalación a otro para permitir la capacitación cruzada dentro de la organización.

Los temas abarcados en estas sesiones de capacitación interna incluyen:

- **Operaciones de Gildan**  
Introducción a la línea de producto de Gildan; Cotton 101 (Algodón 101)
- **Recursos Humanos**  
Capacitación de liderazgo, motivación de empleados, habilidades de organización, capacitación de nuevos empleados, resolución de conflictos, cambio de gestión, código de trabajo, proceso de evaluación de desempeño, planes de seguro y proceso disciplinario
- **Calidad**  
Sistema de Calidad de Gildan, ISO 9001, control de calidad, capacitación de auditor
- **Salud y Seguridad**  
Preparación de brigadas internas, capacitación de seguridad de la instalación en todas las áreas, incluyendo 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); capacitación eléctrica básica
- **Finanzas**  
Finanzas 101 para profesionales de otras áreas, capacitación en Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS, por sus siglas en inglés)
- **Ciudadanía Corporativa**  
Código de Conducta, Ergonomía, Medio Ambiente

## DESARROLLO PERSONAL

Gildan reconoce que a lo largo del período de empleo, es importante ofrecer a los empleados educación continua mediante diferentes

tipos de capacitación diseñadas para mejorar las capacidades técnicas, administrativas e interpersonales necesarias en sus trabajos actuales o relativas a su posible crecimiento futuro. Los requisitos de capacitación específicos del empleado se identifican mediante el proceso de Evaluación de Desempeño.

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.

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.

Gildan respalda a los empleados cuyos rendimientos y satisfacción de trabajo mejoran como resultado de las capacidades y conocimientos adquiridos mediante capacitación y programas de desarrollo.

#### **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. El financiamiento del gobierno para el programa se suspendió en 2009 debido a la inestabilidad política en Honduras en ese momento. Sin embargo, en agosto de 2010, el programa se relanzó oficialmente con más de 340 empleados inscritos. Asimismo, en 2010, Gildan continuó su expansión del programa al incluir sus instalaciones textiles y de costura en Honduras.

En julio de 2011, celebramos la graduación de más de 300 empleados en nuestras instalaciones de costura y textil que participaron en el programa Educatodos. Por primera vez desde la implementación del programa, la celebración de graduación se realizó en presencia del Secretario de Educación hondureña. Gildan también firmó un acuerdo por el cual se compromete a continuar con el programa en 2011-2012 para beneficiar a todos los empleados interesados en continuar su educación secundaria.





## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALUD Y SEGURIDAD

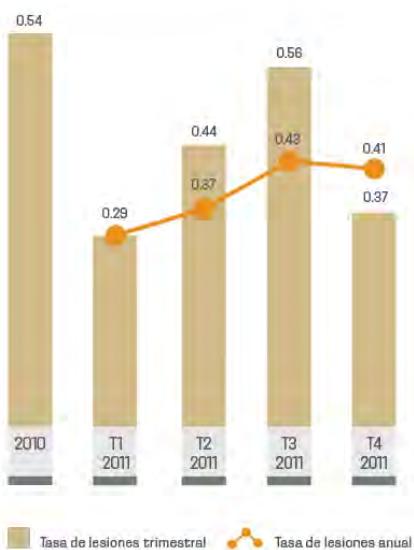
En Gildan, la salud y la seguridad ocupacional son prioridad. En 2008, Gildan implementó una hoja de puntaje interna de rendimiento de salud y seguridad para hacer el seguimiento de la gravedad y las lesiones relacionadas al trabajo. Abarcando todas las instalaciones propiedad de Gildan, la hoja de puntaje incluye datos relativos a primeros auxilios, lesiones, accidentes que implican pérdida de tiempo, trastornos músculo - esqueléticos, horas de trabajo perdidas, días de trabajo, tasa de lesiones y gravedad.

La tasa de lesión es un indicador que muestra cuantos accidentes ocurren por cada 200,000 horas trabajadas.

La tasa de gravedad indica la gravedad de los accidentes que ocurrieron durante la misma cantidad de horas trabajadas. Esta tasa se basa en el número de días perdidos que es un indicador de la gravedad del accidente.

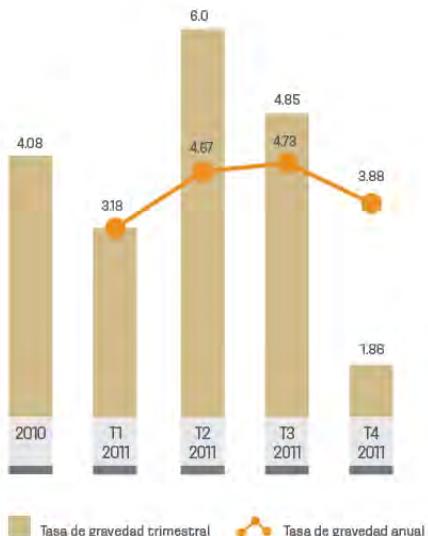
En 2011, a escala global, las tasas de lesión y gravedad disminuyeron un 24% y 5% respectivamente desde 2010. En 2010-2011, no tuvimos víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo



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

## Tasa de gravedad



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

## COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

En todas las instalaciones propiedad de Gildan y en varias de nuestras oficinas administrativas, establecimos Comités de Salud y Seguridad formados compuestos por gerentes, supervisores y trabajadores de producción, que se reúnen una vez al mes para analizar las medidas preventivas que deben implementarse. Los comités también revisan los accidentes de salud y seguridad que ocurren durante ese período y recomiendan mejoras a nuestros programas de salud y seguridad. Estas mejoras sugeridas se implementan por los Gerentes de Salud y Seguridad que son responsables de desarrollar los procedimientos relativos en nuestras operaciones textiles y de costura.



## CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Cada año, Gildan provee varias sesiones de capacitación en salud y seguridad a los empleados en todos los niveles de sus instalaciones. Estas sesiones incluyen:

- normas de seguridad general
- hojas de control de inspección
- respuesta de emergencia y primeros auxilios
- procesos de evacuación y rescate
- seguridad de montacargas
- capacitación en seguridad industrial
- control y prevención de incendios
- protección auditiva y seguridad de espalda
- uso del extintor
- manejo de residuos peligrosos
- permiso de trabajo/ cerrado - etiquetado
- equipo de protección personal
- peligros eléctricos
- respuesta de derrame
- trabajo en las alturas
- uso e identificación de químicos

- informe e investigación de accidente



## RENDIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO EN SALUD Y SEGURIDAD

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

Auditorías de Salud y Seguridad realizadas en todas las instalaciones de costura propiedad de Gildan:

- **Una vez por turno de trabajo**

Seguridad de la estación de trabajo de producción

- **Una vez al mes**

Condiciones sanitarias de la cafetería

Seguridad de la Instalación

Mantenimiento y estado del equipo

Etiquetado y mantenimiento de químicos

Orden y Limpieza (incluye instalaciones textiles)

En nuestras instalaciones textiles, solo realizamos actualmente la auditoría de orden y limpieza, que abarca temas de seguridad. No obstante, a partir de 2012, algunas de las auditorías mencionadas anteriormente se consolidarán en la auditoría de orden y limpieza. Esto nos permitirá comparar más fácilmente el rendimiento de las instalaciones.

## MEJORA CONTINUA DE NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Al reconocer una oportunidad para mejorar la salud y seguridad ocupacional, unimos fuerzas con Business for Social Responsibility (BSR) y la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) para analizar y fortalecer nuestra gestión de salud y seguridad ocupacional (OHS) al formar parte del Proyecto de Competitividad Responsable DR-CAFTA de BSR.

BSR y FUNDAHRSE comenzaron el proyecto al conducir entrevistas de partes interesadas internas y externas que brindaron información de entrada para un análisis de materialidad de salud y seguridad para nuestra instalación de costura San Miguel en Honduras. Los resultados mostraron que las partes interesadas de esta instalación estaban muy interesados en la ergonomía. BSR y FUNDAHRSE luego realizaron un estudio de referencia de las mejores prácticas del sistema de gestión de OHS y análisis de brechas para determinar las áreas para mejora continua. La última etapa del proyecto consistió en la creación de un programa de capacitación de pares para empoderar a los empleados a que contribuyan activamente a las capacitaciones OHS de la fábrica, para ayudar a decidir el contenido y reforzar con sus pares los conceptos presentados en las capacitaciones. El estudio completo puede encontrarlo aquí.

De este trabajo surgieron una serie de iniciativas diseñadas para crear sistemas de gestión corporativa que promuevan las medidas preventivas para las enfermedades ocupacionales y los accidentes en el trabajo junto con una mejora continua de los temas de salud y seguridad. Los resultados inmediatos del proyecto incluyeron:

- Creación de un Comité global de Salud y Seguridad, que incluye representantes de todas las regiones para compartir acciones preventivas y correctivas luego de los accidentes
- Incorporación de indicadores de salud y seguridad en las evaluaciones de gerentes y supervisores en todos los niveles
- Mejora de los tiempos de respuesta del gerente y supervisor en relación con la implementación de recomendaciones de salud y seguridad, y toma de acciones correctivas para garantizar el cumplimiento
- Inclusión de las recomendaciones del proyecto en los objetivos de implementación anual de la gerencia regional

- Incorporación de las inquietudes del empleado identificadas durante las entrevistas conducidas por BSR y FUNDAHRSE en el Programa de Capacitación de Salud y Seguridad Ocupacional
- Participación más dinámica de los empleados en los programas de salud y seguridad ocupacional

Los resultados a largo plazo esperados incluyen mayor cumplimiento de nuestras políticas de salud y seguridad, una disminución en los riesgos de salud y seguridad como resultado de las medidas preventivas y menor ausentismo y rotación de empleados.

Durante 2011, como resultado del proyecto, más de 4,000 empleados de San Miguel volvieron a ser capacitados en ergonomía, utilizando la misma metodología desarrollada con BSR. En 2011, tanto el número de accidentes como el índice de rotación de empleados en San Miguel se vio positivamente afectado por las iniciativas mencionadas anteriormente.

## INICIATIVAS LOCALES

En Gildan, estamos orgullosos de varios programas que estamos desarrollando para implementar en nuestras ubicaciones con el objetivo de mejorar del conocimiento 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 mediante diferentes medios de comunicación, según la ubicación: boletines, volantes, correos electrónicos, reuniones y notificaciones por parte de expertos de la salud.

### **Certificaciones de las Cafeterías**

Manteniendo el compromiso de ofrecer a sus empleados servicios de cafetería limpios e higiénicos, Gildan implementa el Programa de Alimentos Seguros o PAS en todas sus cafeterías en Honduras. El programa provee a Gildan con herramientas útiles, a fin de mejorar en forma continua la calidad de sus cafeterías y la satisfacción de sus empleados, mientras que reduce el ausentismo del personal debido a epidemias o enfermedades transmitidas por alimentos. Mediante este programa, Gildan se benefició de los servicios de asesoría provistos por AgroBioTek Internacional, la organización responsable del desarrollo del programa. Esto fue complementado con capacitaciones sobre manejo de alimentos, con los objetivos de informar al personal de la cafetería sobre sus roles correspondientes en relación con la seguridad de alimentos, al igual que entrenarlos en los procesos de auditoría para detectar rápidamente las no - conformidades y cómo implementar medidas correctivas para abordarlas de acuerdo con las normas internacionales.

Nuestras instalaciones de San Miguel y Choltex completaron la implementación en junio de 2011 y recibieron la certificación oro que confirmó que estaban en conformidad con las normas internacionales en términos de manejo higiénico de alimentos. La certificación oro es el nivel más elevado que puede alcanzarse en este programa.

### **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 acceso a atención médica), los médicos de Gildan en cada instalación han analizado las tendencias de salud pública de las enfermedades comunes (incluyendo gripe, VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, dengue y conjuntivitis) en los países donde operamos. Basados en estos hallazgos, Gildan implementó programas preventivos para empleados, como presentaciones, publicaciones en boletines, folletos y anuncios por alta voz.

Por ejemplo: en nuestras instalaciones en Centroamérica 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 Nicaragua, se implementó un programa preventivo sobre leptospirosis, ya que se observó un aumento en los casos reportados en el país.

### **Ferias de Salud en Centroamérica y la Cuenca del 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 problemas como diabetes, dentales, oftalmológicos y cuidado ginecológico, entre otros.

En 2010 y 2011, Gildan proveyó varios servicios médicos, como medicina general, pediatría, oftalmología, ginecología, vacunas, vitaminas, exámenes de laboratorio, ortopedia, dentista, pruebas de VIH a más de 12,500 empleados en Honduras.

En 2011, más de 1,500 empleados participaron en las ferias de salud en Nicaragua.

En República Dominicana, las ferias de salud forman parte de los Días de Familia organizado cada año en nuestra instalación de Dortex. En 2011, más de 5,500 empleados y familiares asistieron a las ferias, durante las cuales se ofrecieron charlas a los empleados sobre temas relativos a la salud.

### **Salud de las Mujeres**

En Honduras, nuestros equipos médicos educan 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 2011, 750 empleadas, que representan un 10% del total de nuestras empleadas actuales en Honduras, se han realizado la citología. Esta prueba se ofrece mediante una asociación entre Gildan y el gobierno hondureño, que donó el equipo necesario para realizarla. En el futuro, Gildan hará hincapié en esta campaña para garantizar que las empleadas comprenden la importancia del tema y participen en exámenes futuros.

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

En octubre de 2010, Gildan lanzó una campaña de concienciación del cáncer de mamas en todas sus instalaciones. La campaña, que se refiere como el Tour Rosa de Gildan, es ahora un evento anual en las instalaciones de la compañía en Honduras. Durante la campaña, las instalaciones se decoraron con listones y globos rosados. Los médicos ofrecieron presentaciones sobre la detección y prevención del cáncer de mama, y respondieron a las preguntas de los empleados sobre el asunto. En 2010, más de 10,000 empleados participaron en el Tour Rosa de Gildan.

En 2011, además de las actividades mencionadas arriba, Gildan se asoció con el Comité Nacional de Prevención del Cáncer de Mama, la oficina de Programas Sociales Municipales de San Pedro Sula y muchas otras organizaciones para participar en una caminata de concienciación del cáncer de mama donde la compañía estaba representada por más de 80 empleados participantes.

### **Talleres de Embarazo y Área de Lactancia**

En 2011, una de nuestras enfermeras de la instalación de Villanueva en Honduras se capacitó para desarrollar un taller requerido por el Instituto de Seguridad Social (IHSS) para todas las empleadas embarazadas, a fin de cumplir con las normas y procedimientos de la Secretaría de Salud de Honduras. Este taller es también obligatorio para que las mujeres puedan recibir su 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.

Un total de 166 mujeres han participado desde sus inicios.

En octubre de 2010, en nuestra instalación 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 instalaciones en Honduras y Nicaragua también ofrecen áreas de lactancia que permite a las madres extraer y almacenar leche.

#### **Campaña de Concienciación sobre el VIH / SIDA**

En 2010 y 2011, 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 hablar sobre la prevención de VIH / SIDA. Más de 9,000 empleados participaron en la campaña. La organización también ofreció pruebas de VIH voluntarias en el sitio para empleados que deseaban ser examinados.

Gildan fue una de solo cuatro compañías y la única de manufactura, en recibir el Premio Construyendo un Mundo Mejor, que reconoce a las organizaciones que promueven políticas, iniciativas y campañas de información sobre VIH / SIDA como parte de sus actividades de ciudadanía corporativa. El premio es otorgado por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y CHF Internacional, una organización sin fines de lucro que pretende ser catalizadora para un cambio positivo y duradero en comunidades de ingresos bajos y moderados, ayudándolas a mejorar sus condiciones sociales, económicas y ambientales.

#### **“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, ningún accidente registrado, ningún accidente de primeros auxilios e identificación de ideas de seguridad del equipo. De manera similar, los equipos pueden ser penalizados por determinados artículos de seguridad. Al final del año, el equipo con más puntos obtiene un día libre, al igual que un trofeo y una placa que se muestran en la sala de receso de los empleados.







## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PROGRAMA ERGONOMÍA

La protección y mejora de la salud y seguridad de nuestros empleados es una prioridad para Gildan y es parte integral de nuestras operaciones. Como los movimientos repetitivos forman parte inherente del proceso de costura y debido a que pueden ocasionar incomodidad y posiblemente lesión, Gildan ha implementado medidas para mejorar las prácticas ergonómicas en todas sus instalaciones con vistas a la prevención de las lesiones en el ámbito laboral.

En la industria textil y de costura, se sabe que el riesgo principal de desarrollar trastornos músculo - esqueléticos (MSD, por sus siglas en inglés) surge de la exposición continua a los peligros imperceptibles, que incluyen movimientos repetitivos, posturas incorrectas y vibraciones que están asociadas comúnmente con MSD. En comparación con otras industrias, la incidencia de otros tipos de lesiones agudas, enfermedades y accidentes fatales en esa industria 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, juego y físicas de la vida diaria no relativas al trabajo) que también contribuyen al desarrollo e incidencia de MSD.

A fines de 2008, Gildan inició pláticas con el Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte (ECNC, por sus siglas en inglés) para asociarse en el desarrollo e implementación de un Programa de Ergonomía, de tres a cinco años, que sea el mejor en su clase. 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 del programa fue identificar y solucionar los riesgos ergonómicos.

### DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN

Un especialista en ergonomía del Centro fue asignado a Gildan para continuar desarrollando nuestro Programa de Ergonomía. Como parte de la evaluación inicial en Honduras, en mayo de 2009, el especialista realizó un estudio donde entrevistó a la gerencia y a los empleados, visitó nuestras instalaciones y revisó los detalles del Programa de Ergonomía de Gildan, incluyendo todos los datos médicos que mantiene la compañía.

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

Basados en el Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM, por sus siglas en inglés), que clasifica la competencia en las prácticas ergonómicas, el programa de ECNC provee una hoja de ruta para ayudar a las compañías a ascender del nivel "Apaga fuegos" al de "Clase Mundial" en el plazo 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"> <li>• Gestión de Lesiones</li> <li>• Educación y Capacitación</li> <li>• Auditoría y Cumplimiento del Programa</li> <li>• Gestión de Liderazgo</li> <li>• Responsabilidad y Participación del Empleado</li> <li>• Equipo de Ergonomía de la Planta</li> <li>• Evaluación de Riesgos y Control de Riesgos</li> <li>• Establecimiento de Prioridades y Análisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel 1: Apaga Fuegos</li> <li>• Nivel 2: Reactivo</li> <li>• Nivel 3: Cumplimiento</li> <li>• Nivel 4: Preventivo</li> <li>• Nivel 5: Clase mundial</li> </ul>

La matriz usada por ECNC incluye los siguientes elementos clave:

- **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.

Gildan alcanzará el nivel 3 – “Cumplimiento” – en todas sus instalaciones en Honduras para mediados de 2012. Cuando el nivel 5 “Clase mundial” del programa se implemente, significará que tenemos sistemas en su lugar para identificar eficientemente las causas raíz de lesiones basadas en síntomas y patología. En un nivel práctico, significará que Gildan está equipada para tomar acciones para controlar peligros y mitigar riesgos para nuestros empleados.

También comenzamos a introducir este Programa de Ergonomía a nuestras otras instalaciones propiedad de la compañía. Este proceso se completará de tres a cinco años.

Todas las instalaciones en Centroamérica ahora cuentan con un Comité Ergonómico funcional que es responsable del análisis de riesgos e implementación de procesos para reducir la posibilidad de lesiones de empleado.



## ESCUELAS DE ESPALDA DE GILDAN: PRIMERAS EN HONDURAS

En marzo de 2012, como parte de la continua implementación del Programa de Ergonomía de clase mundial y el compromiso con la salud de sus empleados, Gildan inauguró dos Escuelas de Espalda. Estas escuelas se han desarrollado sobre la base de un programa creado por el Centro Regional de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social. Siete médicos y 24 enfermeras del equipo de medicina ocupacional de Gildan fueron certificados como instructores para impartir sesiones teóricas y prácticas a los empleados. Estas sesiones tienen como objetivo educar a los empleados sobre cómo cuidar de su salud con el fin de prevenir el dolor de espalda y mejorar su calidad de vida en general. También se incluyen ejercicios que contribuyen a reducir el dolor, prevenir las recaídas y la reducción de incapacidades laborales.

Una de las dos escuelas de espalda se encuentra en nuestra segunda planta de fabricación de calcetines (Río Nance 4) en Choloma y dará servicio a los empleados de nuestro complejo de manufactura de Río Nance. La otra escuela está ubicada en San Miguel, la planta de costura más grande de Gildan. Basado en el éxito de las dos primeras escuelas, Gildan evaluará la posibilidad de abrir nuevas escuelas en otras instalaciones de la Compañía.

Los empleados que participarán en este programa, que incluye una serie de 10 sesiones de entrenamiento, serán seleccionados por nuestros médicos a través de un proceso de investigación médica.

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



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

- A mediados de 2012, Gildan alcanzará el nivel 3 – “Cumplimiento”. Esperamos lograr el próximo nivel – “Preventivo” – para 2012-2013, seguido por el nivel “Clase mundial” para 2013-2014.
- Un equipo de más de 20 empleados compuesto por Gerentes de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Jefes, Oficiales y Coordinadores para las operaciones textiles y de costura está dedicado a elevar el Programa de Ergonomía de la compañía a su máximo nivel.
- Solo en Honduras, Gildan cuenta con 16 médicos y 28 enfermeras, preparados para cubrir las necesidades de salud de nuestros empleados.
- Cada instalación tiene un Comité de Salud y Seguridad y un Comité de Ergonomía, compuesto 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.
- En total, Gildan y el ECNC han capacitado a aproximadamente 90 empleados expertos en ergonomía en Honduras y Nicaragua, quienes a su vez lideran la implementación del Programa de Ergonomía en cada instalación.
- A fin de sustentar el funcionamiento total del Programa en cada instalación, aproximadamente 8,000 empleados han sido capacitados en ergonomía. 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 ergonomía está incluida como parte del proceso de inducción llevado a cabo por todos los empleados nuevos.

## COMPROMISO DE GILDAN CON LA EXCELENCIA EN ERGONOMÍA.

Como parte de la revisión inicial realizada por el ECNC en 2009 en relación con las prácticas de ergonomía de Gildan, el especialista en ergonomía de ECNC subrayó la siguiente 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”.
- Los equipos ergonómicos inter funcionales se formaron en las plantas con el objetivo de identificar peligros potenciales y aplicar controles para mitigar los riesgos ergonómicos.
- Fuerte presencia médica en las plantas que provee un mecanismo para informar sobre molestias y lesiones potenciales al igual que el seguimiento y control de los síntomas en forma proactiva.
- Los empleados tienen la oportunidad de manifestar sus inquietudes acerca de sus áreas de trabajo.
- Capacitación de nuevos empleados incluye la concientización sobre la mecánica del cuerpo.
- 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.



## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CLÍNICAS DE SALUD

Gildan provee atención de salud de primera línea a todos sus empleados en Centroamérica y República Dominicana mediante clínicas médicas totalmente equipadas en cada una de nuestras instalaciones de fabricación. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados al lugar de trabajo, nuestro equipo médico, compuesto por 23 médicos y 35 enfermeras, con frecuencia proveen servicios como atención prenatal y vacunación.

Durante 2011, nuestros médicos en Centroamérica y República Dominicana proporcionaron más de 47,000 atenciones médicas a nuestros empleados.

Durante 2010 y 2011, más de 21,000 recetas de medicamentos fueron despachadas en nuestras clínicas en Honduras con el fin de abordar los problemas de salud de nuestros empleados. Esto representa un total de más de 315,000 medicamentos recetados que fueron donados por la compañía a los empleados mediante nuestras clínicas.

En 2010, en Honduras y Nicaragua:

- 4,396 empleados fueron vacunados de manera gratuita contra el tétano
- 7,930 contra H1N1
- 60 contra la Hepatitis B

En 2011:

- 493 empleados hondureños fueron vacunados de manera gratuita contra el tétano
- 1,993 empleados de República Dominicana fueron vacunados contra el tétano de forma gratuita.
- 232 empleados nicaragüenses recibieron la vacuna contra el tétano y 112 contra el neumococo de forma gratuita.
- 150 hijos de nuestros empleados nicaragüenses recibieron la vacuna contra el H1N1 de forma gratuita.

En República Dominicana, Nicaragua y Honduras, adicional a los servicios básicos de salud, todas las empleadas embarazadas son elegibles para recibir atención médica relacionada a su embarazo por parte del personal médico en el sitio de Gildan. En la mayoría de nuestras instalaciones en Centroamérica, 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 (técnicas de lactancia, higiene y preparación del ambiente del hogar)

## FARMACIA

En mayo de 2010, en asociación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social, Gildan abrió una nueva farmacia adyacente a una de las clínicas del complejo Río Nance en Honduras. Todos los empleados que trabajan en el complejo se benefician de este servicio.

## UNA ENFERMERA INDUSTRIAL PARA NUESTROS EMPLEADOS DE CHARLESTON

En nuestra instalación de Charleston, Carolina del Norte, nuestros empleados se benefician de la presencia de una enfermera industrial en el sitio. Como parte integral del programa de seguridad de Gildan, esta enfermera ofrece asistencia con los requisitos del examen previo al empleo, a los empleados que se lesionan en la instalación, y otras lesiones o enfermedades que pueden ocurrir durante el curso del trabajo. Adicionalmente, la enfermera también trabaja con las políticas y procedimientos de seguridad. La contribución de la enfermera ha resultado en un programa de atención de salud mejorado en diferentes áreas: concientización sobre salud y seguridad; mayor presencia médica, examen previo al empleo en el sitio, asistencia en el lugar a las lesiones relacionadas con el trabajo; moral del empleado y reducción de tiempo de trabajo perdido.



## 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 Gildan, tanto en nuestras oficinas administrativas y como en nuestras instalaciones de fabricación, 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 seguimiento y resultados claras:
    - 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 República Dominicana, se formaron varios comités para los empleados de diferentes turnos para trabajar en los resultados de 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. También actúa como un conducto de información para empleados.
  - **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 y la Cuenca del Caribe son uno de los mecanismos de comunicación usados por los empleados para informar sus inquietudes.
    - En 2011, a fin de garantizar la transparencia en el proceso, nuestras instalaciones en Honduras implementaron un nuevo procedimiento para revisar y hacer seguimiento de las inquietudes presentadas por los empleados:
      - Los mensajes escritos en los buzones de sugerencias son recolectados cada semana por un empleado regional que es independiente de la gerencia de la instalación.
      - En 2012, este nuevo proceso se implementará en Nicaragua y República Dominicana.
  - **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 y/o confidencial sus preocupaciones en inglés, francés, español y creole - y pronto en bengalí para incluir a nuestra instalación adquirida recientemente en Bangladesh.
    - Esta línea directa forma parte de nuestra política respecto a las denuncias lanzada en 2004 y se utiliza como una herramienta para informar sobre supuestas violaciones del Código de Conducta y el Código de Ética de Gildan (enlace a la sección 1.7.1)
    - El departamento de auditoría interna de la compañía prueba la línea directa anualmente.
- En 2011, recibimos un total de 1,284 sugerencias en 2011. La mayoría de las inquietudes estaban relacionadas con quejas sobre los mandos medios, cafetería y salarios, al igual que quejas que pueden ser resueltas por la oficina de Recursos Humanos.
- A lo largo de los años, muchos programas exitosos se iniciaron basados en las sugerencias de nuestros empleados depositadas en los buzones de sugerencias, como la implementación del programa de la Cooperativa en Río Nance IV en Honduras, la construcción de un área de estacionamiento cubierto para motocicletas en San Miguel y el establecimiento del Comité Verde en Barbados.
- En 2011, recibimos un total de 19 quejas; la mayoría de las cuales estaban 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.



## Clasificación de las quejas reportadas en la Línea Directa de Integridad y Responsabilidad Social - 2011

● Inquietudes de recursos humanos	57%
● Controles internos	11%
● Inquietudes generales	32%

Cada una de las quejas reportadas se investiga y se le da seguimiento por medio de los equipos gerenciales o, en el caso en que una inquietud sea comunicada a través de la línea directa, por el Comité de Inquietudes del Empleado y Actos Cuestionables. Si la alta gerencia está involucrada en la queja, se consulta con la Junta Directiva.

## USO DE LA CREATIVIDAD PARA PROMOVER LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

En Gildan, promovemos proactivamente los mecanismos de comunicación disponibles y brindamos capacitación específica sobre estos mecanismos como parte de la capacitación de inducción para empleados nuevos. Carteles coloridos que promocionan los mecanismos de comunicación y la línea directa gratuita de Integridad y Responsabilidad Social también se muestran en las áreas comunes de nuestras instalaciones y oficinas.

Se desarrollaron medios de comunicación creativos para recordar en forma continua a los empleados acerca de la existencia de estos mecanismos y para alentarlos a utilizarlos. Por ejemplo: en 2010, los empleados en Honduras participaron como actores y cinematógrafos en la producción de un video de capacitación sobre los mecanismos de comunicación.

En todo 2011, este video fue difundido por Gildan TV en cada una de nuestras instalaciones en Honduras. Después de mostrar este popular video en las pantallas de televisión de las cafeterías, la concienciación y el entendimiento de los mecanismos mejoró significativamente en Honduras. Con el fin de aprovechar este gran éxito, un video similar se produjo en Nicaragua y República Dominicana.





## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CIERRE DE INSTALACIONES

Durante 2010, comenzamos la consolidación y reubicación de aproximadamente 30% de nuestras operaciones de tejido y todas nuestras operaciones de procesamiento húmedo restantes ubicadas en Fort Payne, Alabama a nuestras instalaciones integradas en Honduras. Adicionalmente, durante 2010, junto con la apertura de un nuevo centro de distribución y operaciones minoristas en Charleston, Carolina del Sur, cerramos nuestras instalaciones de distribución en Fort Payne, Alabama y Martinsville, Virginia. Si bien pudimos reubicar a algunos empleados a otras instalaciones, un total de 348 empleados resultaron afectados por esta reorganización.

En 2011, Gildan cerró las operaciones de fabricación de calcetines restantes en Fort Payne, Alabama y consolidó la producción en su nueva instalación verticalmente integrada en Honduras. La reubicación de la capacidad de producción fue necesaria para mejorar aún más la eficiencia de la cadena de suministro, reducir los costos de fabricación y mantener la competitividad de la compañía ante las importaciones de Asia y otros productores globales. Cerca de 300 empleados en Fort Payne resultaron afectados por esta reorganización.

Todos los empleados afectados en 2010 y 2011 recibieron una notificación de un mínimo de 60 días previos a la eliminación de su empleo, beneficios que cumplieron o superaron aquellos requeridos por las leyes locales y se les ofreció el apoyo para facilitar su transición a nuevos trabajos y oportunidades de educación a través de la colaboración con organizaciones locales.



## INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SINDICATOS

El código de conducta y el equipo de gestión de Gildan apoyan los derechos de los empleados a la libertad de asociación. La compañía reconoce el derecho del empleado de formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluso un sindicato, y su derecho a participar en negociaciones colectivas con la compañía.

### DOMINICAN REPUBLIC

In connection with its textile operations in the Dominican Republic, the Company was previously a party to a collective bargaining agreement with a union registered with the Dominican Ministry of Labor, covering approximately 900 employees. The collective bargaining agreement was terminated in February 2011 upon the mutual consent of the Company and the union, although it is still claiming to represent a majority of the factory workers. Notwithstanding the termination of the agreement, the Company is continuing to provide all of the benefits to the employees covered by the original agreement. A second union is also claiming that it represents the majority of the workers at the plant and has filed a third-party complaint alleging violation of freedom of association with the Fair Labor Association (FLA), an international labour standards monitor of which Gildan is a participating company. The Company collaborated with the FLA in a verification of the majority representation claim of the second union and has entered into negotiations with this union for the purposes of completing a collective bargaining agreement.

### HAITÍ

En septiembre de 2011 un nuevo sindicato llamado Sendika Ouvriye Takstil ak Abiman (SOTA, por sus siglas en criollo) se conformó en Haití para representar a los empleados en el país. Desde la formación del sindicato, varias organizaciones no gubernamentales alegaron que seis de los siete miembros del comité de líderes representando al sindicato habían sido despedidos debido a su relación con el sindicato. Cuatro de los seis individuos en cuestión trabajaban para la fábrica Genesis en Puerto Príncipe, que es un contratista de costura de Gildan en Haití. Esta denuncia fue confirmada en una investigación independiente llevada a cabo por Better Work Haití en noviembre de 2011. Better Work es un programa patrocinado por la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Financiera Internacional que fue lanzado en 2007 con el objetivo de mejorar el cumplimiento de los estándares laborales y la competitividad de las cadenas de suministros globales.

Luego de numerosas discusiones entre las diferentes partes, y después de una importante presión sobre Genesis de parte de Gildan para reintegrar a los trabajadores, se llegó a un acuerdo en enero de 2012 entre el sindicato, los contratistas y los empleados que resultó en la reintegración. Esto ha sido confirmado por escrito tanto por Genesis como por el líder sindical. Adicionalmente, el Consorcio de Derecho de los Trabajadores (WRC) ha emitido un reporte público donde se confirma el acuerdo alcanzado por las partes.



## INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL

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

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

A fin de garantizar que cumplimos nuestro compromiso con los empleados, clientes y otras partes interesadas de cumplir o superar los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, realizamos una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada año.



## INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > METODOLOGÍA

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

Todas las instalaciones propiedad de Gildan y de los contratistas a largo plazo están sujetas a una auditoría completa interna y externa cada año. Las auditorías internas están a cargo de monitores regionales internos independientes capacitados exhaustivamente en nuestras pautas de monitoreo y programa de cumplimiento social, e informan directamente a la Vicepresidencia de ciudadanía corporativa para Centroamérica y el Caribe. Los auditores de cumplimiento interno se seleccionan y contratan según la descripción del puesto trabajo, lo 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 siguen una serie de sesiones de orientación y capacitación para garantizar que tienen las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño anual se realizan para identificar las brechas de capacitación, entre otras cosas, y para desarrollar un plan de capacitación personalizado diseñado para aumentar las capacidades de cada empleado y el desarrollo continuo de sus capacidades. Las auditorías externas están a cargo de auditores de tercera parte en nuestro nombre.

La capacitación básica para todo el personal de cumplimiento y/o auditores externos incluye:

- Capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan
- Se requiere que el personal de ciudadanía corporativa participe en las auditorías con FLA, WRAP o con los programas de auditoría de clientes
- Se habla el idioma local de la región, con excepción de Haití donde trabajamos con un intérprete de creole
- Conocimiento de las leyes locales del área y país en particular
- Monitores de tercera parte trabajan con personal capacitado y han usado sus propias herramientas o aquellas de SMETA, o FLA para realizar auditorías externas
- Los auditores internos de Ciudadanía Corporativa son capacitados en el Programa de Ciudadanía Corporativa de Gildan y las herramientas y el sistema de auditoría interno

Además de las auditorías internas, 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 (Fair Labor Association, FLA), la Worldwide Responsible Accredited Production, WRAP y por nuestros clientes.

Las auditorías de seguimiento también se conducen al menos una vez al año para evaluar el avance de la instalación y para verificar si se implementaron acciones correctivas para remediar los hallazgos iniciales.

## HERRAMIENTAS DE MONITOREO

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

Las herramientas de monitoreo de Gildan incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación
- Plan de acción de gestión y pautas de las auditorías
- Formulario de entrevista de la gerencia
- Pautas de monitoreo
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan usa una metodología de muestra basada en las pautas SMETA para determinar el número de documentos a ser revisados y el número de personas a entrevistar.

### Pautas de Monitoreo de Gildan

NÚMERO DE EMPLEADOS (EXCLUYENDO GERENTES)	DURACIÓN DE LA AUDITORÍA	ENTRE-VISTAS INDIVIDUALES	ENTRE-VISTAS GRUPALES	TOTAL EMPLEADOS ENTREVISTADOS	DOCUMENTOS DE EMPLEADOS REVISADOS (CUMPLIMIENTO DE HORAS LABORADAS Y SALARIO)	DURACIÓN DE LAS ENTREVISTAS
1-100	1 DÍA	6 (O EL TOTAL DE EMPLEADOS SI SON MENOS DE 5)	1 GRUPO DE 4	10	10	2.5 HORAS
101-500	2 DÍAS	6	4 GRUPOS DE 5	26	26	6 HORAS
501-1000	3 DÍAS	12	6 GRUPOS DE 5	42	42	8.5 HORAS
1001-2000	4 DÍAS	20	8 GRUPOS	56	56	12.5 HORAS

TIPO DE AQUISICIÓN	DÍAS	SEMANAS	DE 4	SEMANAS	SEMANAS	CAPACITACIÓN
Más de 2000	4 DÍAS	30	10 GRUPOS DE 4	70	70	15 HORAS

## DILIGENCIA DEBIDA PARA ADQUISICIONES Y PROCESO DE INTEGRACIÓN

A medida que Gildan expande su presencia en mercados emergentes, es esencial el papel del cumplimiento durante el proceso de diligencia debida. A fin de garantizar que realizamos adquisiciones responsables, nuestro proceso de diligencia debida para adquisiciones potenciales toma en cuenta riesgos sociales y ambientales. También se tienen en cuenta la legislación ambiental y laboral, el cumplimiento de reglamentaciones y el cumplimiento con los estándares ambientales y sociales internos de Gildan.

En 2010-2011, realizamos un proceso de diligencia debida mientras consideramos la adquisición de una instalación de fabricación en Bangladesh (₹ Shahriyar) y la adquisición de ₹ GoldToeMoretz:

- Durante el proceso de adquisición de Shahriyar, solicitamos a una firma externa la realización de una auditoría de cumplimiento social exhaustiva adicional a una diligencia debida ambiental.
- Para la adquisición de GoldToeMoretz, realizamos una revisión detallada de las auditorías de cumplimiento social externas pasadas realizadas por sus clientes. También visitamos a los proveedores más importantes para garantizar que estén alineados con nuestras prácticas éticas. Asimismo, se llevó a cabo una diligencia debida ambiental.

Una vez completada la adquisición, trabajamos con la nueva compañía para integrar nuestras políticas sociales y ambientales y programas de cumplimiento al examinar las brechas, y el desarrollo de planes de acción para implementar acciones correctivas de manera oportuna. Los principales pasos del proceso de integración son los siguientes:

- Despliegue del Código de Conducta y la capacitación del empleado
- Capacitación de auditores
- Realización de auditorías internas



## INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > AUDITORÍAS

### AÑO FISCAL 2010

En 2010, se llevaron a cabo 74 auditorías de verificación, que representa al menos una visita a cada una de nuestras 35 instalaciones de producción. Esto incluye las instalaciones propiedad de Gildan, al igual que los contratistas a corto y largo plazo.

Se realizaron cincuenta y siete auditorías de cumplimiento social completas tanto en instalaciones propias como en las de contratistas a corto y largo plazo de Gildan en Estados Unidos, Asia, Centroamérica y la Cuenca del Caribe. De estas, 34 fueron realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos para Gildan; 23 fueron realizadas por auditores externos para WRAP, FLA, Better Work o por clientes.

Diecisiete auditorías de seguimiento se condujeron en las instalaciones de contratistas y en las de propiedad de Gildan. De estas, 15 fueron realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos para Gildan, y 2 fueron realizadas por auditores externos para WRAP, FLA, Better Work o por clientes.



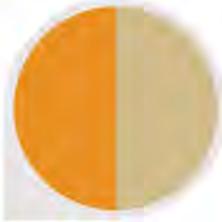
Auditorías completas vs de seguimiento - 2010

● Completas	77%
● De seguimiento	23%



Auditorías internas vs externas - 2010

● Internas	66%
● Externas	34%



Auditorías en las instalaciones de Gildan vs las de sus contratistas - 2010

● Gildan	50%
● Contratistas	50%



Auditorías externas - 2010

● Clientes	44%
● Better Work	16%
● Otros estándares	4%
● WRAP	28%
● FLA	8%

## AÑO FISCAL 2011

En 2011, sesenta y tres auditorías de verificación se llevaron a cabo, lo que representa al menos una visita a cada una de nuestras 20 instalaciones de producción (incluye las instalaciones propiedad de Gildan, al igual que los contratistas a corto y largo plazo), excepto por nuestra instalación de Bangladesh donde la auditoría se realizará a principios de 2012.

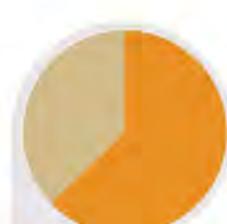
Se realizaron cuarenta y tres auditorías de cumplimiento social completas en instalaciones propias y de contratistas a corto y largo plazo de Gildan en Estados Unidos, Asia, Centroamérica y la Cuenca del Caribe. De estas, veintidós fueron realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos para Gildan, y veintiuna fueron realizadas por auditores o asesores externos para WRAP, FLA, Better Work o por clientes.

Veinte auditorías de seguimiento se condujeron en las instalaciones de contratistas y propias de Gildan. De estas, dieciocho fueron realizadas por auditores internos de Gildan o por auditores externos para Gildan y dos fueron realizadas por auditores externos para Better Work.



Auditorías completas vs de seguimiento - 2011

● Completas	68%
● De seguimiento	32%



Auditorías internas vs externas - 2011

● Internas	63%
● Externas	37%



Auditorías en las instalaciones de Gildan vs las de sus contratistas - 2011

● Gildan	63%
● Contratistas	37%



Auditorías externas - 2011

● Clientes	43%
● Better Work	22%
● WRAP	26%
● FLA	9%



## INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > HALLAZGOS

### Clasificación de No-cumplimientos sociales

- **Cumplimiento total:** En cumplimiento total con las disposiciones del Código de Conducta de Gildan y los otros códigos a los que se adhiere, al igual que los requisitos legales.
- **Menor:** Tema de riesgo menor. Mejora hacia las buenas prácticas. Marco de tiempo para remediación: seis meses.
- **Moderado:** Impacto negativo en los derechos y la seguridad de los empleados (no crítico). Marco de tiempo para remediación: hasta dos meses, según el tipo de violación.
- **Mayor:** Violación grave del Código de Conducta de Gildan y los otros códigos a los que se adhiere y/o la ley, lo que se deriva en un impacto severo sobre los derechos individuales y/o la seguridad física. Marco de tiempo para remediación: inmediato.

### HALLAZGOS DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNA 2011 - INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

Se encontraron un total de 150 no-cumplimientos relativos al trabajo en las instalaciones propias de Gildan (10 instalaciones) durante 2011: una mayor, 82 moderadas y 67 menores. Como las instalaciones nuevas estaban en el proceso de arranque en 2011, los no-cumplimientos aumentaron ligeramente.

La mayoría de los hallazgos de 2011 (aproximadamente 80%) relacionados con los temas de medio ambiente, salud y seguridad. Al ser un área altamente regulada, es la sección de nuestro cuestionario de evaluación que incluye la mayoría de las preguntas.

Los únicos hallazgos mayores en una instalación propiedad de Gildan en 2011 estuvieron relacionados con las demoras causadas por el gobierno local para la aprobación de un permiso de operación para una instalación nueva que estaba terminando su construcción y comenzó la producción durante el año.

Los hallazgos en las instalaciones propiedad de Gildan abarcaron:

- Mantenimiento de registros, como contratos de empleados incompletos.
  - La capacitación de los empleados de Recursos Humanos se impartió para garantizar que los empleados tienen conocimiento en relación con todos los requisitos de contratos de empleados.
- Horas de trabajo, como horas extra que superan las 60 horas prescritas por semana.
  - Para obtener más detalles sobre este tema temporal y su remediación, refiérase al caso de estudio presentado en la sección Remediación.
- La seguridad en caso de incendio, como salidas de emergencia bloqueadas, panel eléctrico bloqueado y otras deficiencias eléctricas menores.
  - Hemos encontrado que los no-cumplimientos en esta área se vinculan en general a la negligencia de los empleados. Aumentar la conciencia de nuestros empleados mediante el uso de boletines y cursos de capacitación de actualización, y reforzar las normas y procedimientos durante las reuniones del comité de salud y seguridad son diferentes formas en las que Gildan trabaja hacia la mejora del cumplimiento en esta área.
- Las condiciones sanitarias y limpieza general, como la higiene de la cafetería y el mantenimiento y salubridad en las instalaciones y baños.
  - Un procedimiento de salubridad se desarrolló para el manejo correcto de alimentos y el almacenamiento en las cafeterías.
  - En relación con la salubridad y mantenimiento general en nuestras instalaciones, nuestro equipo de calidad está trabajando en el desarrollo de manuales de limpieza al igual que una lista de procedimientos a ser publicadas en diferentes áreas.
- La seguridad de las máquinas, como las agujas perdidas o protección para ojos, luces de seguridad en los montacargas y otros dispositivos de seguridad deficientes o faltantes en las máquinas.
  - La capacitación actualizada en estas áreas es importante para aumentar la conciencia de los empleados sobre lo esencial de mantener estos dispositivos de seguridad en las máquinas, a fin de garantizar su propia seguridad.
  - Informar al departamento de mantenimiento cuando un dispositivo de seguridad falta en una máquina constituye también un elemento de seguridad clave. Al mismo tiempo, también es importante que el departamento de mantenimiento reemplace las partes faltantes de la máquina o los artículos de seguridad de manera oportuna.
- La seguridad química, como recipientes no etiquetados.
  - Para obtener más detalles sobre este tema y su remediación, 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 en esta área. Es necesario incrementar continuamente la conciencia de los empleados sobre estas reglas y procedimientos. Es por ello que la capacitación en medio ambiente, y salud es esencial. Al mismo tiempo, cuando existe un caso obvio de negligencia, los supervisores también deben aplicar medidas disciplinarias progresivas consistentes como una demostración de su compromiso con los valores y las prácticas de Gildan.

En todos los casos de no-cumplimientos, se implementaron planes de remediación detallados y, donde fue necesario, se realizaron análisis de causa raíz exhaustivos.



### No cumplimientos en las instalaciones de Gildan por categoría - 2011

● Medio ambiente, salud y seguridad	80%
● Información legal	1%
● Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	4%
● Registros	5%
● Mecanismos de comunicación	1%
● Horas de trabajo	7%
● Trabajo forzado / libertad de movimiento	1%
● Acoso o abuso	1%

### HALLAZGOS DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNA 2010 - INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

Un total de 103 no-cumplimientos relativos al trabajo se encontraron en las instalaciones propiedad de Gildan (13 instalaciones) durante 2010. De estos no-cumplimientos, 58 fueron moderados y 45 menores.



### No cumplimientos en las instalaciones de Gildan por categoría - 2010

● Medio ambiente, salud y seguridad	82%
● Información legal	1%
● Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	3%
● Registros	3%
● Mecanismos de comunicación	3%
● Horas de trabajo	4%
● Compensación y beneficios	3%
● Acoso o abuso	1%

### INSTALACIONES DE CONTRATISTAS DE LARGO PLAZO EN HAITÍ

Un total de 79 no-cumplimientos relacionados al trabajo se encontraron en las instalaciones de nuestros contratistas de largo plazo en Haití (cuatro instalaciones) durante 2010. De estos no-cumplimientos, cuatro fueron mayores, 36 moderadas y 39 menores.

Durante 2011, un total de 48 no-cumplimientos relacionados al trabajo se encontraron en las instalaciones de nuestros contratistas en Haití (cuatro instalaciones): dos de ellas mayores, 28 moderadas y 18 menores.

Del total de los seis hallazgos mayores encontrados en nuestros contratistas haitianos de largo plazo, durante 2010 y 2011, cuatro estaban relacionados con retrasos en los pagos de beneficios de seguridad social a empleados. Tan pronto como se informaron estos no-cumplimientos, solicitamos pagos retroactivos inmediatos a los trabajadores y la gerencia del contratista resolvió el tema. Esta situación no afectó la asistencia en atención de salud a los empleados. Una notificación de no-cumplimiento estaba relacionada con la ausencia de un permiso de operación, que no estaba disponible en la instalación al momento de la auditoría. El permiso de operación estuvo disponible en la auditoría de seguimiento. Por último, durante la auditoría más reciente en una de las instalaciones de nuestros contratistas en 2011, identificamos que la temperatura en el lugar de trabajo era demasiado elevada. El contratista dará solución al problema durante el período de cierre en diciembre para realizar las construcciones necesarias.

Los hallazgos en las instalaciones de los contratistas haitianos a largo plazo implican:

- Falta de concienciación acerca del Código de Conducta.
  - El coordinador de responsabilidad social corporativa de Gildan en Haití proporcionó una capacitación actualizada del Código de Conducta de Gildan a los empleados en 2010.
- Mantenimiento de registros, como contratos de empleados incompletos.
  - Si bien estos asuntos han sido solucionados, seguiremos trabajando con el equipo de gerencia del contratista para poner en efecto las mejores prácticas en esta área.
- La seguridad contra incendios, relacionada principalmente a las salidas de emergencia bloqueadas, paneles de electricidad bloqueados y otras deficiencias eléctricas menores.
  - Hemos encontrado que los no-cumplimientos en esta área se vinculan en general a la negligencia de los empleados. Elevar la conciencia de los empleados mediante el uso de boletines, cursos y la reiteración de reglas y procedimientos durante las reuniones del comité de salud y seguridad son diferentes formas en que Gildan trabaja hacia la mejora del cumplimiento en esta área. Seguiremos trabajando con el equipo de gerencia de los contratistas para poner en efecto las mejores prácticas en esta área.
- Las condiciones de salubridad y limpieza general, como la temperatura del lugar de trabajo, como se mencionó anteriormente.
  - Los no-cumplimientos también estaban relacionados con las instalaciones de servicios sanitarios y cafetería inadecuadas. Si bien algunos de estos incumplimientos ya han sido resueltos, estamos trabajando actualmente con los equipos de gerencia de nuestros contratistas para resolver los asuntos restantes de manera oportuna.
- La seguridad de maquinaria, como agujas perdidas o protección para los ojos, luces de seguridad en los montacargas y otros dispositivos de seguridad deficientes en las máquinas.
  - Seguiremos trabajando con el equipo de gerencia de los contratistas para aplicar las mejores prácticas en esta área.



**No cumplimientos en las instalaciones de los contratistas a largo plazo en Haití por categoría - 2010**

● Medio ambiente, salud y seguridad	89%
● Horas de trabajo	4%
● Disciplina	4%
● Registros	8%
● Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	9%
● Información legal	6%



**No cumplimientos en las instalaciones de los contratistas a largo plazo en Haití por categoría - 2011**

● Medio ambiente, salud y seguridad	88%
● Información legal	2%
● Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	2%
● Registros	6%
● Horas de trabajo	2%

## INFORMACIÓN RELACIONADA PARA LOS INDICADORES GRI HR5-HR6-HR7 PARA 2010-2011

En su esfuerzo por garantizar que ningún menor esté empleado en sus instalaciones ni en las instalaciones de sus contratistas, se estableció en el Código de Conducta de Gildan que la edad de trabajo mínima es de 18 años. A pesar de que en la mayoría de los países es legal trabajar a los 15 o 16 años, se aplican varias restricciones a los trabajadores menores (Convención de Edad Mínima de OIT, 1973). 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 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 en Bangladesh en 2010, un país identificado con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil, pues no ratificó la Convención 138 de OIT sobre trabajo infantil, realizamos una evaluación completa de los empleados para confirmar que todos tenían más de 18 años.

El trabajo infantil se monitorea de forma continua mediante auditorías llevadas a cabo por los auditores internos de Gildan o terceros, con el fin de mitigar el riesgo de incidentes de trabajo infantil. En 2010 y 2011, no se registraron incidentes relacionados al trabajo infantil, ya sea en nuestras propias instalaciones o en las de nuestros contratistas.

Si bien el Código de Conducta de Gildan prohíbe el uso de trabajo obligatorio o forzado, tuvimos un hallazgo relacionado con horas extra involuntarias en una de nuestras instalaciones.

En relación con la libertad de asociación, se experimentaron dos situaciones durante el período de informe. Para obtener más detalles sobre estos temas, consulte nuestra sección de Sindicatos.



## INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > REMEDIACIÓN

Las acciones de remediación son verificadas mediante auditorías de seguimiento y mediante el uso de nuestra base de datos de ciudadanía corporativa, donde las instalaciones pueden ofrecer detalles sobre sus acciones de remediación al igual que la evidencia que respalde dichas acciones. Asimismo, revisamos el estado de todos los no-cumplimientos de forma trimestral e informamos sobre las acciones de remediación a la Junta Directiva.

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. Por ejemplo, en 2010, un patrón persistente de no-cumplimiento ocurrió en relación con el manejo y etiquetado de químicos. El tema se informó a la alta gerencia y se tomó acción correctiva para almacenar químicos en recipientes seguros para el manejo de los mismos. Los empleados en todas las instalaciones reciben capacitación sobre el manejo adecuado de químicos.

En 2011, mejoramos nuestro sistema de seguimiento de causa raíz en nuestra base de datos al vincular cada hallazgo identificado durante las auditorías internas con una causa raíz definida previamente que el usuario puede seleccionar. Con esta nueva funcionalidad, podremos realizar mayores análisis sobre las causas-raíz más recurrentes. Luego podremos informar estas estadísticas de causa-raíz al final de cada año fiscal.

### UN EJEMPLO DEL PROCESO DE REMEDIACIÓN

Para la región de las Américas, la compañía opera dos centros principales como parte de sus operaciones de fabricación, una en Centroamérica y otra en la Cuenca del Caribe. El centro de fabricación de la Cuenca del Caribe opera una instalación textil en República Dominicana e instalaciones de costura tanto en República Dominicana como en Haití (contratistas de tercera parte). En los últimos dos años, el trágico terremoto y la difícil situación política en Haití fueron circunstancias extraordinarias que impactaron nuestra cadena de suministros.

Esta situación tuvo como consecuencia varias paros de labores en las instalaciones de nuestros contratistas, que a su vez resultaron en la acumulación de telas en nuestra instalación textil de República Dominicana, mientras que nuestra fuerte demanda de productos continuó en el mercado. Como respuesta, para atender la demanda en el mercado, se transfirió un inventario adicional a las instalaciones de costura en Honduras, Nicaragua y República Dominicana, que ocasionó una situación temporal relacionada a tiempo extra excesivo. Este tema fue informado en 9 de las 12 auditorías conducidas en Centroamérica y en República Dominicana, donde algunos empleados superaron el número de horas de trabajo regular y horas de trabajo extra.

Si bien estas fueron circunstancias inusuales, la compañía realizó una evaluación de las políticas y capacitación relativa a las horas de trabajo. Se encontraron oportunidades de mejora, por ejemplo, los gerentes de planta se reunieron con los coordinadores y supervisores para explicar la situación y crear conciencia sobre la prohibición de trabajar más de 60 horas por semana. El Departamento de Recursos Humanos estableció un sistema para controlar las horas acumuladas de manera semanal y desarrolló un plan de comunicación con la gerencia de planta para asesorarlos sobre el número de horas trabajadas por cada empleado en cada instalación. En septiembre de 2011, se llevaron a cabo dos auditorías de terceros independientes y no surgió el tema de trabajo de horas extra.



## INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS

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 conducir 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 nuestra herramienta más nueva para proporcionar a nuestros empleados información de manera fácil de digerir y que llama la atención.

El sistema de televisión de circuito cerrado de Gildan 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.

De hecho, como parte de nuestra programación de televisión, hemos decidido incluir cortos motivacionales compuestos de historias de éxito de nuestros propios empleados que han podido realizar grandes cambios en sus vidas gracias a Gildan. Los empleados con historias de éxito laboral, familiar o personal fueron identificados en diferentes instalaciones y se mostraron muy complacidos de compartir sus historias a través de Gildan TV como una manera de motivar a sus compañeros.

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. Nuestra oficina de Barbados también implementó el sistema y nuestra instalación de Charleston está en los últimos pasos para introducir Gildan TV.



## PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO

El programa de Asistencia al Empleado de Gildan se ofrece a todos nuestros empleados en Canadá, Estados Unidos y Barbados, y provee asesoramiento de persona a persona a los empleados que tratan temas como asuntos de familia, problemas personales, legales o financieros. En 2011, implementamos el programa en Charleston.

Específicamente para la instalación de Las Américas en República Dominicana, se estableció una asociación con la Fundación Fénix para ofrecer a los empleados y sus familiares directos asesoramiento psicológico, según sea necesario, en caso de adicción, desafíos personales o situaciones de violencia familiar.

## 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 financiero y los auditores externos tienen la obligación de asegurar que están siendo administrados de manera adecuada y en cumplimiento con nuestras regulaciones locales.

En Honduras, 11,320 empleados están afiliados a las cooperativas. Estamos orgullosos de informar que en 2010-2011, se otorgó aproximadamente U.S. \$ 10,350,000 en préstamos. Más de \$15 millones de dólares se prestaron a empleados en Honduras a través de las cooperativas desde 2007 hasta octubre de 2011.

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. Durante el año fiscal 2011, nuestros empleados en esa región recibieron más de 4,600 préstamos, que totaliza U.S.\$ 1,330,000.

## TARJETAS DE AGRADECIMIENTO

En 2011, nuestra instalación de Charleston inició una forma única de recompensar a sus empleados cuyo comportamiento y contribución a la compañía son sobresalientes: Tarjetas de Agradecimiento

El fundamento detrás de esta iniciativa es fomentar el reconocimiento entre pares por un rendimiento sobresaliente y fomentar un sentido de comunidad dentro de Gildan. ¿Cómo funciona? Se alienta a los empleados que observan un rendimiento de sus compañeros superior al requerido, o que realizan una contribución en una de las ocho áreas, enumeradas a continuación, a escribir una tarjeta de agradecimiento y presentarla al empleado como reconocimiento de su contribución especial. Una de las secciones de la tarjeta se entrega al departamento de Recursos Humanos para el archivo del empleado. Los empleados que reciben una tarjeta son elegibles para recibir un obsequio de agradecimiento mediante un sorteo realizado entre los destinatarios por un período determinado.

Las ocho categorías son:

- Ética e integridad
- Concientización de las leyes, normas, políticas y procedimientos de la compañía
- Integridad de registros
- Protección de los activos de la compañía
- Relaciones con el empleado
- Salud y Seguridad
- Relaciones con el cliente
- Responsabilidad Social

Estas áreas están vinculadas íntimamente con nuestro Código de Conducta, valores, prioridades y mejores prácticas.

## CUANDO LLEGA EL BEBÉ

En nuestras instalaciones en Centroamérica y la República Dominicana, nuestras empleadas embarazadas reciben una fiesta de bienvenida para el bebé antes de retirarse a su licencia por maternidad. La compañía aprovecha esta oportunidad para presentar una variedad de obsequios, que incluyen pañales, productos para el cuidado del bebé y una comida completa bien balanceada que refuerza la importancia de una nutrición saludable.

## PROGRAMA SALVEMOS LA FAMILIA DE GILDAN EN HONDURAS

El programa de asistencia llamado Salvemos la Familia, en que ha sido implementado en varias instalaciones textiles y de calcetines en Honduras desde 2009, se extendió a todas nuestras instalaciones de Honduras en 2011. Este programa responde a una necesidad expresada por varios de nuestros empleados, que solicitaron apoyo para manejar temas personales y situaciones familiares de manera eficaz y no confrontacional. El programa Salvemos la Familia provee a los empleados un acceso gratuito a asesoría confidencial por profesionales certificados especializados en asuntos de matrimonio y familia. En 2012, estaremos expandiendo este programa a nuestras instalaciones en Nicaragua.

## DÍAS DE FAMILIA

En nuestra instalación de Dortex en República Dominicana, Gildan patrocina los Días de Familia, que se realizan dos veces al año. Durante estos eventos de dos días, llamados "Juntos en familia", se fomenta a los empleados invitar a sus familiares, visitar la instalación, compartir un almuerzo pagado por la compañía y participar en varios juegos, comidas, sorteos y competencias. Nuestro objetivo al realizar esto es fomentar a los empleados el orgullo por sus trabajos y para que sus familiares comprendan mejor el tipo de trabajo que llevan a cabo.

En 2011, más de 5,500 empleados y familiares asistieron a los eventos, durante las cuales se ofrecieron conferencias a los empleados sobre temas relativos a la salud. Consultas dentales también están disponibles para los niños.



## FESTIVAL DEL NIÑO

Gildan celebra cada año el Festival del Niño en ambas de sus instalaciones de costura en Nicaragua desde que empezamos operaciones en 2004. El Festival, que se lleva a cabo en diciembre, se realiza para los hijos de nuestros empleados. Este año, más de 3,000 niños y niñas disfrutaron un día repleto de actividades deportivas, una variedad de juegos, al igual que mucha comida y golosinas.

## CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA TIERRA EN GILDAN

Durante la semana del 30 de abril de 2011, nuestras instalaciones de Honduras y Nicaragua celebraron el Día de la Tierra mediante diferentes actividades.

### Honduras

1. La Feria del Día de la Tierra se organizó para ofrecer a los hijos de nuestros empleados un abanico de actividades interesantes centradas alrededor del ambiente y la conservación.
  1. Una competencia de dibujo para niños fue el punto más importante del día, con la participación entusiasta de más de 80 niños de 5 a 14 años.
  2. Se llevaron a cabo presentaciones para educar a los niños en diferentes temas relativos al medio ambiente, como la importancia de reciclar y la reforestación.
  3. Se invitó a los niños a calcular su huella ambiental personal y disfrutar diferentes juegos.
2. Aproximadamente 30 empleados se ofrecieron de voluntarios para participar en una actividad de reforestación en nuestra instalación de costura de San Miguel.

### Nicaragua

Las instalaciones de costura de Gildan en Nicaragua también se unieron a las celebraciones del Día de la Tierra al organizar una competencia de dibujo en donde se invitó a participar a los hijos de los empleados. Un total de 300 niños participaron con alegría de la competencia y luego se realizó la ceremonia de premios.



## COMPROMETIDOS A UNA FORMA DE VIDA ACTIVA

En varias de nuestras ubicaciones, hemos iniciado programas para motivar a nuestros empleados a adoptar una forma de vida activa y saludable. Por ejemplo: en República Dominicana, se implementó el programa Gildan Sport (o Deporte Gildan) para promover un estilo de vida activo y fomentar nuestro espíritu de equipo entre nuestros empleados. Como parte de este programa, se creó un equipo de básquetbol de Gildan que se resultó ser muy popular.

Adicionalmente, nuestros empleados en Barbados realizaron una competencia de tres meses "Comprometidos a estar saludables", que incluyó ejercicios de rutina y consejos sobre estilo de vida saludable. El personal que participó se dividió en equipos, con empleados de Gildan que actuaban como entrenadores para cada uno. En nuestra oficina corporativa, establecimos alianzas con gimnasios ubicados

cerca de nuestras diferentes oficinas para ofrecer descuentos a los empleados que deseaban unirse.





## INICIO > EMPLEADOS >

## PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS >

## PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PARA EMPLEADOS

Cada año, varios empleados se ofrecen como voluntarios para actividades se organizan localmente en diferentes ubicaciones de Gildan. Por ejemplo, las actividades de reforestación se realizan en Honduras, Nicaragua y República Dominicana. Los equipos de Gildan contribuyen con sus comunidades al pintar las paredes de las escuelas en Honduras, brindando útiles escolares y juguetes a los niños en Centroamérica u sirviendo comida a los mayores en Nicaragua o en la Misión de Old Brewery en Montreal, Canadá.

Adicionalmente, la compañía apoya a los empleados que ofrecen voluntariamente su tiempo personal para los 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 hacen trabajos como voluntarios.

### “REGALANDO SONRISAS CON GILDAN”

Empleados de dps de Nuestras instalaciones de costura en Honduras (San Miguel and San Jose) han participado como voluntarios para desarrollar la campaña “Regalando Sonrisas con Gildan”. Cada año, desde 2004 y justo antes de Navidad, nuestros empleados donan juguetes para niños que viven en zonas de escasos recursos cerca de las instalaciones de Gildan. En 2010, más de 100 empleados participaron como voluntarios para entregar más de 4,800 juguetes.



### CELEBRANDO EL DÍA DEL ADULTO MAYOR EN NICARAGUA

En diciembre, los nicaragüenses celebran el Día del Adulto Mayor con una tarde llena de actividades organizadas por el Instituto Nicaraguense de Seguridad Social (INSS), como música, danza, poesía y juegos para que los mayores disfruten. En 2010, Gildan Rivas donó comida para los 500 ancianos que asistieron al evento y un grupo de voluntarios sirvió comida.

### DONACIÓN DE SANGRE EN EDEN

Dos veces durante 2011, los empleados de nuestro centro de distribución de Eden, Carolina del Norte, participaron en una donación de sangre organizada por Gildan en colaboración con la Cruz Roja Americana. Un total de 66 empleados donaron sangre voluntariamente, que resultó en la recolección de 55 unidades de sangre.

## SIRVIENDO ALIMENTOS EN LA MISIÓN OLD BREWERY

Manteniendo el compromiso de Gildan de apoyar a las comunidades, durante el 2011 dos grupos de 14 empleados de Gildan en Montreal fueron voluntarios para participar en una experiencia única en la Misión Old Brewery al servir comida para cientos de personas sin hogar.



## INICIO > EMPLEADOS > MEDICIONES

### CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	MASCULINO	FEMENINO	18-30	30+
2010	53%	47%	66%	34%
2011	53%	47%	65%	35%

### EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR TIPO DE CONTRATO

	2010	2011
TEMPORALES	1.8%	2.4%
PERMANENTES	98.2%	97.6%

### TASAS DE GRAVEDAD Y LESIONES RELACIONADAS AL TRABAJO 2008-2011

	2008	2009	2010	2011
TASA DE LESIONES	1.8	0.92	0.54	0.41
VARIANZA EN TASA DE LESIONES		- 49%	- 41%	- 24%
TASA DE GRAVEDAD	10.9	8.05	4.08	3.88
VARIANZA EN TASA DE GRAVEDAD		- 26%	- 49%	- 5%



**Gildan redujo su intensidad de energía en un 5% en 2011**



**El 27% de nuestro consumo de energía proviene de fuentes renovables**



**Si bien el volumen de producción aumentó en un 17%, la intensidad de las emisiones de gas de efecto invernadero en todas las instalaciones de Gildan disminuyeron en un 13% de 2010 a 2011**



**En 2010 y 2011, Gildan recicgó 80% y 92% respectivamente de nuestro residuo total.**

## INICIO > MEDIO AMBIENTE

En todos los niveles de sus operaciones, Gildan está muy 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, desarrollar procesos diseñados para reducir al máximo posible el efecto de nuestras actividades en nuestros alrededores físicos.

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, mejorar las vidas de aquellos que trabajan para nosotros o viven cerca a nosotros y garantizar nuestra competitividad a largo plazo. Por ende, Gildan está comprometida a desarrollar soluciones ambientales innovadoras para hacer el mejor uso de nuestras instalaciones de fabricación y nuestro enfoque en la excelencia operativa.

El programa ambiental de Gildan cumple con dos objetivos clave: reduce nuestro impacto ambiental mientras que preserva los recursos naturales externos que utiliza la compañía.



### 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 sostenibles**

Gildan está comprometida a reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero mediante 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

### Políticas y Procedimientos

#### Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO 14001 en Honduras

#### Plazo:

2013

#### Avances:

En proceso



### Energía

#### Objetivo

Establecer objetivos de reducción de energía

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



#### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de energía

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



### Emisiones de Gas de Efecto Invernadero (GEI)

#### Objetivo

Establecer objetivos de reducción de emisiones GEI

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



#### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más las emisiones GEI

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



### Residuos

#### Objetivo

Establecer objetivos de reducción de residuos

#### Plazo:

2012

#### Avances:



En proceso



#### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más los residuos

Plazo:

2012

Avance:

En proceso



25% > 50% > **75%** > 100%



## Aqua

#### Objetivo

Establecer objetivos de reducción del agua

Plazo:

2012

Avance:

En proceso



25% > 50% > **75%** > 100%



#### Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de agua

Plazo:

2012

Avances:

En proceso



25% > 50% > **75%** > 100%



## Base de Datos

#### Objetivo

Agregar nuevos indicadores ambientales para la base de datos ambientales y sociales de Gildan, a fin de expandir el informe interno y externo

Plazo:

2012

Avances:

Completo



25% > 50% > **75%** > 100%



#### Objetivo

Conducir una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones

Plazo:

2012

Avances:

En proceso



25% > **50%** > 75% > 100%



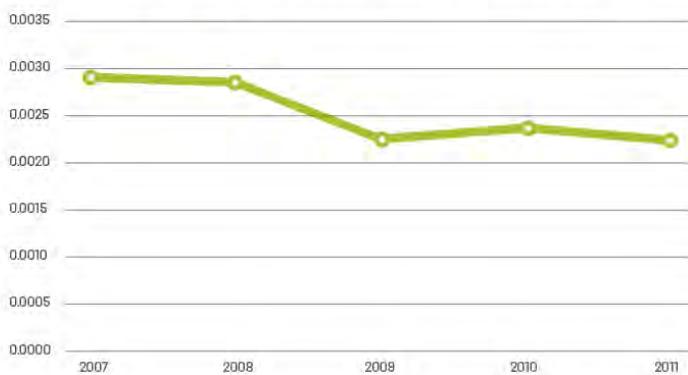


## INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA

El consumo de energía está directamente vinculado a las emisiones de gas de efecto invernadero y al cambio climático. Las máximas fuentes de energía de Gildan son el combustible búnker y la electricidad. El combustible búnker se utiliza principalmente para calentar el agua necesaria para nuestro proceso de teñido y compactación - se clasifica como "energía directa". El balance se origina de la electricidad comprada, clasificada como "energía indirecta". Nuestro proceso de hilado en nuestra instalación joint-venture en los Estados Unidos representa una gran parte de la electricidad que usamos.

En 2011, el consumo de energía global de todas las instalaciones - incluyendo los contratistas de Haití, pero excluyendo nuestra instalación de Bangladesh - y las oficinas, que incluye energía directa e indirecta era de aproximadamente 4,227,527 Gigajoules, en comparación con 3,810,039 Gigajoules en 2010. Si bien el volumen de producción aumentó un 17%, el consumo de energía solo aumentó en un 11%.

### Intensidad de la energía (gigajulio por kg de productos) - 2007-2011



En 2011 reducimos significativamente nuestro consumo de combustible búnker, lo que resulta en una reducción de 18%. Esto se debe en gran medida al incremento en el uso de biomasa en lugar de combustible búnker.



### Consumo de energía por proceso - 2011

● Fabricación de textiles	73%
● Operaciones de costura	5%
● Fabricación de calcetines	14%
● Centros de distribución	2%
● Otros	6%



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > ENERGÍA RENOVABLE

Al igual que la mayoría de las instalaciones de fabricación en los países donde tenemos operaciones, 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 está en el proceso de finalizar la transición de sus plantas de generación de vapor de combustibles fósiles a generación de vapor de biomasa en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Como primer paso, en febrero de 2010, completamos la instalación de un sistema de biomasa en nuestra planta textil en República Dominicana. Nos complace informar que este sistema está ahora proporcionando la gran mayoría de nuestros requisitos de vapor. De igual manera, en Honduras, nuestras dos instalaciones de calcetines están utilizando el sistema de biomasa desde agosto y noviembre de 2010. Estamos especialmente entusiasmados en anunciar que un sistema de biomasa similar, que será nuestro sistema más grande, está actualmente en construcción y proporcionará el vapor necesario para proveer energía a nuestras tres instalaciones textiles en Honduras. Esta nueva adición a nuestra estrategia consciente del ambiente está programada para operar a partir de mayo de 2012.

Una vez completados y totalmente en marcha para todas las cinco instalaciones de Honduras, el ahorro de combustible búnker anual se estima en aproximadamente 19,000,000 galones.

En República Dominicana, el sistema reemplaza a los combustibles fósiles con biomasa, como residuos agrícolas y restos de producción y empaquetado seleccionados.

En Honduras, la combustión de biomasa consiste de una variedad de residuos agroforestales, en especial palma africana, y residuos industriales no fósiles de los procesos de producción de Gildan. En el próximo año, los cultivos cosechados en plantaciones de energía agrícola se mezclarán con lo anterior, lo que representa aproximadamente 95% de la mezcla de biomasa.

### BENEFICIOS CLAVE DE LOS SISTEMAS DE BIOMASA DE HONDURAS

- Las plantaciones exclusivas de cultivos de energía en nuestras instalaciones textiles 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 energía, independientemente de los fluctuantes precios 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 las instalaciones para calcetines y textiles son cercanas al 90%, 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, usadas 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 su energía y costos de consumo y se compromete en la conservación eficaz del agua.

### LOGROS DE GILDAN EN REDUCIR VARIOS TIPOS DE CONSUMO DE ENERGÍA

- El proyecto de calentamiento de agua caliente se completó en cuatro instalaciones de Gildan: nuestra instalación textil en República Dominicana, al igual que dos instalaciones textiles y una de calcetines en Honduras. Las demás instalaciones textiles y de calcetines en Honduras se completarán para fines de 2012, cuando reforcemos la producción en estas ubicaciones. Cabe destacar que el sistema de control de calentamiento del búnker y el proceso de recuperación de condensado en solo una de nuestras instalaciones textiles en Honduras ahorrará aproximadamente 2,000 galones de combustible búnker por mes.
- En una de nuestras instalaciones en Honduras, el suministro de agua fría a uno de nuestros procesos se cambió a uso de agua caliente, lo que redujo nuestro consumo de combustible en 200 galones por día. Este cambio se implementará en nuestras otras cuatro instalaciones de Honduras para fines de 2012.
- En 2010, completamos un proyecto que busca reducir la presión de vapor operativo de nuestros compactadores de 80 psi a 30 psi en dos de nuestras instalaciones textiles en Honduras, lo que provee un ahorro estimado de combustible bunker de 600 galones por mes.
- Los sistemas de control de caldera y control de combustión se instalaron en una instalación textil y las dos instalaciones de calcetines en Honduras durante 2010. Este tipo de sistema provee un mejor control del consumo de energía, lo que resulta en un ahorro aproximado de combustible búnker de 3,000 galones por mes. Combinado con la instalación de medidores de flujo de combustible búnker instalados en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras, esta instrumentación provee las herramientas necesarias para cuantificar el monto exacto de energía consumida, lo que nos ayuda a manejarla mejor. También se instalaron medidores de agua y vapor para máquinas secadoras y de teñido, lo que nos permite medir el monto de vapor utilizado y, de esta manera, tener un mejor control sobre nuestro uso de agua y energía. También usamos este tipo de dispositivo de medición para nuestro equipo de dispensa química, a fin de obtener resultados más precisos en relación con nuestro consumo químico y de energía.
- En nuestra instalación de costura de San Miguel en Honduras y en nuestras dos instalaciones de costura en Nicaragua, el sistema de luz se modificó de lámparas de 75W (voltaje originalmente instalado en las instalaciones) a lámparas de 59W. Esto redujo nuestro consumo de energía sin impactar la visión, seguridad ni calidad de producción de los trabajadores. Nuestra segunda instalación de costura en Honduras se encuentra en el proceso de instalar lámparas de 59W y nuestra nueva instalación de calcetines estará equipada con la nueva generación de luces LED. Esto reducirá aún más nuestro consumo de electricidad, así como nuestras necesidades de aire acondicionado, ya que las luces LED no producen calor. Publicaremos los resultados de estas iniciativas durante el año 2012.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > AGUA

El agua se consume extensamente en nuestro proceso de teñido. Por esta razón, estamos continuamente ideando diferentes maneras para minimizar nuestro uso de agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales. Si bien nuestro efluentes de aguas cumple con las reglamentaciones locales, nuestro objetivo es superar los requisitos reglamentarios y reciclar más agua a través de las diferentes etapas de nuestros procesos de fabricación. Adicionalmente, continuamos investigando programas diseñados para permitir el reciclado del agua.

### CONSUMO DE AGUA

En 2010, Gildan completó la instalación de medidores de agua en todas sus instalaciones y comenzó a medir el consumo de agua de manera más global y consistente. Durante el curso de 2010 realizamos el proceso de ajustar los medidores, por lo tanto nuestros datos de consumo de agua empiezan desde 2011.

En 2011, el consumo global de agua de todas las instalaciones y oficinas (sin incluir a nuestros contratistas haitianos y nuestra instalación de Bangladesh) fue de aproximadamente 12,251,696 m<sup>3</sup> o 0.0663 m<sup>3</sup>/kg de productos. Basado en [las Mejores Prácticas de Gestión para la prevención de la contaminación en la Industria Textil](#) [solo disponible en inglés] 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 de la ciudad (2%).

Las instalaciones textiles consumen 87% de las demandas de agua total de Gildan, las que generalmente resultan del 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 ni cuerpo de agua enumerado en Ramsar que sea reconocido como especialmente sensible.



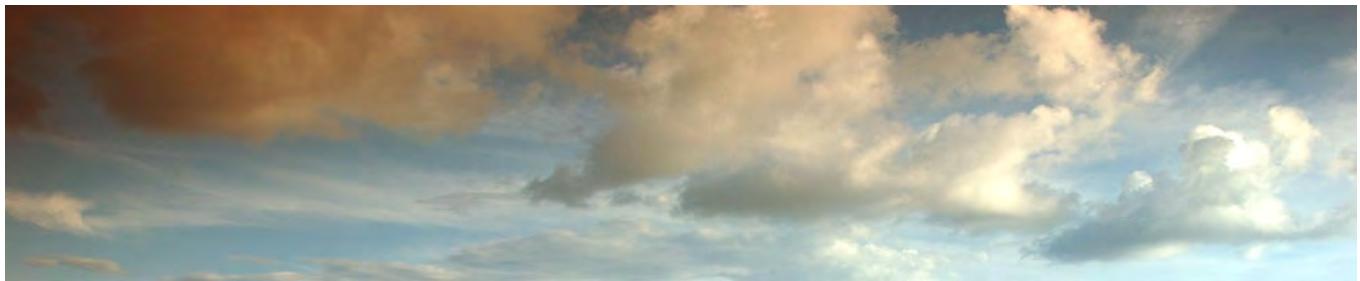
Consumo de agua por proceso - 2011

● Fabricación de textiles	87%
● Operaciones de costura	3%
● Otros	1%
● Centros de distribución	0.2%
● Fabricación de calcetines	0%

### EFICIENCIA DE AGUA

Como se demostró en nuestra primera evaluación del ciclo de vida (ECV), que se condujo en 2010, el consumo y eliminación de agua tiene impactos ambientales significativos. Seguimos concentrando nuestros esfuerzos en la reducción del uso de agua.

En 2010 y 2011, completamos la fase de prueba de nuestro sistema de recuperación de salmuera en Honduras, que reciclará la sal y el agua usada en el proceso de teñido, usando un monto significativo de agua. El objetivo de este sistema es recuperar mecánicamente la sal de los efluentes del área de teñido que contienen las más elevadas concentraciones de sal, a fin de reutilizarlas en diferentes etapas de nuestro proceso de teñido. Una vez que este sistema esté totalmente funcional, tanto el consumo de agua como el de sal disminuirán. El sistema luego se implementará en República Dominicana.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES

Gildan, a través de sus diferentes fases de producción, genera diferentes tipos de emisiones en el ambiente: gas de efecto invernadero (GEI) y otras emisiones de aire, aguas residuales y derrames.

Administramos estas emisiones y mitigamos su impacto en el ambiente mediante procedimientos detallados incluidos en nuestro Sistema de Gestión Ambiental.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > EMISIONES GEI

La relación entre el consumo de energía y el cambio climático ha sido ampliamente reconocida. Esta nueva realidad impone varios riesgos legislativos, físicos y financieros a nuestras operaciones.

Gildan está comprometida en reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero (GEI) mediante los esfuerzos de conservación de energía. También apuntamos a reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles al encontrar procesos de producción y fuentes de energía sostenible alternativas. Esto no solo reducirá nuestra huella ambiental, sino que también reducirá costos y mejorará nuestra eficiencia operativa.

Mientras que el volumen de producción aumentó un 17%, la intensidad de las emisiones de gas de efecto invernadero (toneladas de CO<sub>2</sub>eq por kg de producto) a lo largo de todas las instalaciones de Gildan disminuyó un 13% de 2010 a 2011. Esta mejora se logró mediante un mayor enfoque en la eficiencia de energía en toda la Compañía, al igual que nuestro mayor uso de energía renovable.

### MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Hemos estado midiendo las emisiones de gas de efecto invernadero desde 2006 en las oficinas e instalaciones propias de Gildan, al igual que en las instalaciones de nuestros contratistas en Haití. Gildan ha participado en el Proyecto de Divulgación del Carbono desde 2008. Simultáneamente, hemos concentrado nuestros esfuerzos en la implementación de proyectos de eficiencia energética al igual que en iniciativas de energía renovable, como el proyecto de biomasa, a fin de reducir nuestras emisiones de gas de efecto invernadero.

En 2011, las emisiones de gas de efecto invernadero globales de todas las instalaciones y oficinas (incluso contratistas en Haití, pero sin incluir nuestra instalación de Bangladesh), incluso emisiones directas e indirectas, se redujeron de aquellas de 2010. Específicamente, en 2011, nuestras emisiones de gas de efecto invernadero absoluto se midieron a aproximadamente 346,663 tCO<sub>2</sub>eq, en comparación con 338,810 tCO<sub>2</sub>eq en 2010.

- 53 % de estas emisiones fueron emisiones directas
- 47% fueron emisiones indirectas de electricidad comprada

Las emisiones de gas de efecto invernadero directo se originan principalmente de:

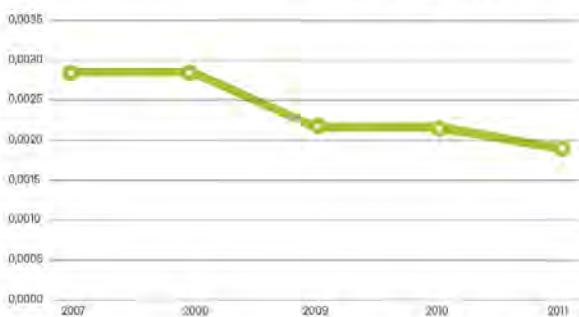
- Combustión de combustible fósil para generar electricidad, calor y vapor; trabajo en proceso y productos terminados; Transporte de materias primas y transporte de empleados que usan vehículos propiedad de Gildan;
- Emisiones fugitivas, en especial del manejo y uso de refrigerantes

Cada actividad tiene una fuente específica de emisiones de gas de efecto invernadero. La electricidad representa la fuente principal de emisiones para todas nuestras operaciones, con excepción de las operaciones de teñido, para las cuales la combustión de combustible búnker permanece como la fuente principal de emisiones.

Las emisiones de gas de efecto invernadero absolutas indirectas se generan en fuentes propiedad de o controladas por otras organizaciones con el uso de electricidad comprada. Las emisiones indirectas aumentaron en 2011 como consecuencia de la puesta en marcha de una nueva instalación de calcetines y la expansión de nuestras operaciones de costura en Honduras. Las operaciones para estas instalaciones consumen una cantidad significativa de electricidad, en especial para las máquinas de tejido y costura. Adicionalmente, como completamos la puesta en marcha de nuestro nuevo centro de distribución en Charleston (Estados Unidos), aumentamos nuestro uso de aire acondicionado y en consecuencia, el consumo de electricidad en esta instalación.

En 2011, Gildan disminuyó la intensidad de las emisiones de gas de efecto invernadero en un 13% en comparación con 2010, lo que representa haber alcanzado la reducción más grande en un único año desde que la compañía ha estado rastreando dichos datos.

## Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (en toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>) - 2007-2011



## TRANSICIÓN A GAS NATURAL

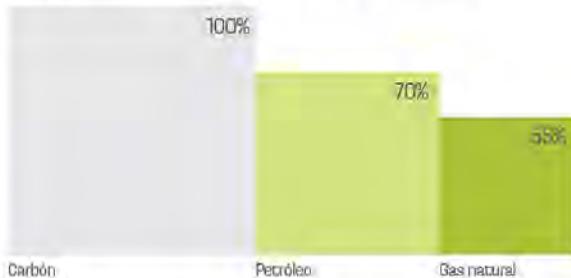
En 2011, empezamos a utilizar gas natural líquido en nuestra instalación textil de República Dominicana. El gas natural licuado o GNL es un gas natural (predominantemente metano, CH<sub>4</sub>) que se convierte temporalmente en forma líquida para facilitar el almacenamiento o transporte. Las ventajas del GNL incluyen lo siguiente:

- El gas natural licuado toma aproximadamente 1/600vo del volumen de gas natural en estado gaseoso.
- Es inodoro, incoloro, no tóxico y no corrosivo.
- Esta reducción en volumen hace que el GNL sea mucho más rentable para transportar a lo largo de largas distancias donde no existen tuberías. Donde no es posible ni económico transportar el gas natural por tuberías, se puede transportar por buques marinos criogénicos especialmente diseñados (transportadores GNL) o camiones cisterna criogénicos.

### La transición de Gildan a gas natural es atribuible principalmente a lo siguiente:

- El gas natural es el más limpio de todos los combustibles fósiles: su combustión emite menos contaminantes en la atmósfera que otros combustibles fósiles.
- El uso de gas natural no contribuye significativamente en la formación de smog, ya que su combustión libera muy pequeñas cantidades de dióxido de azufre y óxidos de nitrógeno virtualmente sin cenizas ni material particulado, y niveles menores de dióxido de carbono, monóxido de carbono y otros hidrocarburos reactivos (búnker o carbón) que otros combustibles fósiles.
  - Como se ilustra en el gráfico titulado Comparación de niveles de emisión de CO<sub>2</sub> entre carbón, petróleo y gas natural, la combustión de gas natural emite casi 30% menos de dióxido de carbono que el petróleo, y un poco menos de 45% de dióxido de carbono que el carbón.
  - Por esta razón, puede usarse para ayudar a combatir la formación de smog en aquellas áreas donde la calidad del nivel del aire de la superficie es deficiente.

Comparación de los niveles de las emisiones de CO<sub>2</sub> entre carbón, petróleo y gas natural (porcentaje)



## RIESGOS RELACIONADOS CON LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Nuestras plantas de fabricación generan emisiones de aire, que son controladas por la instalación de filtros y chimeneas específicos. Para los años 2010 y 2011, los requisitos de protección ambiental no tuvieron un impacto operativo o financiero significativo en los gastos de capital de la compañía, las ganancias y la posición competitiva. Para administrar la exposición de Gildan ante los cambios regulatorios, la Compañía trabaja con sus equipos de gestión locales que son informados en forma periódica de los cambios potenciales a las reglamentaciones que pueden ser instituidas por los gobiernos locales. Permite a Gildan ser proactivo y seguir mejorando sus procesos y tecnologías.

Los impactos físicos relativos al cambio climático pueden afectar las instalaciones individuales. La mayoría de nuestras instalaciones están ubicadas en regiones geográficas que están expuestas al riesgo de o han experimentado en el pasado, huracanes, inundaciones y terremotos. Lógicamente, dichos eventos podrían tener un impacto material negativo en nuestros negocios. Para administrar los riesgos financieros mencionados anteriormente, Gildan ha construido sus instalaciones para resistir las condiciones climáticas adversas y están por encima de los 100 años de líneas de inundación .

Nuestras instalaciones están construidas en tierras elevadas, con el uso de 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

### EL SISTEMA BIOTOP® DE GILDAN

Gildan ha creado un sistema biológico de tratamiento de aguas residuales altamente eficiente en sus plantas de Honduras y República Dominicana. El sistema Biotop® ha estado en uso desde el inicio de la instalación en 2002.

El objetivo del sistema es tratar las aguas residuales mediante una serie de lagunas donde el pH es estabilizado naturalmente. Biotop® es un proceso de tratamiento de aguas residuales que ha dado excelentes resultados y que a la vez mantiene un ecosistema extremadamente rico justo al lado de nuestras instalaciones de producción. Provee varias ventajas importantes sobre los sistemas de tratamiento químico tradicionales:

- Las bacterias virtualmente eliminan los tintes y los químicos.
- No se introducen químicos adicionales en el sistema.
- Virtualmente, no se requiere energía en aumento para procesar efluentes.
- No daña la vida acuática del río receptor y su ecosistema. De hecho, se han observado varias especies de aves y peces en las lagunas del área.
- El agua tratada por este sistema biológico es adecuada para uso agrícola en las comunidades aledañas, lo cual ayuda a los agricultores locales.
- El sistema no consume combustibles fósiles
- Los 40 días de retención en el sistema protege contra los cambios repentinos en la producción o derrames accidentales de líquidos peligrosos en el proceso de producción.
- El agua que ingresa al ecosistema local está libre de todos los contaminantes y se controla continuamente para el cumplimiento con los requisitos locales.
- El agua limpia es luego liberada a un canal de drenaje que fluye al río más cercano.

El agua descargada en el Biotop® se controla según los siguientes indicadores: demanda biológica de oxígeno (DBO5); demanda química de oxígeno (DQO); pH, sólidos totales disueltos (TDS); sólidos suspendidos totales (SST); oxígeno; aceite y grasa; temperatura; bacterias coliformes; color; nitrógeno Kjedahl; nitrógeno amoníaco; fósforo, detergentes, fenoles; sulfuro y metales pesados.

Gildan no vierte agua en ningún río o humedal protegido.

Ponemos en vigencia un control estricto de todas las descargas de efluentes de nuestro tratamiento de aguas residuales. Cada instalación está obligada a cumplir con la reglamentación local al igual que con las normas de Gildan. Los estándares de Gildan para efluentes se crearon para establecer un nivel objetivo para todas las instalaciones. Si realizamos operaciones en un país donde no existe una ley específica para aguas residuales o donde la reglamentación es muy básica, la instalación está obligada, de todas maneras, a cumplir con el estricto Estándar Corporativo de Gildan. Para desarrollar este estándar, hemos enumerado las leyes de todos los países donde realizamos operaciones, además de los estándares internacionales ampliamente aceptados y seleccionado la norma más elevada para incluir en el Estándar Corporativo de Gildan, que se aplica en todas nuestras instalaciones.

La tabla a continuación es un ejemplo de los parámetros que controlamos en nuestro Biotop®: demanda química de oxígeno (DQO), demanda biológica de oxígeno (DBO5), sólidos suspendidos totales (SST), nitrógeno Kjeldahl y fósforo. Para cada uno de estos parámetros, la tabla muestra nuestros propios estándares corporativos, al igual que nuestras mediciones para 2010-2011. El rendimiento de Gildan para todos los parámetros es mejor que el estándar.

#### PARAMETROS

	DEMANDA QUÍMICA DE OXÍGENO (DQO) [MG/L]	DEMANDA BIOLÓGICA DE OXÍGENO (DBO <sub>5</sub> ) [MG/L]	SÓLIDOS SUSPENDIDOS TOTALES (SST) [MG/L]	NITROGENO KJELDAHL [MG/L]	FÓSFORO TOTAL [MG/L]
ESTÁNDAR CORPORATIVO DE GILDAN	200.00	50.00	50.00	30.00	5.00
PROMEDIO BIOTOP AF 2010	161.85	45.29	44.72	6.16	2.48
PROMEDIO BIOTOP AF 2011	131.85	35.35	38.47	4.93	2.80



## USO DE UN REACTOR BIOLÓGICO PARA MEJORAR EL PROCESO DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES

Luego de nuestro éxito con la tecnología Biotop®, Gildan inició un nuevo sistema de reactor biológico para el tratamiento de los efluentes de nuestra instalación textil construida recientemente (Río Nance 5). El nuevo sistema está programado para comenzar a funcionar en abril de 2012.

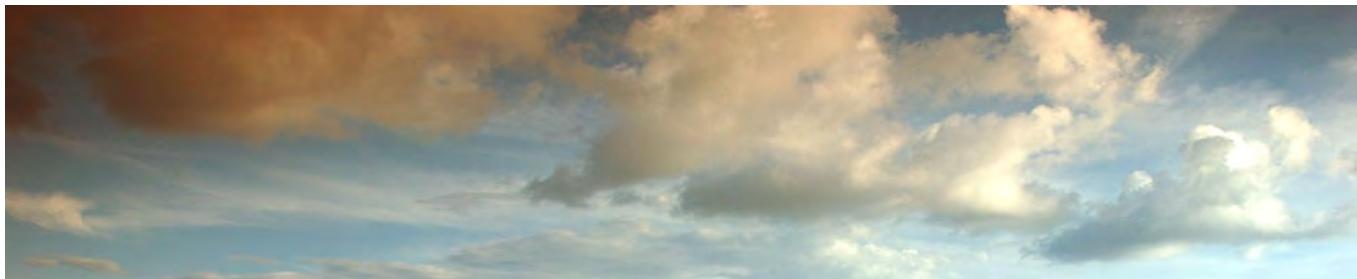
Como parte de nuestro compromiso para reducir nuestra huella ambiental mientras a la vez se mantienen las eficiencias operativas, después de una investigación y consideración cuidadosa, Gildan determinó que la oxidación biológica representa un proceso de tratamiento de agua residual ventajoso para esta instalación. Esto se debe a dos factores: sus resultados positivos y sus bajos costos operativos. El reactor biológico funcionará conjuntamente con el Biotop® para garantizar un sistema de tratamiento de aguas residuales seguro y continuo. El reactor biológico de Gildan representa una solución socialmente responsable y amigable con el medioambiente.

Mientras investigaban opciones para el tratamiento de efluentes en nuestra nueva instalación textil, Gildan buscó la solución óptima en base a los siguientes criterios:

- Ambientalmente amigable: el respeto por la ecología siempre ha sido uno de los pilares de Gildan; debemos hacer nuestro mejor esfuerzo para ofrecer prendas de vestir de calidad a la vez que intentamos reducir nuestra huella ambiental a cero. Creemos que le debemos esto a las generaciones futuras.
- Socialmente responsable: nuestras plantas de tratamiento no solo limpian el agua, también crean trabajos; nos enfocamos en mejorar la calidad de vida de nuestros empleados mediante la capacitación y los programas de educación para ellos y sus familias.
- Confiable: el sistema debe funcionar las 24 horas del día, los 7 días de la semana y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento.
- Duradero y tecnológicamente avanzado: solo se instala equipo de vanguardia, de los fabricantes más reconocidos en las instalaciones de Gildan

para garantizar la máxima calidad y el soporte continuo para nuestros procesos de producción.

El reactor biológico cumple con todos estos criterios. Adicionalmente, teniendo en cuenta que no necesita mucho espacio, este sistema optimiza el uso del suelo cuando el suelo disponible es limitado.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > DERRAMES

El objetivo de Gildan es evitar todos los derrames de su cadena de suministro, operaciones y sistemas de transporte. Para este fin, hemos implementado medidas preventivas y reforzado nuestra infraestructura de retención para garantizar que los derrames que ocurren por error humano no afecten en el medio ambiente. El control de derrames es una parte crítica de nuestro Sistema de Gestión Ambiental que se realiza basada en un procedimiento de informe de derrame. Los accidentes ambientales significativos se informan a las autoridades regulatorias. Un análisis completo de causa - raíz se lleva a cabo para desarrollar medidas correctivas sostenibles para evitar la recurrencia.

Cuando ocurre un derrame, nuestro proceso interno de control de derrames describe cómo asegurar y manejar las sustancias. En cada instalación, tenemos una brigada de derrames de emergencia que recolecta el líquido derramado y verifica que los contaminantes residuales sean administrados de manera adecuada.

Las sustancias derramadas pueden ser eliminadas o recuperadas: cuando es posible, recuperamos la sustancia derramada y la volvemos a utilizar en nuestros procesos. Cuando no es posible recuperar el derrame, ya sea porque contiene suciedad u otra sustancia indeseable, se elimina con absorbentes u otros métodos de limpieza, según sea requerido por nuestros procedimientos de manejo de derrames. Los líquidos derramados y eliminados son luego enviados como desecho peligroso a una compañía de manejo de desechos autorizada para su correspondiente eliminación.

**Porcentaje de derrames por cantidad total de químicos, combustible y aceite utilizados (en litros) - 2010-2011**



*En este momento, los datos de derrames no incluyen los resultados de nuestros contratistas en Haití y nuestra instalación de fabricación en Bangladesh, que se adquirió en 2010.*

En cada instancia informada, el derrame se realizó sobre piso de concreto y se limpió con el material de emergencia adecuado. No se registró ningún impacto ambiental. Luego de estos incidentes, se emitió un informe y se implementaron las acciones correctivas para evitar dichas situaciones en cada instalación.

En 2011, Gildan llevó a cabo un total de 6,600 horas hombre de capacitación en relación al manejo de derrames y químicos.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > OTRAS EMISIONES

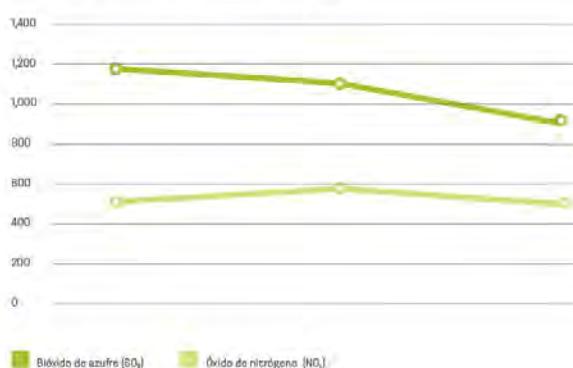
### EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO

En 2011, nuestras emisiones contaminantes de aire inorgánico totalizaron 1,614.4 toneladas: 1,058.2 toneladas de dióxido de azufre (SO<sub>2</sub>) y 556.2 toneladas de óxido de nitrógeno (NO<sub>x</sub>).

De 2009 a 2011, Gildan disminuyó un 23% en las emisiones SO<sub>2</sub>. Esto está correlacionado con el reemplazo por parte de la compañía del combustible para calderas con biomasa en nuestra instalación textil en la República Dominicana al igual que en nuestras instalaciones de calcetines en Honduras.

De hecho, el combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante la fase del proceso de teñido, representa la primera fuente de emisiones. Diesel, que se utiliza en los generadores para producir energía cuando es necesario, también constituye una fuente importante de emisiones.

#### Emisiones inorgánicas en el aire (en toneladas) - 2009-2010



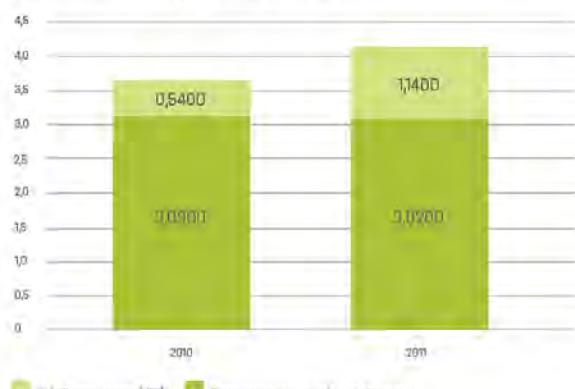
### INVENTARIO DE LAS SUSTANCIAS DE AGOTAMIENTO DE OZONO

Gildan está comprometida en garantizar iniciativas proactivas y un seguimiento estricto hacia la eliminación de HCFC en nuestros procesos. En esta perspectiva, Gildan realizó su primer inventario de sustancias agotadoras del ozono (ODS, por sus siglas en inglés) en 2010. La revisión reveló que los ODS más frecuentes que pueden encontrarse en nuestras instalaciones son el refrigerante hidroclorofluorcarbono (HCFC, por sus siglas en inglés) refrigerante R22 usado principalmente en nuestras unidades de aire acondicionado más antiguas.

A fin de minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos, adoptamos varias iniciativas para reemplazar los inventarios de HCFC con hidrofluorcarbono sin lejía (HFC), un material refrigerante natural que tiene un factor ODS de cero. Por ejemplo: HCFC en equipos existentes está siendo reemplazado gradualmente por HFC cuando el relleno es necesario. Todos los equipos nuevos comprados están libres de HCFC.

Como resultado de estas iniciativas, en 2011, a una escala global, nuestro inventario ODS total fue de aproximadamente 3.0 toneladas, en comparación con 3.1 toneladas en 2010, lo que representa una disminución de 2%.

## Sustancias que agotan la capa de ozono (en toneladas) - 2010-2011





## 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 Sistema de Manejo de Residuos de Gildan, desarrollado en 2007 e implementado a lo largo del curso de 2008 y 2009, se basa en el concepto 4R-E: Reducción, Reuso, Reciclado, Recuperación y Eliminación en la fuente. Consiste en la identificación y cuantificación de todos los residuos por tipo y peso de manera anual, y garantizar el control y la administración eficaz de los mismos.

La implementación de este Sistema de Manejo de Residuos implicó diferentes pasos clave que representan las mejores prácticas, que se comunicaron a los supervisores y al personal de producción en cada instalación en Centroamérica y el Caribe mediante las sesiones integrales de capacitación. El personal ambiental en el sitio respaldó los pasos clave del programa, incluyendo:

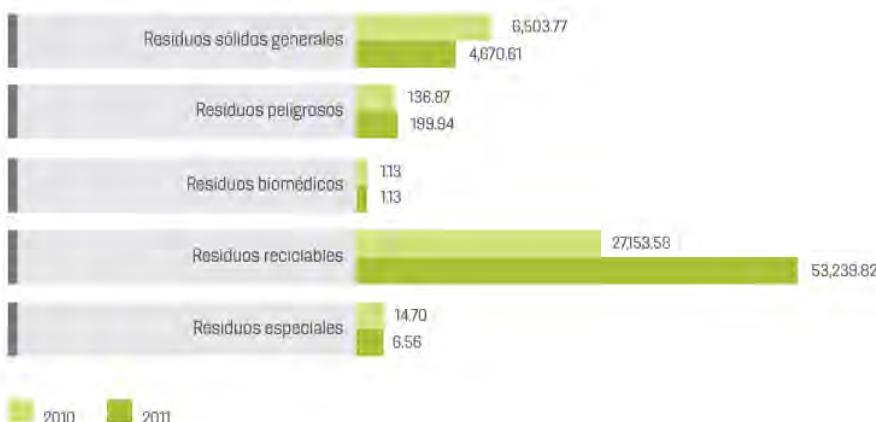
- Supervisión de la clasificación de residuos
- Proceso para manejar cada tipo de residuo
- Información específica de reducción de residuos en cafetería, oficina e instalaciones
- Creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde es necesario
- Proceso para documentar y reportar 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

Las mejores prácticas que forman parte del Sistema de Manejo de Residuos de Gildan están diseñadas en base a lo máximo de lo siguiente: nuestro propio estándar corporativo o lo que es requerido por las leyes en los países donde operamos.

En 2010-2011, Gildan continuó analizando los tipos de residuos generados en cada paso del proceso de producción textil y de costura para identificar residuos adicionales que podrían reciclarse a través de compañías de reciclaje local.

Si bien nuestra intensidad total de residuos aumentó un 47% en 2011 - debido principalmente a mejoras en los procesos de medición y a la adición de cenizas producidas por nuestro sistema de biomasa en nuestro inventario de residuos - el monto de residuos reciclados de este total aumentó considerablemente. En 2010 y 2011, Gildan reciclió 80% y 92%, respectivamente, de nuestros residuos totales. Los residuos enviados a los vertederos también disminuyeron en un 28%.

### Residuos por tipo (en toneladas) - 2010-2011



### RESIDUOS PELIGROSOS

Los residuos peligrosos de Gildan incluyen aceites y químicos. Los residuos especiales incluyen baterías o pilas y luces fluorescentes. En todas nuestras instalaciones, los residuos peligrosos son reutilizados o eliminados a través de compañías con licencia en el manejo de residuos. En Canadá, Estados Unidos, Honduras y República Dominicana, las baterías o pilas y luces fluorescentes se separan para desecharlas a través de compañías certificadas. Nuestras instalaciones en Nicaragua están buscando actualmente compañías certificadas para la eliminación de residuos especiales, a fin de evitar el envío de baterías o pilas y las luces fluorescentes a los vertederos.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > BIODIVERSIDAD

La cantidad y diversidad de especies vegetales y animales es un indicador clave de la salud de cualquier ecosistema y última instancia, influye 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 de Suelo que especifica que por cada árbol que se tala, se replantan diez.

En una escala global, en 2010 y 2011, Gildan plantó más de 7,900 árboles, junto con 17,300 plantas y arbustos mediante las actividades de reforestación lideradas por nuestros empleados.

### EMPLEADOS DE GILDAN: MARCANDO LA DIFERENCIA AMBIENTAL ALREDEDOR DEL MUNDO

En Gildan, tenemos pasión no solo por preservar, sino también por mejorar el ambiente en donde vivimos y trabajamos. Con esta filosofía en mente, celebramos eventos ambientales, como el Día de la Tierra y el Día del Medio Ambiente en todas nuestras instalaciones en Centroamérica y el Caribe.

#### **Honduras**

Como parte de nuestro compromiso continuo de proteger la biodiversidad, más de 130 empleados de nuestras instalaciones textiles en Honduras participaron, por segundo año consecutivo, en el Día de la Reforestación que se llevó a cabo en septiembre de 2011. Nuestros voluntarios plantaron más de 700 árboles, junto con 3,000 plantas y arbustos en el Biotop®, nuestro sistema biológico de tratamiento de aguas residuales.

#### **Nicaragua**

En el verano de 2011, 100 empleados de nuestras dos instalaciones de costura se ofrecieron como voluntarios para los eventos de reforestación para celebrar el Día del Medio Ambiente.

Un equipo de voluntarios de la instalación de costura de Gildan en Rivas plantó más de 100 árboles en la comunidad de La Conchagua cerca de nuestras instalaciones. Nuestros empleados de San Marcos participaron en actividades de limpieza y reforestación, al plantar 500 arbustos y plantas cerca del Río La Flor, una de las áreas más afectadas alrededor de San Marcos.

#### **República Dominicana**

En octubre de 2011, el comité ambiental de Gildan en República Dominicana, Huellas Verdes, junto con técnicos del Ministerio de Medio Ambiente de República Dominicana, organizó su actividad de reforestación anual para conmemorar el Mes de Reforestación.

Nos enorgullece informar que en 2011 más de 120 voluntarios plantaron 1,400 árboles en el Eco Parque Vara de Capá.





## INVENTARIO DE BIODIVERSIDAD

Cada dos años, como parte de nuestras evaluaciones de impacto ambiental, conducimos a través de un tercero, los inventarios de biodiversidad en República Dominicana y Honduras.

### República Dominicana

El inventario más reciente de nuestra tierra en la República Dominicana, llevado a cabo en septiembre de 2010, reveló un incremento en la biodiversidad:

- 35 especies de aves (de 14 en 2009)
- 4 especies de reptiles (de 2 en 2009)
- 1 especie de anfibio
- 3 especies de peces
- 2 especies de mamíferos

Adicionalmente, 23 de las especies antes citadas también se encontraron viviendo en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop®.

Nuestro proceso de inventario confirmó una vez más que el ave nacional de República Dominicana, Cigu Palmera (*Dulus dominicus*), una especie protegida localmente, sigue viviendo y creciendo con fuerza en el ámbito de nuestro sistema Biotop®.

### Honduras

En abril de 2011, el primer inventario en nuestro complejo de fabricación de Honduras reveló que las 33 especies animales vivían en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop®:

- 25 especies de aves
- 3 especies de reptiles
- 5 especies de anfibios







## INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Gildan ha implementado herramientas y programas específicos para llevar a cabo nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad ambientales.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > POLÍTICA AMBIENTAL

Las prácticas de Gildan están guiadas por la  Política Ambiental (pdf - 30.9Kb) adoptada en 2003. Aplicada en forma rigurosa en todas las instalaciones, la política describe y refuerza los comportamientos que garantizan que cumplamos o superemos las leyes locales, al igual que los más altos estándares. Esto abarca áreas como: uso de agua, manejo de agua 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.

### GASTOS AMBIENTALES

Gildan incurre en gastos ambientales para cumplir con las leyes y reglamentaciones ambientales, nuestra propia Política Ambiental y para continuar mejorando sus prácticas.

Los gastos de protección ambiental total para 2010 y 2011 fueron respectivamente aproximadamente de \$4.5 millones y \$9.2 millones. Esto abarca los costos operativos totales (incluidos los efluentes; mantenimiento de Biotop®; eliminación y manejo de residuos; tratamiento de emisiones; limpieza de derrames) y costos de inversión.

Ejemplos de costos de inversión para 2010-2011:

- Lagunas Biotop® adicionales para absorber nuestro incremento en capacidad de producción en Honduras
- Actualización de una sección del sistema Biotop® en nuestra instalación textil en la República Dominicana para mejorar el sistema que ya está activo
- Mejora de las instalaciones de almacenamiento de residuos y combustible en diferentes plantas de costura
- Nuevo proyecto de biomasa en Honduras
- Compras de equipo para el nuevo reactor biológico



## 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 instalaciones propiedad de Gildan. El CPA enumera los materiales permitidos a ser utilizados en nuestros procesos de fabricación- materiales que 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 Código.

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

**Clase I:** La materia prima cumple con el Código de Prácticas Ambientales de Gildan. Por ende, desde una perspectiva ambiental, está aprobada para uso en nuestro proceso de fabricación.

**Clase II:** Los resultados indican que la información de prueba proporcionada no era suficiente. Por lo tanto, el proveedor debe ofrecer información adicional en el plazo de tres meses para terminar las pruebas antes de que el material sea aprobado para la inclusión en nuestro proceso de fabricación.

**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 fabricación.

### EMBELLECER 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 que están recientemente prohibidos o restringidos por Oeko-Tex, REACH, Proposición 65 de California, EPA, OSHA y Environment Canadá. En total, la versión actual del Código restringe 892 químicos. Para facilitar la búsqueda de químicos específicos en el CPA, se incluye una Lista de Sustancias Restringidas, que divulga todas las sustancias que están restringidas e indica la categoría de los químicos, su nombre y su registro en el Chemical Abstracts Service (CAS).

Las nuevas regulaciones han agregado requisitos actualizados para una amplia gama de componentes de productos, incluyendo algodón, poliéster, químicos, solventes, hilos, ribetes, accesorios, pretinas y elásticos; bolsas, sustancias agotadoras del ozono, gases de efecto invernadero fluorados y asbestos.

Adicionalmente, se creó una nueva sección para abordar los "Químicos de Servicio" que se usan en calderas, tratamiento de aguas residuales, enfriadores, mantenimiento de máquinas, control de pesticidas y limpieza, entre otros.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Mediante el uso del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Gildan rastreamos cómo nuestra política y procedimientos ambientales se implementan en todas nuestras instalaciones. 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.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En Gildan hemos ideado un número de métodos de evaluación y verificación para garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones ambientales vigentes, al igual que con nuestra Política Ambiental interna. Como resultado de nuestro compromiso con el ambiente y la salud y seguridad de nuestros empleados, incurrimos en gastos de capital y otros gastos cada año que tienen el objetivo de lograr el cumplimiento con las normas ambientales actuales.

### EVALUACIONES AMBIENTALES

Como parte de su Sistema de Gestión Ambiental, Gildan conduce un análisis completo de temas ambientales potenciales, específicos para cada ubicación donde tiene operaciones para evitar y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras operaciones en la ubicación y en la comunidad circundante. Parte de este proceso incluye la consulta pública con los miembros de la comunidad que están invitados a formular preguntas a los representantes de Gildan implicados en la implementación de los aspectos técnicos de un proyecto determinado.

En 2010, se realizaron evaluaciones ambientales para obtener nuestra licencia ambiental relativa al complejo Río Nance en Honduras, incluyendo el sistema de tratamiento de aguas residuales, la instalación de biomasa, manejo de residuos y otros servicios.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se conducen de manera periódica para evaluar la eficiencia y eficacia de nuestro Sistema de Gestión Ambiental y para garantizar que cumplimos con las leyes y las reglamentaciones, y nuestros propios, estrictos estándares internos. Las deficiencias se clasifican con impacto grave, moderado o mínimo. Nos esforzamos en identificar las causas de deficiencias y tomar las acciones correctivas necesarias. La frecuencia de la auditoría ambiental depende de las actividades de fabricación que se realizan en la instalación y al nivel del impacto ambiental potencial que puedan tener esas actividades.

### CLASIFICACIÓN DE NO - CUMPLIMIENTOS AMBIENTALES

**Impacto mayor / No - cumplimiento mayor:** Violación de las leyes ambientales que causan un alto impacto ambiental o un alto riesgo de causar un impacto ambiental. Marco de tiempo de corrección: 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. Marco de tiempo de corrección: 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. Marco de tiempo de corrección: seis meses.

**Cumplimiento total:** En completo cumplimiento del Política Ambiental y elementos del Código de Prácticas Ambientales de Gildan, así como los códigos a los que se adhiere y los requerimientos legales.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > HALLAZGOS

En 2011, se desarrollaron 12 auditorías ambientales completas y 16 de seguimiento en todas las instalaciones textiles, de calcetines, y de costura, excepto por dos instalaciones de costura que serán auditadas durante el primer trimestre del año fiscal 2012. La mayoría de las inconformidades estaban relacionadas al manejo de químicos y control de derrames (52%), manejo de residuos (18%), y manejo de combustible y control de derrames (15%). No existieron mayores inconformidades.

En 2010, se realizaron 14 auditorías ambientales completas y 14 de seguimiento en todas las instalaciones textiles, de calcetines, de costura y teñido y acabado de Gildan, durante las cuales se descubrieron 103 no -conformidades, 29% de las cuales fue moderada y 71% menor. La mayoría de las no conformidades estaban relacionadas al control de derrames y la manejo de químicos (25%), manejo de residuos (21%) y control de derrames y manejo de combustible (15%). No existieron mayores no conformidades.

### MULTA

En 2011, Gildan recibió una multa de 101,000 Lempiras (aproximadamente US\$ 5,600) en una de sus instalaciones textiles en Honduras. Esto se debió a que no se presentaron los informes de control ambiental anual a las autoridades ambientales (SERNA, Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente) usando el formulario adecuado. Hemos estado utilizando la versión previa del formulario, que contiene menos secciones, ya que nuestro representante legal no fue informado por SERNA de que el formulario que usábamos estaba incompleto. Como resultado, apelamos la multa y solicitamos un tiempo adicional para ajustar y volver a presentar el informe. El informe se volvió a presentar el 28 de junio de 2011. Estamos revisando actualmente los formularios que se usan en todas las instalaciones de Gildan para garantizar que usamos el formulario adecuado.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > MEDIDAS CORRECTIVAS

Para abordar las no - conformidades identificadas mediante las auditorías ambientales, se iniciaron varias medidas correctivas en 2010 y 2011, según se describe a continuación.

- Creamos e implementamos un Código de Prácticas Químicas, un nuevo procedimiento que apunta a mejorar el manejo de químicos en nuestras instalaciones para reducir los derrames y los accidentes químicos. Todos los empleados que manejan los químicos en nuestras instalaciones fueron capacitados en este nuevo procedimiento;
- Reforzamos la concientización ambiental entre nuestros empleados al conducir aproximadamente 13,000 horas hombre de capacitación;
- Mejoramos el área de almacenamiento temporal de residuos en algunas instalaciones para aumentar el área dedicada al reciclaje de residuos;
- El área de almacenamiento de combustible se mejoró en algunas instalaciones al agregar separadores de agua y aceite para minimizar el potencial de contaminación de agua en la superficie y en el suelo;
- Mejoramos la señalización en todas las áreas donde se usan químicos, aceites y combustibles;
- Se instalaron medidores de agua en todas nuestras instalaciones, lo que permite que nuestro equipo ambiental pueda medir el consumo de agua y crear programas de reducción de agua; y
- Promovimos aún más el reciclaje en todas las instalaciones y oficinas, incluyendo las áreas de servicio para fomentar a nuestros empleados a adoptar mejores prácticas en este aspecto.



## INICIO > MEDIO AMBIENTE > MEDICIONES

En lo posible, hemos divulgado información de hasta 5 años

### CONSUMO DE ENERGÍA 2007-2011

	2011	2010	2009	2008	2007
ENERGÍA DIRECTA ABSOLUTA (GJ)	3,021,019	2,851,347	2,482,951	2,965,019	2,870,723
ENERGÍA INDIRECTA ABSOLUTA (GJ)	1,204,497	956,682	980,801	1,242,596	1,089,053
ENERGÍA TOTAL ABSOLUTA (GJ)	4,225,516	3,808,029	3,463,752	4,207,615	3,959,776
TOTAL ENERGY INTENSITY (GJ/KG)	0.0229	0.0242	0.0225	0.0288	0.0299
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD	-5%	7%	-22%	-4%	
% ENERGÍA RENOVABLE	27%	15%	n/a	n/a	

*En este momento, los datos de consumo de energía no incluyen los resultados de nuestra instalación de fabricación en Bangladesh, que se adquirió en 2010.*

Lea más sobre nuestro consumo de energía

### EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO 2007-2011

	2011	2010	2009	2008	2007
EMISIONES ABSOLUTAS DIRECTAS GEI (Alcance 1) (tCO <sub>2</sub> eq)	184,858	212,819	214,178	244,656	221,128
EMISIONES ABSOLUTAS INDIRECTAS GEI (Alcance 2) (tCO <sub>2</sub> eq)	161,805	129,862	120,930	180,772	160,203
EMISIONES ABSOLUTAS GEI TOTALES (Alcance 1 y 2) (tCO <sub>2</sub> eq)	346,663	342,681	335,108	425,428	381,331
INTENSIDAD TOTAL EMISIONES GEI (Alcance 1 y 2) (tCO <sub>2</sub> eq/kg)	0.0019	0.0022	0.0022	0.0029	0.0029
% VARIACIÓN DE INTENSIDAD	-13%	-0.3%	-25%	0%	

*En este momento, los datos de emisiones de gas de efecto invernadero no incluyen los resultados de nuestra instalación de fabricación en Bangladesh, que se adquirió en 2010.*

Lea más sobre nuestras emisiones GEI

### EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO 2009-2011 (EN TONELADAS)

	2011	2010	2009
OXIDO DE NITROGENO (NO <sub>x</sub> )	513.3	576.4	534.7
DIOXIDO DE AZUFRE (SO <sub>2</sub> )	912.6	1,116.7	1,178.7

TOTAL EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO	1,425.9	1,693.1	1,713.4
------------------------------------	---------	---------	---------

*En este momento, los datos de emisiones de aire inorgánico no incluyen los resultados de nuestra instalación de fabricación en Bangladesh, que se adquirió en 2010.*

[Lea más sobre nuestras emisiones de aire inorgánico](#)

## SUSTANCIAS AGOTADORAS DEL OZONO 2010-2011 (EN TONELADAS)

	VARIACIÓN 2010-2011	2011	2010
INVENTARIOS CFC	-100%	0	0.01
INVENTARIOS HCFC	-2%	3.02	3.08
INVENTARIOS HFC	111%	1.14	0.54
TOTAL INVENTARIO REFRIGERANTES	15%	4.16	3.62
TOTAL ODS	-2%	3.02	3.09

[Lea más sobre nuestras sustancias inorgánicas agotadoras de ozono](#)

## CONSUMO DE AGUA 2011

	2011
AGUA ABSOLUTA (M <sup>3</sup> )	12,251,696
INTENSIDAD DE AGUA (M <sup>3</sup> /KG)	0.0663

*En este momento, los datos de consumo de agua no incluyen los resultados de nuestros contratistas en Haití y nuestra instalación de fabricación en Bangladesh, que se adquirió en 2010.*

[Lea más sobre nuestro consumos de agua](#)

## RESIDUOS 2010-2011

	2011	2010
RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS)	207	152
RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS)	57,901	33,657
TOTAL RESIDUOS ABSOLUTOS (TONELADAS)	58,118	33,810
VARIACIÓN, RESIDUOS ABSOLUTOS	72%	
TOTAL INTENSIDAD DE RESIDUOS (TONELADAS/KG)	0.0003	0.0002
VARIACIÓN INTENSIDAD DE RESIDUOS	47%	

*En este momento, los datos de residuos no incluyen los resultados de nuestros contratistas de Haití y nuestra instalación de fabricación en Bangladesh, que se adquirió en 2010.*

[Lea más sobre nuestros residuos](#)



**Homeboy Industries fue seleccionada mediante un panel de jueces para recibir una donación de \$100,000 en enero de 2011.**



**Desde 2005, Gildan ha donado U.S. \$ 966,000 al Instituto Politécnico Centroamericano, un instituto técnico de Honduras**

## INICIO > COMUNIDAD

Gildan se encuentra entre los empleadores más importantes en los países donde se ubican la mayoría de nuestras instalaciones de fabricación y tiene una presencia comercial importante en Canadá (Montreal, Quebec), Barbados y los Estados Unidos (Carolina del Norte, Carolina del Sur). Adicional a la inversión de capital y nómina, que contribuyen significativamente al desarrollo económico local, Gildan está comprometida a continuar desempeñando un papel activo en la comunidad al mejorar cada vez más nuestras contribuciones y participación.

Los bajos índices de alfabetización y la falta de habilidades para 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 fue 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 de 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.



## 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 proceso



#### Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso



### Nuevas Iniciativas

#### Objetivos

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

#### Plazo:

2012

#### Avances:

En proceso





## INICIO > COMUNIDAD > DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Gildan opera instalaciones de fabricación y distribución en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Bangladesh y Estados Unidos. Tiene una presencia importante con contratistas en Haití y posee oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China.

En estos países, nuestras operaciones y actividades generan un valor agregado económico y social en las comunidades que rodean las instalaciones y oficinas, en especial donde Gildan es un empleador importante, como en Honduras o Barbados.

### CREACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN LOCAL

Es una práctica común en Gildan contratar empleados locales. Gildan siempre ha enfatizado establecer equipos de gestión local bien educados y altamente motivados como la forma más eficaz de desarrollar e implementar las mejores prácticas en nuestras instalaciones de fabricación. Al proveer a nuestros empleados en cada una de nuestras regiones de operación con beneficios y compensación competitivos, junto con oportunidades de capacitación, estamos creando las condiciones óptimas en nuestras instalaciones y a la vez beneficiamos a las familias de nuestros empleados, la comunidad y la economía. Esto ha sido un ingrediente clave en nuestro éxito operativo.

En 2011, la proporción global de gerentes locales de Gildan, nivel de dirección en adelante, era de 63%.

#### Porcentaje de gerentes locales por país (nivel de dirección en adelante) 2011

REGIÓN	2011
CENTROAMÉRICA	69%
CARIBE	18%
NORTEAMÉRICA	98%
ASIA	81%



### CONTRIBUYENDO A LA ECONOMÍA LOCAL

Además de crear oportunidades de empleo diversificadas, la presencia de Gildan en la comunidad genera un impacto positivo en una gran variedad de negocios y proveedores de servicio locales como por ejemplo, transporte, servicios de comida y proveedores locales para materiales, tales como tinturas, botones, cierres, cajas y suministros de oficina. Si bien no tenemos una política formal que regule el uso de proveedores locales, creamos oportunidades de negocio al comprar la mayoría de nuestros materiales de manera local. Es una práctica común en Gildan comprar la mayoría de sus materiales a nivel local.

## Procentaje de suministros no hilados comprados de proveedores locales 2010-2011

REGIÓN	2010	2011
CENTROAMÉRICA	85 %	85%
CARIBE	73 %	80%

\* Los proveedores locales son los que nos proveen de materiales y de productos en nuestros dos centros de producción principales.

## ABORDANDO LAS NECESIDADES LOCALES ESPECÍFICAS

Gildan ofrece una contribución significativa al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie, principalmente para la educación de jóvenes y ayuda humanitaria y causas relacionadas. Estas donaciones se manejan en forma local, siguiendo los criterios establecidos en la oficina corporativa de la Compañía e incluidos en la Política de Donación de Gildan. La vasta participación de nuestros empleados en las diferentes actividades organizadas mediante nuestro programa de voluntariado ha tenido un impacto significativo y acentúa aún más el impacto de Gildan dentro de las instituciones locales.

Nuestros equipos de gestión local y nuestros empleados representan nuestros ojos y oídos para identificar las necesidades esenciales y las prioridades de inversión en sus propias comunidades. Por ejemplo, en Honduras se realizó una amplia encuesta entre los empleados en 2008 para obtener una mejor perspectiva de las necesidades básicas de nuestros empleados y a la vez de nuestras comunidades, en temas de educación, salud, nutrición, etc. Una encuesta similar se llevó a cabo en la República Dominicana en 2010. Estos ejercicios nos ofrecieron un mejor entendimiento de las necesidades de nuestros empleados y nos permitieron desarrollar y alinear nuestros programas para empleados de manera consecuente.

A principios de 2011, en Nicaragua, lanzamos el programa llamado "Parte de tu vida" por medio del cual se invita a nuestros empleados a proporcionar ideas de proyectos para la comunidad en los que ellos desearían que la Compañía esté involucrada. Uno de los primeros proyectos de inversión que se seleccionó fue la Escuela Pedro Joaquín Chamorro School, a la cual Gildan donó un total de U.S. \$ 22,000 para reparar el techo de los 19 salones de clase de la escuela. Estos son solo algunos ejemplos de las diferentes iniciativas implementadas por Gildan en cada una de las comunidades locales en las que operamos.

También se entablan relaciones con las autoridades locales, como el alcalde, las autoridades municipales, las instituciones benéficas locales o instituciones de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos que podrían beneficiar a toda la comunidad y en donde Gildan podría ofrecer un valor agregado.

## MEDICIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO E INDIRECTO DE GILDAN EN HONDURAS

Si bien sabemos que el impacto económico de Gildan va más allá del alcance de la organización en sí misma, medir nuestro impacto económico indirecto, no solo en los países donde operamos, sino a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, incluyendo productores de algodón y contratistas de tercera parte, es un análisis mucho más complejo. Dicho análisis toma en cuenta el empleo directo (número de empleados), dependientes (número de personas o familiares que dependen de esos empleados) y empleo indirecto (número de empleos que mantiene o crea una compañía dentro de su cadena de suministro o distribución).

Como primer paso, en 2011, asumimos el proceso de definir nuestro impacto en Honduras, donde empleamos actualmente la proporción más grande de nuestra fuerza laboral.

En los próximos años, seguiremos trabajando con un mejor entendimiento y medición de estos tipos de impactos para nuestras operaciones globales.





## 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 tienen 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.

Sabemos que, desafortunadamente desde nuestra propia experiencia, muchas de las comunidades donde operamos están 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.

### PROGRAMA DE DONACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Gildan motiva y apoya que los empleados apoyen y sean voluntarios.

A través del Programa de financiamiento de contrapartida de los empleados de Gildan, la compañía iguala y/o participa en campañas de recolección de fondos para organizaciones benéficas en Canadá, Estados Unidos y Honduras.

A través del Programa comunitario de los empleados de Gildan, la Compañía proporciona el apoyo a empleados canadienses o americanos que dedican su tiempo personal a proyectos comunitarios. Con este programa, Gildan hará una donación en dinero a las organizaciones en las cuales el empleado ofrece su trabajo como voluntario.





## INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > COMITÉ DE DONACIONES

Gildan tiene un comité de donaciones en cada región donde tiene operaciones, cuyos miembros son responsables de recibir las solicitudes de donación de organizaciones locales y decidir los proyectos a apoyar en base a los parámetros establecidos en la política de donación de la Compañía (educación para jóvenes y ayuda humanitaria).

Organizaciones que solicitan donaciones monetarias o en especie de parte de Gildan deben presentar su solicitud por escrito. Para ser considerado para recibir apoyo la organización aplicante debe respetar las siguientes condiciones:

- Demostrar que su proyecto mejora la calidad de vida e integra ayuda humanitaria, educación y/o apoyo para jóvenes 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.
- Estar financieramente solvente (proveer una copia de su estado / balance financiero reciente)

Organizaciones que no son elegible incluyen: religiosas, políticas, grupos sectarios o de defensa, organizaciones deportivas, clubes sociales o de servicio (p.e., Club de Leones. Knights of Columbus, etc.), y escuelas privadas.

Las solicitudes son aceptadas durante el año. Las propuestas deben incluir una descripción de la organización, su visión, área o población beneficiada, detalles claros sobre el proyecto para el que requiere fondos, cantidad solicitada, presupuesto del proyecto y descripción de fuentes de financiamiento. Otras condiciones pueden aplicar.

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

Por correo electrónico: [donations@gildan.com](mailto:donations@gildan.com)

Por Fax: 01 (514) 735-8270

Para información adicional: Favor contactar a Stéphanie Gaucher al 01 (514) 343-8811

### ESTADOS UNIDOS

Por correo: Gildan Activewear Donations Committee  
602 East Meadow Rd  
Eden, NC, 27289  
USA

Por correo electrónico: [donations-usa@gildan.com](mailto:donations-usa@gildan.com)

Por Fax: 01 (336) 623-9566

Para información adicional: Favor contactar a Orlando Poteat al 01 (336) 623-9555

### CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Por correo: Gildan Honduras Textile Company  
KM15.5 Carretera  
A Puerto Cortés  
Río Nance, Choloma Cortés  
HONDURAS

Por correo electrónico: [csandoval@gildan.com](mailto:csandoval@gildan.com)

Por teléfono: 01 (504) 2669-6500

Por Fax: 01 (504) 2669-6587

Para información adicional: Favor contactar a Claudia Sandoval

### BARBADOS

Por correo: Gildan SRL  
Newton, Christ Church

BB17047  
BARBADOS

Por correo electrónico: [ewalkes@gildan.com](mailto:ewalkes@gildan.com)

Por teléfono: 01 (246) 753-8109

Por Fax: 01 (246) 421-7753

Para información adicional: Favor contactar a Esther Walkes



## INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > DONACIONES POR PAÍS

Abajo encontrará algunos ejemplos de las iniciativas en las que Gildan ha contribuido en las comunidades donde opera actualmente.

### REPÚBLICA DOMINICANA

#### **Máximo Aviles Blondas**

En 2011, en un esfuerzo por responder a las necesidades de las comunidades vecinas a la compañía, Gildan ha identificado la comunidad de El Capacito, cerca de las instalaciones de Guerra, donde había una infraestructura insuficiente para la escuela local.

Con una contribución financiera de más de EE.UU. \$ 16,000, Gildan apoyó la construcción de un aula en la escuela local, Máximo Blondas Avilés. Este proyecto beneficia a los estudiantes del jardín de niños que están ahora en condiciones de asistir a sus clases en un ambiente de aprendizaje favorable.



#### **Eco Escuelas**

Eco Escuelas es un programa de certificación ambiental internacional otorgado a instituciones que aplican mejoras ambientales en sus instalaciones, en su programa de enseñanza y en la comunidad. El programa, enfocado en la conservación del agua, el reciclado de residuos, el ahorro y el consumo de energía y el cambio climático involucra activamente a estudiantes y miembros de la comunidad en el desarrollo de la conciencia y de acciones dirigidas a lograr la sostenibilidad ambiental.

Los derechos del programa son propiedad del Instituto de Derecho Ambiental de República Dominicana (IDARD), y en septiembre de 2010, como miembro de la Red Nacional de Apoyo Empresarial a la Protección Ambiental, Gildan se comprometió a apoyar el programa Eco Escuelas, que se llevó a cabo en cuatro escuelas ubicadas en el Municipio de Guerra, donde se encuentra nuestra instalación textil en República Dominicana. Las escuelas apadrinadas por Gildan son Futuro Vivo, Arcadia Reyes, Mata Vaca y La Granja, que juntas reunen aproximadamente 1,700 estudiantes.

Las escuelas apadrinadas formaron un comité ambiental que llevó a cabo una evaluación para identificar los problemas ambientales de sus escuelas. A partir de esta evaluación desarrollaron planes de acción para tomar acción con respecto a los hallazgos. Los estudiantes siguieron un plan de acción y presentaron proyectos finales a Gildan, sus compañeros, autoridades locales, representantes del Ministerio de Educación y Medio Ambiente. Al final del 2011 las cuatro escuelas recibieron su Certificación de Eco Escuelas y la bandera Verde, que da fe del cumplimiento de las mismas con el plan de acción preparado por los estudiantes. El programa y la bandera verde son reconocidas por organizaciones reconocidas incluyendo las Naciones Unidas.



### HONDURAS

#### **Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)**

La formación de destrezas para el trabajo es el mejor camino para el desarrollo sostenible de las comunidades. Por ello, en 2005, Gildan encabezó una iniciativa de toda la industria para crear el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras con una contribución inicial de \$500.000 dólares.

El IPC fue el primer instituto técnico en Centroamérica para capacitar a personas para la industria textil, confección y otros a través de cursos intensivos de dos a cinco meses de duración y del programa técnico de un año. Desde el año 2006 Gildan ha patrocinado 50 becas por año para promover el acceso a estos programas para sus empleados y sus familias, así como los miembros de las comunidades locales. En 2011 la contribución de Gildan sumó a \$466.000 dólares.

Reconociendo el desafío que representaba para alumnos que estaban lejos de sus hogares por primera vez, en 2009, Gildan proporcionó asesoramiento técnico y comercial para la construcción de una nueva residencia estudiantil de servicios completos. La residencia permite a los estudiantes hondureños aprovechar los programas de capacitación sin tener que incurrir en gastos excesivos por transporte o albergue temporal.

Desde su creación, un total de 3,386 estudiantes se han graduado de todos los programas del IPC, incluyendo más de 800 estudiantes que se graduaron del programa de un año. El noventa por ciento (90%) de los graduados de IPC han encontrado empleo en una amplia

gama de empresas en Honduras, incluyendo a Gildan, donde 121 empleados han sido contratados.



#### **Proyecto de Moda Ética**

El Proyecto de Moda Ética tiene como objetivo demostrar la gran cantidad de factores que deberían incluirse en el diseño y la producción de una prenda "ética". Esto incluye la elección de materiales que favorecen el medio ambiente, de proveedores que aplican prácticas laborales justas y verificables y el mantenimiento de interacciones e intercambios responsables entre los compradores, diseñadores y proveedores.

En colaboración con la FLA, el IPC y el Departamento de Estudios de Moda y Vestimenta de la Universidad de Delaware, Gildan participó al desarrollo y lanzamiento del proyecto de moda ética que engloba todo el proceso, desde el desarrollo del diseño a la producción. Los estudiantes de la Universidad de Delaware crearon los diseños, Gildan donó las telas y los estudiantes del IPC concibieron los moldes y produjeron las prendas finales. Gracias a una subvención de US\$ 40,000 de Cotton Inc., un grupo de estudiantes de la Universidad de Delaware visitaron en 2010 el IPC y las instalaciones de Gildan en Honduras. Posteriormente, estudiantes del IPC completaron el programa de intercambio visitando la Universidad de Delaware.



#### **Instituto Técnico Mario Ugarte**

A fin de apoyar aún más el desarrollo de la educación técnica de Honduras, Gildan ha apoyado el Centro Técnico Vocacional Mario Ugarte, ubicado en la ciudad de Choloma, desde el 2009. A la fecha, Gildan ha destinado más de \$30,500 a este proyecto.

En 2009 Gildan apoyó al Centro con \$20,000 para la construcción de su laboratorio de computación. Esta contribución permitió que el Centro brindara a 350 alumnos de escasos recursos una hora de computación por día durante el año escolar y les permitiera tener la experiencia de nuevas metodologías de enseñanza al utilizar una pizarra inteligente. Este año la compañía invirtió más de US\$10,500 para finalizar la construcción de un aula de inglés y virtual para fortalecer el currículum del centro.



#### **Escuela Antonio C. Rivera**

Durante 2011 Gildan apoyó la Escuela Antonio C. Rivera ubicada en Río Blanquito, cerca de nuestras instalaciones en Choloma. Más de 700 estudiantes atienden a esta escuela. Gildan identificó que la escuela tenía serios problemas sanitarios debido a las pobres condiciones de las letrinas, y el drenaje en mal estado que causaba inundaciones en el área de juegos.

La compañía decidió apoyar la escuela al construir instalaciones de baños y un espacio para deportes y usos múltiples. Adicionalmente, se repararon los canales de drenaje para evitar llenas durante la temporada de lluvias. Este proyecto representó una contribución de más de US\$14,000.

#### **Teletón**

La fundación Teletón es una organización sin fines de lucro creada en 1987 que provee rehabilitación física y mental. La fundación posee centros para personas con necesidades especiales en diferentes áreas de Honduras. Cada diciembre Teletón organiza una campaña para recolección de fondos para mantener el funcionamiento de sus centros. Gildan y sus empleados han apoyado esta causa desde 2004.

Nuestra donación entre 2004 y 2010 suma un total de más de \$114,000.



## **NICARAGUA**

#### **Escuela Pedro Joaquín Chamorro**

Como parte del Programa Parte de tu Vida lanzado a principios de 2011, Gildan desarrolló un concurso donde los empleados proponían ideas de proyectos en la comunidad en los que Gildan pudiera involucrarse. La Escuela Pedro Joaquín Chamorro estaba dentro de los proyectos seleccionados.

Esta escuela, con más de 400 alumnos, es una de las más grandes de la comunidad de Rivas. Aproximadamente 140 de estos alumnos tienen a sus padres trabajando en nuestra planta de costura de Rivas. Se realizó una visita para evaluar las necesidades y en base a eso Gildan donó US\$22,000 para reparar el techo de las 19 aulas de la escuela.

#### **Casa de Cultura en San Marcos**

La Casa de la Cultura de San Marcos es un centro que promueve el arte, la historia y las actividades culturales en la región de Carazo, Nicaragua. La Casa de la Cultura incluye la biblioteca pública Arlen Siu y un centro de computadoras. Ofrece también cursos de música y pintura y todas las actividades y servicios ofrecidos son gratuitos.

La Casa de la Cultura de San Marcos tenía problemas de filtraciones de agua en el cielorraso, que afectaban principalmente la biblioteca, una de las más grandes en la región de Carazo, que recibe la visita de un promedio de 150 niños y niñas por día, y el centro de computo, donde van los niños y adolescentes a hacer sus proyectos para la escuela.

En 2010, Gildan donó más de US\$ 5,000 en material para reparar el cielorraso de la Casa de la Cultura, que beneficia a tantos niños que la visitan regularmente.



## **HAITÍ**

#### **Orfanato Beraca**

En 2011 Gildan apoyó al orfanato Beraca, ubicado en Ganthier, Haití, con el fin de mejorar la calidad de vida de los residentes. En total, la Compañía donó más de \$11,000 para proveer apoyo en la construcción de letrinas y una cocina, comprar material necesario para la construcción de la base de tres casas, compra de alimentos y cubrir el pago de colegiaturas y libros que beneficiaron a 25 niños.

#### **Terremoto de Haití**

Durante la tarde del 12 de enero de 2010, Haití sufrió un devastador terremoto que dejó un importante saldo de muertos, la destrucción generalizada de la infraestructura física del país y el desplazamiento de sus muchos sobrevivientes.

La destrucción de ese día incluyó el colapso total de un edificio en el que funcionaba la planta de uno de los contratistas de costura de Gildan, Palm Apparel, causando la pérdida trágica de 67 vidas. Gildan ofreció inmediatamente su apoyo y colaboración a Palm Apparel para brindar asistencia a los empleados y a las familias de los trabajadores que perdieron sus vidas y sus hogares, comprometiéndose asimismo a cumplir un papel activo para aliviar la situación y los esfuerzos de reconstrucción en el país.

Rápidamente se formó un equipo de Gildan de Haití, Honduras, República Dominicana y Montreal para evaluar la situación, las necesidades del personal y de los contratistas, a fin de implementar formalmente un Plan de Ayuda y Reconstrucción.

- Se donaron más de US\$ 570,000 para actividades de alivio y reconstrucción en Haití a través de :
  - Una donación corporativa de US\$ 50,000 al Fondo de Emergencia por el Terremoto de Haití a la Cruz Roja Canadiense ; y
  - La creación del Fondo de Alivio y Reconstrucción de Haití de Gildan que fue financiado por una recaudación de fondos a nivel de empleados de US\$ 58,000 y contribuciones adicionales de la Compañía. Este Fondo financió una operación creada por la Compañía en la República Dominicana que entregó:
    - 26,000 cajas de alimentos en un período de cuatro semanas.
    - Todos los empleados recibieron por lo menos una caja por semana, que podía alimentar a una familia de cuatro durante cinco días.
    - Medicamentos, alimentos para bebés y pañales, así como 1,300 tiendas de campaña de alta calidad.
- Se facilitaron inspecciones a la infraestructura por parte de terceros con el fin de permitir a los contratistas reanudar producción de manera segura.
- Se brindó asistencia financiera a los contratistas con el adelanto de una cantidad significativa en el capital de trabajo y equipo, que apoyó el proceso de reconstrucción y la creación de empleo en Haití.

El viernes 12 de febrero de 2010, ejecutivos de Gildan participaron en un servicio conmemorativo en Palm Apparel en apoyo a los empleados y sus familias. La planta de Palm Apparel se ha reubicado y funciona normalmente, proporcionando una fuente de empleo muy necesaria en la región.



## **BARBADOS**

#### **Aprender en Verano es Divertido**

Una de las dificultades en el sistema de educación de Barbados ha sido la transición de la escuela primaria a la escuela secundaria. El libro Summer Learning is Fun (Aprender en verano es divertido) es una iniciativa desarrollada por un conocido educador de Barbados para responder a este problema específico. El libro está destinado a orientar y acompañar mejor a los estudiantes hacia el nivel de educación que encontrarán en la escuela secundaria, además de brindar consejos sobre cómo hacer la transición con éxito.

En 2010, Gildan proveyó fondos para la impresión y la distribución de estos libros en toda la isla, y compró ejemplares para los empleados que tienen hijos o miembros de la familia que están pasando por esta transición.

## **CANADÁ**

#### **Dans la rue**

La principal organización caritativa apoyada por Gildan por los últimos siete años ha sido Dans la rue, una organización sin fines de lucro

con sede en Montreal que apoya a jóvenes sin hogar. La organización brinda un lugar seguro para que los jóvenes se reúnan y crezcan, ofreciendo recursos adaptados a sus necesidades y, sobre todo, respeto, amistad y motivación.

Desde el comienzo de nuestra relación, en 2005, Gildan ha donado US\$777,500 a esta causa humanitaria y la mayor parte de este monto ha financiado la Cafetería Diaria del Centro Chez Pops, que sirve un promedio de 1,000 comidas por semana. Hemos distribuido también miles de camisetas.

En 2011, Gildan patrocinó la gala de recaudación de fondos From the Street to the Stars, un evento único en el que los mejores jóvenes chefs de Montreal exponen su interpretación de la comida de la calle. Cada año un grupo de empleados de Gildan participan como voluntarios para apoyar en la noche del evento.



### **Toujours ensemble**

Gildan ha venido colaborando con Toujours ensemble desde 2005. Toujours ensemble es una organización sin fines de lucro que ayuda a niños, en edad escolar de Verdun, con las tareas escolares, actividades de recreación de bajo costo y proporcionando un lugar de reunión después de la escuela en el que pueden disfrutar de un sentimiento de pertenencia. Toujours ensemble ayuda a más de 450 niños cada año escolar y distribuye becas de perseverancia a estudiantes de colegios y universidades.

Gildan ha ayudado a Toujours ensemble con una donación de camisetas, sudaderas y polos, así como con un apoyo financiero para becas. La duradera relación de Gildan con Toujours ensemble es un excelente ejemplo del deseo de la compañía de ayudar a los jóvenes a tener éxito en la escuela y contribuir a la calidad de vida de los niños y sus familias.

La contribución de Gildan a la fecha asciende a \$35,000 en efectivo y \$24,000 en especie.

### **Je Passe Partout**

*Je Passe Partout*, una organización ubicada en el barrio Hochelaga-Maisonneuve de Montréal, también ha recibido el apoyo de Gildan con una donación anual de \$7,000 desde 2005, lo que representa una donación acumulada de \$42,000. Las metas de las actividades de *Je Passe Partout* están estrechamente ligadas a la prevención del fracaso escolar en áreas menos privilegiadas de la ciudad. La meta del programa de soporte de la escuela es motivar a los niños en su desarrollo académico y ayudarlos a adquirir una actitud positiva con respecto a la escuela y sus estudios.

### **Fondation de l'athlète d'excellence du Québec**

La misión de la Fondation de l'athlète d'excellence du Québec es apoyar económicamente a estudiantes atletas en su búsqueda por la excelencia y contribuir en la promoción de estos modelos a seguir en la sociedad quebequense. Gildan ha estado respaldando a la fundación financieramente desde 2005, por medio de las Becas de Liderazgo de Gildan, asignadas cada año a tres estudiantes atletas que se distinguen por su servicio a la comunidad y que demuestran roles de liderazgo dentro de sus equipos respectivos.

Desde el inicio de la relación con la fundación, Gildan ha donado 21 becas que representan más de \$58,000.

### **Trevor Williams Kids Foundation**

La Fundación para Niños Trevor Williams es una organización sin fines de lucro dedicada a enseñar destrezas para la vida a jóvenes marginados. La fundación trabaja con niños de 6 a 18 años de edad de diferentes contextos sociales, étnicos y culturales. La Fundación para Niños Trevor Williams apoya a cerca de 2,000 niños cada año a través de la organización de eventos, ligas deportivas y programas. Gildan se complace en apoyar esta gran organización que apoya a la juventud y los anima a mantenerse en la escuela. Gildan ha apoyado esta fundación desde el 2006 a través de ayuda financiera para el programa Zona de Lectura, para una contribución total de más de \$48,000, así como con donaciones en especie de camisetas y sudaderas que representan un total de \$21,000.

### **Literacy Unlimited**

Desde el 2008 Gildan ha estado apoyando a Literacy Unlimited, una organización dedicada a la promoción del alfabetismo. Con el respaldo financiero de Gildan, han podido establecer el programa de alfabetismo Oasis School en tres institutos ubicados en el área de West Island de Montreal. El programa ofrece sesiones de tutoría gratuitas a estudiantes de instituto que se ven enfrentados a un alfabetismo bajo, y por lo tanto se encuentran en riesgo de abandonar los estudios. La contribución financiera total de Gildan a esta organización es cerca de \$50,000.

## **ESTADOS UNIDOS**

### **I Support - ¿Una camiseta puede hacer un mundo mejor?**

Gildan lanzó el Programa "I Support..." en 2010 para reconocer el gran trabajo que realizaban las organizaciones benéficas de Norteamérica y crear conciencia sobre la importancia de apoyarlas sobre todo durante tiempos económicamente desafiantes. Este programa único está diseñado para animar a la gente a que nos hablen sobre las organizaciones de beneficencia que apoyan y la manera en que están teniendo un impacto positivo en el mundo. En 2010, Homeboy Industries ha sido seleccionada por un panel de jueces para recibir una donación de \$100,000 dólares.



*"El regalo del programa 'I Support...' de Gildan ayudó a financiar la capacitación laboral en Homeboy Industries. Con seis empresas con fines sociales, Homeboy entrena y emplea a cerca de 175 a 200 jóvenes por año. Estos jóvenes se alejan de la vida de las pandillas hacia una vida de esperanza a través del aprendizaje de habilidades, completando su educación, eliminando sus tatuajes, y abordando muchos otros temas. Gildan hizo posible que Homeboy pueda ofrecer un camino hacia el cambio."*

- Padre Greg Boyle, Fundador y Director Ejecutivo de Homeboy Industries,  
el destinatario de la donación de \$100,000 dólares como parte de la campaña de 2010 del programa "I Support ..." de Gildan

La segunda edición del programa "I Support..." fue lanzada en abril de 2011 para la cual Gildan duplicó su compromiso y se comprometió a donar \$200,000 dólares a varias organizaciones benéficas a través del America del Norte. ¡Gildan demostrará una vez más que una camiseta puede hacer un mundo mejor!

Por la compra de una camiseta Softstyle de Gildan (estilo 64000 y 64000L), Gildan reservará un porcentaje de las ganancias para

financiar las donaciones caritativas que se distribuirán a través del programa.

#### **iDinos cuál es tu organización benéfica favorita!**

Como el programa del año pasado, la primera parte del programa "I Support..." de 2011 se basa en la participación de clientes y distribuidores de Gildan, así como el público en general, para ayudar a determinar las organizaciones benéficas que se recibirán \$100,000 dólares, divididos en las siguientes categorías:

1. Donación por Ciudadanía Corporativa - \$50,000
2. Donación por Impacto - \$20,000
3. Donación por Sostenibilidad - \$10,000
4. Donación por Responsabilidad - \$10,000
5. Donación por Elección del Público - \$10,000

Pedimos a los residentes de Canadá y Estados Unidos que nos digan cuál es su organización benéfica favorita y por qué tiene un auténtico impacto positivo en su comunidad. En 2011, la selección y el proceso de votación se realizaron a través de Facebook. Los visitantes de la página de GenuineGildan en Facebook (solamente en inglés) pudieron elegir una organización benéfica registrada y/o "votar" por sus historias favoritas.

En octubre de 2011, se anunció una lista de las diez mejores organizaciones basada en una fórmula matemática acumulativa que considera el número total de historias presentadas por cada organización benéfica y el número total de "votos" por cada artículo presentado. Los destinatarios de la donación se anunciarán al principio de 2012.

#### **Network for Good + Gildan = Tarjetas Gildan Good Cards®**

Una de las novedades del programa anual "I Support..." de este año son las tarjetas Gildan Good Cards®, que nacen de una asociación con Network for Good, un portal sin fines de lucro que permite donar en línea a más de 1,2 millones de organizaciones benéficas registradas en Estados Unidos. A través de estas tarjetas, más de 90 organizaciones benéficas registradas en Estados Unidos han sido impactadas con \$100,000 dólares adicionales durante el año 2011.

La Good Card® es una tarjeta de regalo que permite al receptor dirigir, en nombre de Gildan, una donación pre-pagada de \$50,00 a una organización benéfica de su elección registrada en Estados Unidos. Gildan ofreció estas tarjetas dentro de su red de comercio mayorista y también a individuos quienes a través de Facebook, nominaron a su organización benéfica de preferencia al programa "I Support...".



*"Gildan es un gran ejemplo de una empresa que entiende lo que significa estar comprometida con su comunidad. A pesar de que la empresa opera a escala global, el programa 'I Support...' permite a Gildan a conectarse con las partes interesadas a nivel local y capacita a las personas para hacer una diferencia en las comunidades en las que viven y trabajan. Disfrutamos de nuestra asociación y felicitamos a Gildan por usar la tarjeta Good Card® - una tarjeta de regalo para organizaciones benéficas - para premiar a los participantes del programa y darles la posibilidad de apoyar las causas cercanas a su corazón".*

- Dan McCabe, Director General  
Network for Good

Para más información sobre el programa "I Support...", visite [www.GildanISupport.com](http://www.GildanISupport.com) o la página Facebook del programa en [www.facebook.com/genuineGildan](http://www.facebook.com/genuineGildan).



En 2010, Gildan realizó su primera ECV para identificar el impacto ambiental más significativo durante el ciclo de vida de una camiseta blanca estilo 2000.

Gildan fue el primer fabricante de ropa deportiva impresa para el mercado mayorista en obtener la certificación Oeko-Tex® Standard 100.

## 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 sostenible y de calidad**

Gildan buscan constantemente integrar más materia prima sostenible, elaboradas utilizando 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.



## INICIO > PRODUCTO > OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

### Nuevas Iniciativas

#### Objetivo

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

#### Plazo:

Por determinarse

#### Avances:

Iniciado





## INICIO > PRODUCTO > EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

La Evaluación de Ciclo de Vida (ECV) es una herramienta usada para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida, desde la extracción de la materia prima hasta el procesamiento, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar programas y políticas sustentables.

Para conducir su primera ECV, en 2010, Gildan se asoció con Quantis, una organización independiente que provee a las empresas y gobiernos con herramientas, guías y conocimientos para alcanzar la sostenibilidad al manejar con destreza sus ciclos de vida y reducir el impacto ambiental. 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.

Este modelo de evaluación valoró dimensiones, como la salud humana, calidad del ecosistema, consumo de recursos, cambio climático y consumo de agua. La información obtenida de la ECV nos permitió comprender mejor nuestros procesos e impactos, validar las mejoras a los procesos o productos e identificar nuevos, manejar los riesgos actuales y anticipar las necesidades futuras (por ejemplo: mercado o regulatorias).

La ECV es un método riguroso y holístico 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 asociados 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



### HALLAZGOS CLAVE DE ECV

La ECV mostró que, debido principalmente a la generación de electricidad para el lavado y secado, la fase de "uso del producto" constituyó el principal contribuyente a todo el impacto ambiental en la salud humana, cambio climático y agotamiento de recursos. Sin incluir la fase de uso del producto, el impacto más grande en la calidad de los ecosistemas surge de la producción agrícola de fibra de algodón, principalmente mediante el uso de la tierra, consumo de agua y emisiones relativas a los fertilizantes.

La ocupación de tierras mide la reducción de la biodiversidad causada por el uso de la tierra. La agricultura, producción agrícola de fibra de algodón en el caso de Gildan, es el contribuyente principal en esta categoría. El consumo de agua está vinculado principalmente a la irrigación de los campos, mientras que las emisiones relativas a los fertilizantes hacen referencia al uso de fertilizantes durante el cultivo de algodón, lo que genera emisiones extensivas de gas de efecto invernadero (CO<sub>2</sub> y N<sub>2</sub>O).

Gildan mitiga en su gran mayoría este impacto al suplir la gran mayoría del algodón usado en sus propios lugares 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 uso de 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.

Dentro de la fabricación directa, 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 valida sólidamente nuestro propio entendimiento y enfoque para mitigar los impactos clave. Esto es ciertamente verdadero para las áreas de nuestra cadena de suministro y procesos de fabricación donde influimos o controlamos en forma directa. Los hallazgos iniciales de la ECV están actualmente integrados en nuestro sistema de gestión ambiental general.



## INICIO > PRODUCTO > MATERIA PRIMA

### ALGODÓN

En octubre de 2009, Cotton Council International (CCI) otorgó a Gildan el derecho a usar la marca reconocida internacionalmente COTTON USA, que identifica y distingue los productos de calidad fabricados con un alto contenido de algodón de Estados Unidos, en el empaque de Gildan de productos fabricados con algodón de Estados Unidos.

Gildan es consciente de los beneficios inherentes del algodón de Estados Unidos, que es la razón por la cual suplimos la gran mayoría del algodón usado en sus propios sitios de fabricación de Estados Unidos. Estos beneficios están asociados con diferentes ventajas ambientales y sociales ya que los productores de algodón de Estados Unidos tomaron una posición de liderazgo en forma global en el desarrollo de prácticas agrícolas sustentables y condiciones éticas en el lugar de trabajo, principalmente mediante el uso de nuevas tecnologías de cosecha y procesamiento que minimizan el impacto ambiental al usar menos agua, tierra y energía. Por ejemplo: nuevas variedades de fibra que requieren menos agua han disminuido los requisitos de irrigación, y el uso de prácticas de labrado de conservación está disminuyendo las necesidades y consumo de combustible para tractor, reduciendo así las emisiones de GEI vinculadas a sus usos. Asimismo, los fabricantes de algodón de Estados Unidos evalúan los temas de derechos humanos, como las condiciones de trabajo de los trabajadores, incluyendo, pero no limitándose a las condiciones de trabajo seguro y los temas, como el trabajo infantil, trabajo forzado, discriminación y libertad de asociación.

Algunos hechos acerca del algodón de Estados Unidos:

- El algodón de Estados Unidos está regulado como un cultivo alimenticio y como cultivo de fibra por las agencias regulatorias de Estados Unidos (USDA y FDA); por consiguiente, sujeto a los mismos estándares ambientales exigentes como los productores de alimentos
- Los productores de algodón de Estados Unidos ofrecen un ambiente de trabajo ético y seguro, en relación con los derechos de los empleados de acuerdo con las leyes y reglamentaciones como lo establecen las normas O.S.H.A. y la ley de Estados Unidos.
- El algodón de Estados Unidos es un cultivo tolerante al calor y a la sequía, con dos tercios crecidos de acres plantados que no requieren acres sin irrigación complementaria aparte de la precipitación.
- Dos tercios de los cosechadores de Estados Unidos usan labrado de conservación, que ahorra aproximadamente 907 millones de toneladas métricas de tierra por año y más de mil millones de litros de combustible para tractor. El labrado de conservación es un método diferente al labrado convencional. Reduce la erosión del suelo y así la pérdida de nutriente. Además aumenta la humedad del suelo y el contenido del asunto orgánico en el suelo.
- El algodón de Estados Unidos es un amortiguador de gas de efecto invernadero neto (GHG) de algodón de Estados Unidos con más GHG absorbido en la fibra, plantas y suelo que se emiten durante todo el ciclo agrícola desde la preparación del campo a lo largo de la cosecha.
- La mayoría del área de acres del algodón de Estados Unidos se administra con el uso de los métodos de gestión de pesticidas integrados más avanzados y tecnologías modernas, que juegan un papel fundamental en la reducción de uso de pesticida
- La industria de algodón de Estados Unidos está altamente regulada y es transparente con auditorías de terceros múltiples desarrolladas y una supervisión de varias ONG y departamentos gubernamentales.

### HILO RECICLADO EN SUDADERAS

En 2011, Gildan comenzó a incorporar una porción más creciente de sus recortes textiles reciclados (residuos)- enviados desde nuestras instalaciones en Honduras y República Dominicana para después ser procesados en Estados Unidos en sus sudaderas. Las sudaderas están hechas actualmente de 10% (por peso) de textil certificado de fibras post industriales. Seguiremos mejorando este proceso para aumentar el porcentaje de fibra reciclada durante los próximos años. El objetivo de Gildan es aumentar la cantidad de material reciclado en nuestras sudaderas a 17% (por peso) al final del año fiscal 2012.

Ventajas de usar hilos reciclados:

- Reduce el uso de algodón virgen
- Reduce el uso de pesticidas, fertilizantes y agua usada en producción de algodón y combustible usado en el transporte
- Reduce la cantidad de residuos que va al vertedero



## INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Gildan está sujeta a leyes y regulaciones sobre seguridad del producto.

En los Estados Unidos estamos sujetos a la Ley de Mejora a la Seguridad del Producto de Consumo [solo disponible en inglés], revisada por la Ley de Mejora a la Seguridad del Producto de Consumo de 2008, la Ley Federal de Sustancias Peligrosas, la Ley de Tejidos Inflamables, y por las reglas y regulaciones promulgadas conforme a sus estatutos. Estos estatutos y regulaciones incluyen requisitos para pruebas y certificación para la inflamabilidad de prendas de vestir, el contenido de plomo, y plomo en revestimientos superficiales en productos para niños, y para contener ftalato en artículos para el cuidado de niños, incluyendo componentes plastificados de ropa de dormir para niños.

En Canadá estamos sujetos a leyes y regulaciones similares, siendo las más significativas la Ley de Productos Peligrosos (HPA, por sus siglas en inglés) y la Ley Canadiense de Seguridad del Producto de Consumo (CCPSA, por sus siglas en inglés). La CCPSA está dirigida a enfatizar la responsabilidad de la industria para ofrecer productos seguros, al fortalecimiento de las autoridades de cumplimiento, proveer más y mejor información al público, mejorar la seguridad de productos importados, asegurar un mejor registro, y la insitución de informe obligatorio. La CCPSA también establece nuevas regulaciones, tales como las normas de inflamabilidad de textiles.

En la Unión Europea, también estamos sujetos a regulaciones de seguridad del producto, siendo la más significativa las que son impuestas de conformidad con la Directiva General de Seguridad del Producto. Asimismo, estamos sujetos a leyes similares en otras jurisdicciones en donde se venden nuestros productos.

Gildan está en cumplimiento, en todos los aspectos materiales, con las leyes y regulaciones de seguridad del producto aplicables en las jurisdicciones donde operamos.



## INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO > CERTIFICACIÓN OEKO-TEX® STANDARD 100

En abril de 2004, Gildan se convirtió en el primer fabricante y proveedor para el mercado mayorista de ropa deportiva estampada en obtener la Certificación Oeko-Tex® Standard 100. Esta eco-certificación, conocida internacionalmente, provee a la industria textil y de la confección una norma uniforme para el análisis objetivo de la presencia de sustancias perjudiciales en sus productos. Las materias primas, productos intermedios y terminados, incluyendo accesorios de todas las etapas de proceso a lo largo de la cadena de fabricación son incluidas en el proceso de evaluación.

Las pruebas de laboratorio acreditadas abarcan actualmente un aproximado de 100 parámetros de comprobación vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño, que se basan en normas internacionales y otros métodos reconocidos de evaluación. El objetivo primordial de las pruebas de laboratorio es identificar la presencia de sustancias dañinas y peligrosas, o químicos que son dañinos para la salud, en las prendas o partes de las prendas. Estas incluyen también pruebas de simulación, que toman en cuenta todas las vías posibles en que las sustancias perjudiciales pueden ser absorbidas en el cuerpo humano.

Los productos textiles pueden certificarse con la norma Oeko-Tex® Standard 100 únicamente si todos los componentes, sin excepción, cumplen con los criterios requeridos. La certificación, que se renueva cada año, abarca todos los productos de Gildan manufacturados en nuestras instalaciones de Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh.

El Oeko-Tex® Standard 100 es coherente con nuestro riguroso Código de Prácticas Ambientales y garantiza aún más a los consumidores que Gildan está comprometida a desarrollar procesos de manufactura que protejen la salud y son responsables con el medio ambiente.

Para obtener más información sobre la certificación y el programa de evaluación, visite [www.oeko-tex.com](http://www.oeko-tex.com).





## CONTÁCTANOS [INICIO >](#)

Para más información sobre Gildan y su compromiso con las prácticas de negocio social y ambientalmente responsables, sírvase comunicarse con nosotros:

### **Ciudadanía Corporativa de Gildan**

Peter Iliopoulos  
Vice Presidente Senior, Asuntos Públicos y Corporativos  
piliopoulos@gildan.com

Claudia Sandoval  
Vice Presidenta, Ciudadanía Corporativa  
Centroamérica y el Caribe  
csandoval@gildan.com

Geneviève Gosselin  
Directora, Comunicaciones Corporativas  
ggosselin@gildan.com

Teléfono: 514-735-2023 or  
Línea gratuita: 1-866-755-2023

Correo electrónico: cc@gildan.com