



INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2014 (DISPONIBLE EN VERSIÓN WEB)



[Gildan.com](#) | [Índice de contenido GRI G4](#) | [Contáctanos](#) | [Fr](#) | [En](#)

[COMPañÍA](#) | [EMPLEADOS](#) | [MEDIO AMBIENTE](#) | [COMUNIDAD](#) | [PRODUCTO](#)



RECONOCIMIENTOS

Gildan ha sido incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por segundo año consecutivo, efectivo el 22 de septiembre de 2014. Gildan es la única compañía norteamericana en la industria de Textiles, Prendas de vestir y Bienes de Lujo nombrada en el DJSI World.

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM

RECONOCIMIENTOS



ENERGÍA RENOVABLE

EN 2014, A LO LARGO DE
NUESTRAS OPERACIONES
GLOBALES, BRINDAMOS CERCA
DE UN MILLÓN HORAS-HOMBRE
DE ENTRENAMIENTO.



SEGURIDAD DEL PRODUCTO

DESDE 2010, GILDAN HA
DISMINUIDO LOS RESIDUOS
ENVIADOS VERTEDEROS POR
21% Y RECICLAR Y REUTILIZAR
90% DE NUESTROS RESIDUOS.



CUMPLIMIENTO SOCIAL

45%+

EMISIONES DE GEI



ACCIONISTAS & SOCIOS

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

INICIO > COMPAÑÍA



MENSAJES DE LA ALTA GERENCIA

Un sólido compromiso para tener prácticas líderes

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



RESEÑA DE LA COMPAÑÍA

Ser parte de tu vida

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



NUESTRO ENFOQUE

Creación de prioridades estratégicas bien definidas

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



OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Medición para mejorar más

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



INFORME

Informamos sobre nuestros resultados desde 2004

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



ACCIONISTAS & SOCIOS

Compartiendo ideas y creando consenso

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



GOBIERNO CORPORATIVO

Adoptar y adherirse a los estándares más elevados

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



RECONOCIMIENTO

Ser reconocido

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



INICIO > COMPAÑÍA > MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA

CARTA DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE GILDAN – INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2014

En 2014 logramos importantes avances en nuestras iniciativas estratégicas de crecimiento. Invertimos cerca de \$300 millones en capital para la actualización y renovaciones de nuestras instalaciones existentes, además de aumentar nuestra capacidad de hilado. Globalmente, creamos más de 8,000 empleos para apoyar la estrategia de crecimiento de la Compañía. También hemos agregado marcas de consumo a nuestro portafolio con la adquisición de sustancialmente todos los activos de Doris Inc., el tercer comercializador más importante de calcetería de marca para damas en Norteamérica y el líder del mercado en Canadá.

El desempeño de la Compañía en el ámbito de la responsabilidad social corporativa (RSC) es fundamental para nuestra estrategia empresarial global. Es por esto que hemos continuado a invertir en la implementación de prácticas líderes en la industria con respecto a las condiciones de trabajo, apoyo a la comunidad, huella ambiental y la oferta de productos fabricados responsablemente. Por ejemplo, en 2014, dado el éxito de la Escuela de Espalda en Honduras, hemos desarrollado la escuela para el Hombro con un total de 8 médicos y 9 enfermeras que están entrenados para ser instructores certificados.

Continuamos a superar, antes del tiempo esperado, algunos de los objetivos ambientales que habíamos establecidos para 2015. Por ejemplo, desde 2010, Gildan ha más que duplicado el objetivo de reducción de la intensidad de las emisiones de gas de efecto invernadero, el cual fue establecido a 20% y desde entonces ha logrado una disminución del 45%. Adicionalmente, nos complace reportar que en 2014, 53% de la energía total de Gildan fue generada por fuentes renovables y que la Compañía logra reutilizar o reciclar más del 90% de sus residuos.

Los esfuerzos que ponemos en nuestros programas sociales y ambientales han sido reconocidos una vez más con nuestra inclusión en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por segundo año consecutivo. Gildan es la única compañía norteamericana en la industria de Textiles, Prendas de vestir y Bienes de Lujo nombrada en el DJSI World este año. Estamos particularmente orgullosos de haber logrado la mejor calificación de las ocho compañías incluidas en la industria de la confección en las categorías de gobierno corporativo, manejo de riesgos y crisis, salud y seguridad ocupacional, así como la calificación percentil más alta en las categorías de la dimensión social. Este reconocimiento confirma la importancia que ponemos en nuestro programa de RSC y el impacto positivo de invertir continuamente en nuestro modelo de negocio de manufactura vertical, el cual nos permite implementar nuestros diversos programas directamente.

Este es nuestro primer año reportando bajo la versión actualizada de los lineamientos de la Iniciativa Global de Reportes (GRI por sus siglas en inglés), una organización líder en el campo de la divulgación de sostenibilidad. Uno de los principales cambios como resultado de la transición de la versión G3.1 a la versión G4 de los lineamientos es el aumento de la importancia del concepto de materialidad. Como parte de la aplicación de estos lineamientos actualizados, en 2014, Gildan realizó una evaluación de materialidad entre sus partes interesadas. El propósito de este ejercicio era de evaluar la importancia que nuestras diferentes partes interesadas ponen en una amplia gama de temas relacionados a la RSC y los negocios. Esto nos permite asegurar que nuestro reporte de sostenibilidad contiene información sobre temas que nuestras partes interesadas consideran ser de sumo interés. Los resultados de nuestra evaluación de materialidad está disponible en la sección Compañía, bajo la sub-sección Informes.

Finalmente, Gildan continúa a estar comprometida con ser miembro de organizaciones reconocidas internacionalmente como FLA, WRAP y la Sustainable Apparel Coalition (Coalición Sostenible de Prendas). Con un interés creciente en ofrecer productos socialmente responsables, estos estándares, combinados con nuestro estricto Código de Conducta y programa de auditoría, han resultado ser de mucho valor para nuestros clientes.

Quisiera agradecer a todos los empleados de Gildan por su contribución a los esfuerzos de RSE y de sostenibilidad de la Compañía y por su apoyo continuo a nuestros valores e iniciativas. Estoy orgulloso de todo el trabajo duro que hemos hecho este año y espero poder compartir noticias de nuevos logros en el informe del próximo año.

Glenn J. Chamandy

Presidente y Director Ejecutivo

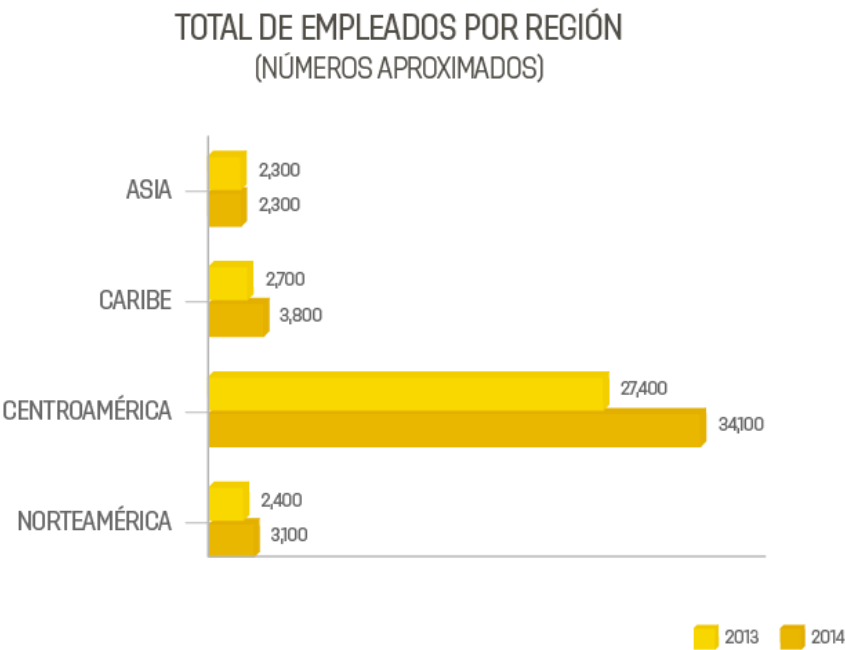


INICIO > COMPAÑÍA > RESEÑA DE LA EMPRESA

Gildan es un proveedor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, calcetines y ropa interior. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe® y Anvil® y sus extensiones de marcas, así como las licencias de las marcas Under Armour®, Mossy Oak® y New Balance®. La compañía distribuye sus productos en el mercado de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá en donde Gildan® es la marca líder en la industria. Actualmente, la compañía está aumentando su presencia en los mercados internacionales. La compañía es una de los grandes proveedores de calcetines deportivos, casuales y de vestir para una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y está desarrollando Gildan® como una marca de ropa deportiva básica e interior preferida por los consumidores.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, altamente eficientes, social y ambientalmente responsables situadas principalmente en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, que están estratégicamente ubicadas para atender las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 37,000 empleados en el mundo y está comprometida a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones.

TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN AL FINAL DEL AÑO FISCAL 2014*



* Favor notar que al 31 de marzo de 2014 Gildan tenía más de 37,000 empleados en todo el mundo.

DATOS FINANCIEROS DESTACADOS

(en dólares americanos)

- Ventas netas de aproximadamente \$2.36 billones, con un crecimiento del 8%
- Crecimiento de la utilidad por acción en un 9%
- Crecimiento de la tasa de retorno en un 19.3%
- 20% de incremento en el importe del dividendo trimestral

EVENTOS IMPORTANTES EN 2014

MARKETING Y VENTAS

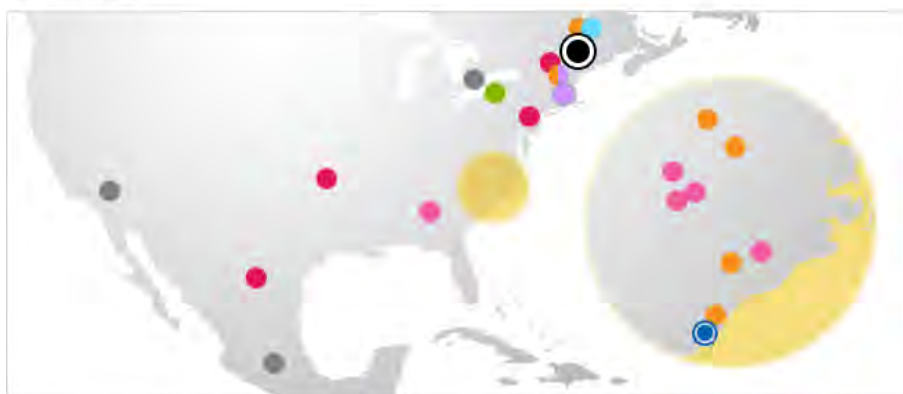
- 80 aniversario de la marca Gold Toe®
- Gildan se convirtió en la marca número 3 de ropa interior para hombre en el canal minorista de los Estados Unidos
- Efectivo el 1º de octubre de 2014, Gildan extendió su acuerdo de licencia mundial exclusiva de la marca Mossy Oak® para prendas deportivas, ropa interior y calcetines por un término de diez años.

OPERACIONES DE MANUFACTURA

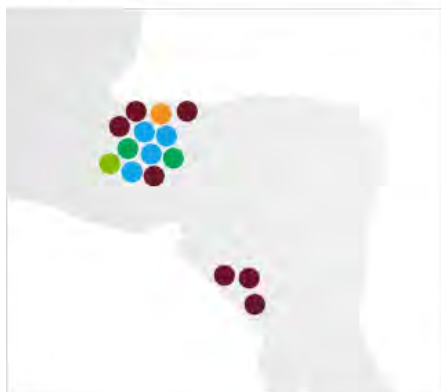
- La puesta en marcha de Río Nance 1 y de la instalación textil de Anvil en Honduras se completaron esencialmente al final del año fiscal 2014. Las instalaciones se reconfiguraron y se actualizaron con nuevo equipo para apoyar el crecimiento planificado de la Compañía en ropa interior y en productos básicos más especializados de desempeño y moda.
- Anunciamos planes para una mayor expansión de capacidad textil, incluyendo una nueva instalación en Honduras y una nueva en Costa Rica.
- Gildan esencialmente completo la construcción de un nuevo centro de distribución en el complejo textil Río Nance en Honduras.
- El 7 de julio de 2014, la Compañía adquirió sustancialmente todos los activos operativos y asumió ciertas obligaciones de Doris Inc., un comercializador y fabricante líder de medias, calcetería y prendas moldeadoras para detallistas en Canadá y los Estados Unidos.
- Como parte de su inversión significativa en hilado en los Estados Unidos:
 - Durante el año fiscal 2014, Gildan renovó y modernizó las instalaciones de hilado en Clarkton, Carolina del Norte y Cedartown, Georgia, las cuales fueron incluidas como parte de la adquisición del 50% restante del joint-venture de Gildan en hilado.
 - En febrero de 2014, Gildan comenzó operaciones en su primera instalación de hilado en anillos en Salisbury, Carolina del Norte. La instalación fue puesta en marcha al final de 2014.
 - En diciembre de 2014, Gildan también comenzó producción en la segunda instalación de hilado en Salisbury. La instalación será puesta en marcha durante el transcurso de 2015.
 - Adicionalmente, una nueva instalación de hilado en Mocksville, Carolina del Norte. Esta actualmente en construcción.

OPERACIONES DE GILDAN

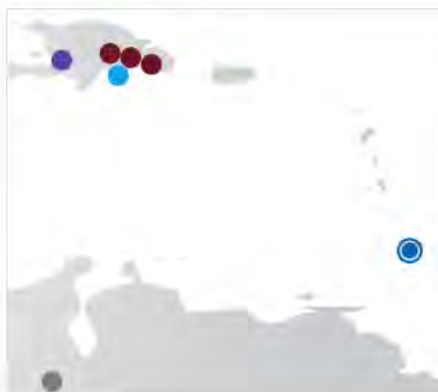
NORTEAMÉRICA



CENTROAMÉRICA



CARIBE



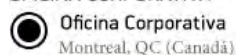
EUROPA



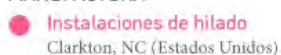
ASIA-PACÍFICO



OFICINA CORPORATIVA



MANUFACTURA



VENTAS

● Oficinas centrales de ventas y mercadeo

Christ Church (Barbados) – División de Prendas Estampadas
Charleston, SC (Estados Unidos) – División de Prendas de Marca

● Oficinas regionales de ventas y administración

Bentonville, AR (Estados Unidos)
Nueva York, NY (Estados Unidos)
Burlington, VT (Estados Unidos) ⁽¹⁾
Londres (Reino Unido)
Monclova (México)
Kaiserslautern (Alemania)
Shanghai (China)

Tiendas de Venta al detalle de Gold Toe⁽²⁾

49 tiendas en Estados Unidos

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

● Operados por Gildan

Montreal, QC (Canadá) ⁽¹⁾
Charleston, SC (Estados Unidos)
Eden, NC (Estados Unidos)
Mebane, NC (Estados Unidos)
Hamer, SC (Estados Unidos)
Berlin, VT (Estados Unidos) ⁽¹⁾
New Bedford, MA (Estados Unidos) ⁽¹⁾
Río Nance (Honduras) ⁽¹⁾
Kaiserslautern (Alemania)

● Proveedores de Logística de Tercera Parte

Brampton, ON (Canadá)
Norwalk, CA (Estados Unidos)
Ciudad de México (México)
Medina (Colombia)
Manchester (Reino Unido)
Amberes (Bélgica)
Shanghai (China)

Cedartown, GA (Estados Unidos)
Salisbury, NC (Estados Unidos) – Dos instalaciones ⁽¹⁾
Mocksville, NC (Estados Unidos) ⁽¹⁾

● Instalaciones de manufactura de ropa deportiva e interior⁽⁶⁾

Río Nance (Honduras) – Tres instalaciones
Naco (Honduras)
Bella Vista (República Dominicana)

● Instalaciones de costura

San Miguel, Villanueva, San Antonio y El Progreso (Honduras)
Masatepe, Rivas y San Marcos (Nicaragua)
Santo Domingo (República Dominicana) – Dos instalaciones
San Pedro de Macoris (República Dominicana)

● Instalaciones de teñido de prendas⁽¹⁾

Northfield, VT (Estados Unidos)
New Bedford, MA (Estados Unidos)

● Instalaciones de serigrafía

Clarence, NY (Estados Unidos) ⁽¹⁾
Naco (Honduras)

● Instalación integrada de textil y costura

Savar, Dhaka (Bangladesh)

● Instalaciones de manufactura de calcetines

Río Nance (Honduras) – Dos instalaciones

● Instalación de manufactura de medias⁽²⁾

Montreal, QC (Canadá)

● Gestión de abastecimiento y contratistas⁽⁸⁾

Puerto Príncipe (Haití)
Shanghai (China)
Hong Kong (China)

- (1) Estas instalaciones fueron agregadas en marzo de 2015, con la adquisición de sustancialmente todos los activos de Comfort Colors. Tomar nota que la instalación de New Bedford cuenta con operaciones de distribución así como de teñido de prendas.
- (2) No indicadas en el mapa.
- (3) Estas instalaciones fueron agregadas con la adquisición de sustancialmente todos los activos de Doris Inc. en julio de 2014.
- (4) En 2014, Gildan inauguró un nuevo centro de distribución en el complejo textil de Río Nance en Honduras, para consolidar la capacidad de distribución en el país.
- (5) En septiembre de 2013, Gildan anunció la construcción de dos instalaciones adicionales de hilado, una que fue construida en Salisbury, NC, y que comenzó operaciones en diciembre de 2014, y otra en Mocksville, NC, que está actualmente en construcción. Se espera que estas dos instalaciones de hilado estén ya operando en su total capacidad en 2015 y 2016, respectivamente.
- (6) En 2014, Gildan anunció el plan de construir dos instalaciones textiles adicionales. La primera, la cual será ubicada en el complejo textil Río Nance en Honduras, estará comenzando producción en 2016, mientras que la segunda, que será ubicada en la provincia de Guanacaste en Costa Rica, se espera comenzara producción en 2017.
- (7) En abril de 2015, Gildan anunció la consolidación de sus actividades de serigrafía a su instalación de serigrafía más grande, ubicada en el parque Green Valley, Honduras. Esto resultará en el cierre de la instalación de Clarence, NY, efectivo el 1º de junio de 2015.
- (8) Gildan posee oficinas administrativas para supervisar la producción de contratistas de costura de tercera parte en estas regiones.



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

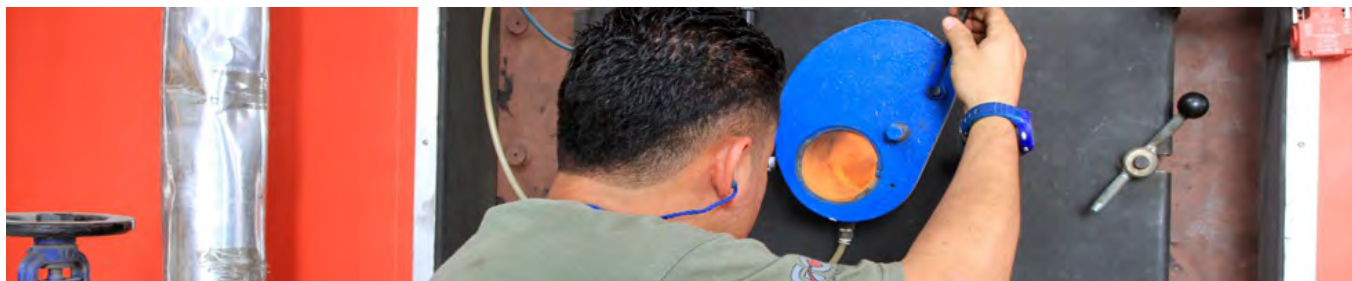
Comprometida con el desarrollo y la implementación de soluciones innovadoras que reducen el impacto ambiental de nuestras operaciones a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

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 > NUESTRAS MARCAS

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

GILDAN®

Gildan entró en la industria de la confección hace casi 30 años. Adelantándonos hasta hoy, Gildan es ahora un proveedor líder en la industria que ofrece prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia. Bajo la marca Gildan®, ofrecemos una selección excepcional de colores que cubren las necesidades de todos. Nuestros productos de clase mundial incluyen camisetas, camisas deportivas, sudaderas, ropa interior, calcetines y ropa de alto rendimiento, la cual diseñamos y producimos para los mercados mayoristas y detallistas alrededor del mundo.

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

GILDAN®

ANVIL®

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

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

anvil®

COMFORT COLORS™

¿Alguna Vez se ha preguntado quien suministra las camisetas deportivas, las camisetas sin mangas y las sudaderas con aspecto desgastado a clubes, universidades y centros turísticos? Somos nosotros! Comfort Colors™ ha estado tiñendo prendas de calidad en una diversidad de colores por 40 años. Nuestras prendas teñidas presumen el estilo del momento con la apariencia de algo antiguo y apreciado. Esto es lo que vistes cuando estas siendo solo tú!

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



GOLD TOE®

El calcetín con la emblemática "punta de oro" ha sido parte del armario americano la mayor parte de un siglo. Combinando calidad, diseño y experiencia técnica en la amplia gama de estilos, la punta de oro es un símbolo reconocido que identifica a la marca Gold Toe® como el estándar de calidad y durabilidad en calcetines. El efecto de halo de Gold Toe® ha dado lugar a exitosas extensiones de marca, ropa interior y camisetas, construidas sobre los valores esenciales de la marca de calidad, ajuste y durabilidad.

Visite www.goldtoe.com para conocer más sobre las marcas Gold Toe®, incluyendo PowerSox®, GT, una marca Gold Toe™, SoleUtion™, SilverToe™, Auro® y All Pro®.



SECRET®

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

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

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



SILKS®

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

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

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



KUSHYFOOT™

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

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



NEW BALANCE®

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

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

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

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



UNDER ARMOUR®

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

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

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



UNDER ARMOUR.

MOSSY OAK®

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

Gildan ha firmado una asociación exclusiva con Mossy Oak® para producir una variedad de artículos en las categorías de ropa deportiva, ropa interior y calcetines. Como tal, somos el fabricante con licencia exclusiva para productos específicos Mossy Oak®, incluyendo ropa interior y ropa interior térmica, ropa para descanso, camisetas con detalles gráficos, sudaderas y mantas.

Adicionalmente, Gildan obtuvo la licencia mundial exclusiva para los calcetines Mossy Oak®. La Compañía está autorizada para vender a cualquier minorista en el mundo y por medio todos los canales de distribución mayorista.

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

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



MOSSY OAK®



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME

Gildan ha publicado Informes de Ciudadanía Corporativa anuales 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, en 2011 trasladamos toda la información a este nuevo sitio web exclusivo.

Para los profesionales de responsabilidad social y ambiental, la información en este sitio web fue estructurada de acuerdo con los lineamientos del servicio de reportes Global Reporting Initiative (GRI) versión G4. Gildan ha presentado su reporte para 2014 a la Iniciativa Global de Informes (GRI, por sus siglas en inglés) y está actualmente en espera de su verificación para asegurar que al momento de la publicación del reporte basado en los lineamientos G4, los contenidos básicos generales G4-17 al G4-27 estuvieran ubicados correctamente tanto en el Índice de Contenido y en el texto del reporte final. También incluimos indicadores materiales del proyecto piloto del Suplemento del Sector de Prendas y Calzado.

El Índice GRI le ayudará a navegar a través de los diferentes lineamientos. Los lineamientos GRI, desarrollados por una amplia gama de accionistas internacionales, han sido adoptados para mejorar la calidad, credibilidad y comparabilidad de la información que reportamos. Estos lineamientos se aplicaron en la recolección e interpretación de todos los datos presentados dentro del informe y proporcionan un marco creíble, ampliamente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social de una organización, independientemente del tamaño, sector o ubicación. 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 el año fiscal 2014 de Gildan (del 30 de septiembre de 2013 al 5 de octubre de 2014), y presenta información sobre temas referentes a las ubicaciones propiedad de Gildan en Norteamérica, Centroamérica, Cuenca del Caribe y Asia, así como cualquier impacto significativo que se derive de las operaciones de las mismas. La información disponible sobre nuestros contratistas de manufactura y proveedores de materias primas también ha sido incluida. A menos que indicado de otra manera, los datos sobre nuestros contratistas cubren las instalaciones contratistas que hayan sido aprobadas para producción al final del periodo sobre el cual se está reportando. En donde lo consideramos relevante, hemos incluido datos de años anteriores, los cuales están claramente indicados como tal donde aplica. Este sitio web contiene información sobre asuntos y temas que reflejan los programas e iniciativas de sostenibilidad de la organización en relación con el gobierno corporativo, el bienestar de las personas, el compromiso con la comunidad, la protección ambiental y la sostenibilidad del producto. Informamos sobre estas iniciativas pues consideramos que son temas de importancia para la Industria de la Confección, así como de interés para nuestras partes interesadas principales, más específicamente nuestros empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y las comunidades en las que operamos.

La información relativa a New Buffalo Shirt Factory, que se adquirió el 18 de junio de 2013, ha sido incluida en nuestros datos de 2014. La información relativa a Doris Inc., que se adquirió el 17 de julio de 2014, ha sido incluida en la mayoría de los datos presentados sobre temas de trabajo. Sin embargo, los datos sobre temas ambientales así como información relacionada a nuestras auditorías internas de cumplimiento, no ha sido incluida en nuestros datos de 2014, ya que la compañía fue adquirida en el tercer trimestre del año fiscal y aún estamos en el proceso de implementación de estos programas. A lo largo del reporte, hemos indicado cuando la información relacionada a Doris no se ha incluido. Los resultados restantes de las operaciones de Doris se incluirán en el informe del próximo año. Favor tomar nota que la producción de la instalación propiedad de Doris representa menos del 1% de la producción total de las instalaciones propiedad de Gildan.

Los datos recopilados en este informe son el resultado de un esfuerzo colectivo de personal de Gildan a lo largo de las operaciones de la Compañía en diferentes ubicaciones, con una variedad de técnicas de medición que han sido adoptadas.

LA LÍNEA BASE DE GILDAN

La línea de base de Gildan para propósitos de informes es 2010. En 2012 Gildan estableció objetivos de reducción para las instalaciones propiedad de Gildan en cuanto a consumo de energía, emisiones de gases efecto invernadero, consumo de agua y desechos enviados al vertedero. Para ello, Gildan se asoció con un consultor externo con el fin de examinar los informes de los años anteriores en lo que se refiere a los indicadores relacionados con los objetivos de reducción con el fin de dar cuenta sobre las adquisiciones recientes de la compañía. En consecuencia, el año de referencia de 2010 se ha ajustado y los informes de los años siguientes se actualizarán cuando haya un cambio significativo acumulado en los datos del año de referencia. Las situaciones siguientes provocarían ajustes si se producen cambios significativos:

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

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

Adicionalmente, dada la disponibilidad y la calidad de los datos en el año de referencia en relación con los volúmenes de agua y desechos, los puntos de datos representativos de las instalaciones de New Buffalo Shirt Factory han sido retrotraídos a 2010 con el fin de restablecer el año de referencia. Cuando se encontraron errores en los informes de años anteriores, fueron corregidos y validados con nuestro consultor externo para que la metodología de cálculo fuera la misma todos los años y poder establecer una comparación precisa.

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

MATERIALIDAD

Gildan considera que la materialidad es cuando un tema tiene una importancia alta para sus partes interesadas y un impacto significativo en el negocio, En 2014, Gildan realizo la primera evaluación de materialidad a lo largo de toda la Compañía, en una análisis para identificar temas de mayor relevancia para Gildan y para informar de una mejor manera su estrategia de sostenibilidad. Gildan trabajó con una tercera parte para ayudar a facilitar una evaluación independiente del proceso. El estudio de materialidad incluyó un proceso de cinco pasos con aportaciones de partes interesadas internas y externas:

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

El primer paso incluyó una revisión de documentación disponible, como documentos internos, los resultados de la evaluación anterior del ciclo de vida de Gildan así como investigaciones en tendencias actuales y emergentes para extraer temas que fueran relevantes al negocio de Gildan, considerando ambas situaciones dentro y fuera del control de Gildan. La alta gerencia de los diferentes departamentos funcionales y marcas de Gildan fueron entrevistados para tener una mejor comprensión de las tendencias, oportunidades y retos a lo largo del negocio. Temas que se enfatizaron o se mencionaron en varias de las entrevistas han sido clasificados en cuatro áreas: oportunidades, retos, tendencias de la industria y factores externos.

2. Crear una lista de temas y situaciones emergentes relevantes al sector de las prendas y el negocio

Como resultado del paso 1, se identificó una lista de temas y se clasificaron por relevancia de temas:

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

La lista de temas incluidos bajo cada uno de los temas de relevancia mencionados se usaron para facilitar las discusiones alrededor de cómo la Compañía debe priorizar estos temas en base al impacto en el negocio y en las partes interesadas.

3. Evaluar las prioridades de las partes interesadas

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

Los grupos de partes interesadas entrevistados incluyen:

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

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

4. Definir la materialidad para Gildan

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

- Un tema tiene mayor impacto en la **generación de ingresos** si genera:
 - Un cambio del 5% en la participación del mercado
 - Impacto en la posición del Gildan ene l mercado de los Estados Unidos
 - Impacto en la expansión de Gildan Asia y/o en América Central o del Sur
 - Impacto en el cumplimiento de los estándares de clientes principales
- Un tema tiene mayor impacto en el **costo** si genera:
 - Un cambio del 1% en gastos operacionales
 - Relaciones de cumplimiento impactadas con clientes importantes
- Un tema tiene mayor impacto en los **empleados** si genera:
 - Un impacto en la atracción y retención de talento en Honduras

5. Matriz de materialidad

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

PRIORIDADES Y TEMAS MATERIALES	GRI G4 ASPECTOS MATERIALES	BARRERAS
Trabajo infantil	Trabajo infantil	Dentro y fuera
Corrupción	Anti-corrupción	Dentro y fuera
Compensación de empleados	N/A	Dentro y fuera
Salud y seguridad del empleado	Salud y seguridad ocupacional	Dentro y fuera

Entrenamiento y habilidades de los empleados	Entrenamiento y educación	Dentro
Salario justo	N/A	Dentro y fuera
Calidad de producto	N/A	Dentro y fuera
Seguridad de producto	Salud y seguridad del cliente	Dentro y fuera
Descarga de aguas residuales	Vertidos y residuos	Dentro y fuera

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

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

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

REVISIÓN

El Comité de Divulgación de Gildan revisó toda la información material incluida en el presente para garantizar que nuestras partes interesadas reciben la representación adecuada de nuestro desempeño durante el año fiscal 2013.

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.

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 riesgo para el cambio climático
- Programas de Ergonomía para prevenir trastornos músculo – esqueléticos
- Análisis de Causa Raíz



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > ÍNDICE DE CONTENIDO GRI G4

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

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

* = Indicador principal

PERFIL ORGANIZACIONAL

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-3	Nombre de la organización	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)			No
G4-4	Principales marcas, productos y/o servicios.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2014 p. 6-7 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa Nuestras Marcas			No
G4-5	Localización de la sede principal.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2014 p. 6-7 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa Nuestras Marcas			No
G4-6	Localización de la sede principal.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)			No
G4-7	Naturaleza de propiedad y forma jurídica.	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual de Información 2014 p. 1-2 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa			No
G4-8	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes y beneficiarios).	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés)  Informe Anual 2014 p. 6-11 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa			No
G4-9	Dimensiones de la organización	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual 2014 p. 7-10, 14 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa			No
G4-10	Los detalles de los empleados de la organización y los trabajadores externos	Reseña de la Empresa Prácticas de Empleo			No
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Sindicatos			No
G4-12	Describe la cadena de suministro de la organización	Reseña de la Empresa Contratistas y Proveedores			No
G4-13	Cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de	Informe Anual 2014 p. 7-9 Contratistas y			No

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

* = Indicador principal

IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-17	Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes y si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria	Informe anual 2014 p. 61 Informe			No
G4-18	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y el límite de cada aspecto	Informe			No
G4-19	Elabore una lista de los aspectos relevantes que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Child Labour (AF12, HR5) Corruption (SO3, SO4, SO5) Employee Compensation (own indicator 1) Employee Health & Safety (LA5, LA6, LA7 , AF31) Fair Wage (own indicator 2) Employee Training and Skills (LA9, LA10, LA11) Product quality (own indicator 3) Product Safety (PR1, PR2) Wastewater Discharge (EN22, EN26) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo Salud y Seguridad Programa Ergonomía Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto			No
G4-20	Indique el límite dentro de la organización de cada aspecto relevante.	Child Labour (AF12, HR5) Corruption (SO3, SO4, SO5) Employee Compensation (own indicator 1) Employee Health & Safety (LA5, LA6, LA7 , AF31) Fair Wage (own indicator 2) Employee Training and Skills (LA9, LA10, LA11) Product quality (own indicator 3) Product Safety (PR1, PR2) Wastewater Discharge (EN22, EN26) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo			No

		Salud y Seguridad Programa Ergonomía Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto			
G4-21	Indique la cobertura fuera de la organización de cada aspecto relevante	Child Labour (AF12, HR5) Corruption (SO3, SO4, SO5) Employee Compensation (own indicator 1) Employee Health & Safety (LA5, LA6, LA7, AF31) Fair Wage (own indicator 2) Employee Training and Skills (LA9, LA10, LA11) Product quality (own indicator 3) Product Safety (PR1, PR2) Wastewater Discharge (EN22, EN26) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo Salud y Seguridad Programa Ergonomía Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Código de Prácticas Ambientales Hallazgos Seguridad del Producto			No
G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas	Informe			No
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y el límite de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	Informe			No

* = Indicador principal

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

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










* = Indicador principal









PARÁMETROS DEL REPORTE


NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-28	Período de referencia (por ejemplo, años fiscales / calendario) para la información proporcionada.	Informe			No
G4-29	Fecha de reporte anterior más reciente (si existe).	Informe			No
G4-30	Ciclo de presentación de informes (anual, bienal, etc).	Informe			No
G4-31	Contacto para consultas relativas al reporte o su contenido.	Informe			No
G4-32	Opción conforme con la Guía ha elegido la organización.	Informe Índice de contenido GRI G4			No
G4-33	Política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	El informe de Gildan para 2014 no ha sido verificado externamente.			No

* = Indicador principal

GOBIERNO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-34	Estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	Circular de Representación de Administración 2014 p.46-59 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo			No
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad a la alta dirección y a determinados empleados en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 47-54 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo			No
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 47-55 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo			No
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 55 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités:	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 46-59 and 5-10 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 46-47 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 46-59 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 46-47 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-42	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social de la organización, incluidos riesgos y oportunidades relevantes, la adherencia o cumplimiento de los estándares, códigos de conducta y principios acordados a nivel internacional.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 47-54 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-43	Señale qué medidas se han adoptado para desarrollar y mejorar el	 Circular de Representación de Administración 2014 p.			No

	conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	47-54 (disponible en inglés y en francés)			
G4-44	Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 55-56 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-45	Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 59 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-46	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 59 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 47-55, 59 (disponible en inglés y en francés)			No
G4-48	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos relevantes queden reflejados.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 59			No
G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones relevantes al órgano superior de gobierno.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 59 Mecanismos de comunicación			No
G4-50	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones relevantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	Mecanismos de comunicación	La naturaleza y número total de preocupaciones críticas comunicadas a la Junta de Directores no se incluyó en el reporte.	La información está sujeta a restricciones de confidencialidad específicas.	No
G4-51	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo y relacione los criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 11-44			No
G4-52	Procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	 Circular de Representación de Administración 2014 p. 15-16			No

G4-53	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	 Circular de Representación de Administración 2014 p 44-45			No
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.		La proporción no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.		La proporción no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No

* = Indicador principal

ETHICS AND INTEGRITY

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

* = Indicador principal

ESTÁNDARES Y PRÁCTICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

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

* = Indicador principal

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

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

* = Indicador principal

ECONÓMICO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Informe Anual 2014 p. 14, 55-58 Donaciones por país			No
EC2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	 Informe Anual 2014 p. 41-50 (disponible en inglés y en francés) Emisiones GEI			No
G\$-EC6	Proporción de ejecutivos contratados de la comunidad local en ubicaciones significativas de operación.	Desarrollo de la Comunidad			No
G4-EC7	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura y servicios provistos	Desarrollo de la Comunidad Donaciones por país			No
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos.	Desarrollo de la Comunidad			No

* = Indicador principal

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

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

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

* = Indicador principal

DERECHOS HUMANOS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyen cláusulas que incorporen asuntos de derechos humanos o han sido evaluados en ese tema.	Contratistas y Proveedores			No
G4-HR2	Total de horas de capacitación del personal en políticas y procedimientos relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados capacitados.	Código de Ética Contratistas y Proveedores Capacitación y Desarrollo			No
G4-HR3	Número total de incidentes de discriminación y las acciones correctivas tomadas	En 2014 no hubieron incidentes de discriminación reportados en las instalaciones propiedad de Gildan.			No
G4-HR5	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde el derecho de ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva puede ser violado o en riesgo significativo, y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.	Sindicatos Hallazgos			No
G4-HR5	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de este.	Hallazgos			No
G4-HR6	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgos de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio.	Hallazgos			No
G4-HR7	Porcentaje del personal de seguridad entrenado en las políticas y procedimientos de la organización relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones.	Contratistas y Proveedores			No
G4-HR9	Porcentaje y número total de operaciones que fueron sometidas a revisiones y/o evaluaciones de impactos relacionados a derechos humanos.	Contratistas y Proveedores Auditorías			No
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Contratistas y Proveedores Auditorías			No
G4-GRI11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas	Contratistas y Proveedores Auditorías Hallazgos			No
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Mecanismos de comunicación			No

* = Indicador principal

SOCIEDAD

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-SO1	Porcentaje de operaciones en las cuales se han implementado programas de desarrollo, de compromiso con la comunidad y evaluaciones de impactos.	Desarrollo de la Comunidad			No
AF33	Prioridades en la estrategia de inversión en la comunidad.	Donaciones			No
AF34	Cantidad de inversión en las comunidades donde viven los empleados divididos por ubicación.	Donaciones por país			No
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Código de Ética	No reportamos los riesgos significativos relacionados a la corrupción identificada en la evaluación de riesgo.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.	No
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Código de Ética			No
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	En 2014, no se reportaron incidentes de corrupción y ni casos legales pendientes.			No

* = Indicador principal

RESPONSABILIDAD RELACIONADA AL PRODUCTO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	OMISIONES IDENTIFICADAS	JUSTIFICACIÓN DE POSIBLES OMISIONES	VERIFICACIÓN EXTERNA
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100			No
G4-PR2	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad del producto y servicio durante su ciclo de vida, por tipo de resultados	Durante el año fiscale 2014, no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad de nuestros productos.			No

* = Indicador principal

ADDITIONAL MATERIAL ASPECTS

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

* = Indicador principal




INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > INFORMES

Puede encontrar abajo todos nuestros informes de Ciudadanía Corporativa.

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2013 DE GILDAN

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

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2012 DE GILDAN

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

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2011 DE GILDAN

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

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2010

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

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2008-2009

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

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

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2008

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

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2007 DE GILDAN

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

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2006 DE GILDAN

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

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2005 DE GILDAN

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



INICIO > COMPAÑÍA > ACCIONISTAS & SOCIOS

En Gildan, 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 e industria.

SUSTAINABLE APPAREL COALITION

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

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

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



WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Todas nuestras instalaciones de costura más antiguas están certificadas por Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) o están actualmente en proceso de ser renovar su certificación. Los cuatro contratistas de costura que producen para Gildan en Haití también están certificados 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 12 principios que garantizan que los conceptos clave de trabajo se entiendan y practiquen en el piso de producción y por parte de la gerencia. WRAP confía en monitores terceros, independientes para certificar que las fábricas cumplan con los principios de WRAP.

Haga clic aquí para más información acerca de WRAP.

ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA)

El programa de cumplimiento laboral de Gildan está acreditado por la 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 sido pionera en formar parte del FLA desde hace 10 años. El método de informe público anual de FLA, su estricto Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y las auditorías internas y externas independientes fueron elementos clave que motivaron a Gildan a buscar la membresía FLA en 2004.

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

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

BETTER WORK

Gildan ha estado participando en el Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo a través de sus contratistas en

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

SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)

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

PROYECTO DE DIVULGACIÓN DE CARBÓN (CDP)

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

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

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

A través de 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. Desde entonces, Gildan ha estado trabajando en colaboración con el MSN en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus diferentes centros de manufactura. Seguimos en diálogo con MSN en relación con nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa.

CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR

El Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC, por sus siglas en inglés) es una organización sin fines de lucro creada por administraciones educativas como institutos, universidades y estudiantes, y expertos en derechos laborales.

El objetivo del WRC es ayudar a la puesta en vigencia de los Códigos de Conducta para manufactura adoptados por los institutos y universidades.

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

OTROS

También hemos establecido relaciones con las siguientes organizaciones:

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



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO

Gildan está comprometida a mantener una sólida cultura de gobierno corporativo de integridad, responsabilidad y transparencia. Consideramos las prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo no solo son una parte integral de nuestros compromisos sociales y ambientales, sino un factor importante en nuestro éxito de negocio.

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

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

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

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

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

DATOS BREVES

- Ocho de los nueve miembros de la Junta son independientes de la administración.
- Gildan ha adoptado un Código de Ética, un Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas Ambientales.
- Solo los directores independientes participan de los tres comités de la Junta Directiva (Auditoría y Finanzas, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Corporativa y Compensación y Recursos Humanos).
- El Comité de Cumplimiento de Gildan, liderado por el Presidente y Director General, reporta directamente al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de la Junta de Directores.
- Gildan obtuvo clasificaciones altas en gobierno corporativo en el "Report on Business" del diario Globe and Mail por ocho años consecutivos (2007-2014)



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > CÓDIGO DE ÉTICA

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

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

Ver el  Código de Ética y el Código de Conducta.

POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN Y PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

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

Gildan ha implementado un marco de cumplimiento de varios niveles para mitigar el riesgo de la conducta inapropiada de los empleados y socios comerciales clave. Este marco, el cual es supervisado por el Comité de Cumplimiento, se basa en políticas sólidas y programas de cumplimiento que incluyen el Código de Ética, Código de Conducta y la Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento de Gildan. Además del monitoreo y reportes continuos, todas las posiciones de gerentes en adelante en Gildan deben certificar formalmente el cumplimiento al Código de Ética y el Código de Conducta, así como con otras políticas importantes como la Política de Anticorrupción y Programa de Cumplimiento, en una base anual. En 2014, un total de 726 empleados certificaron su cumplimiento a las políticas anticorrupción de Gildan.

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

Las políticas del sistema de control y gestión de riesgos de Gildan incluyen el Código de Ética y el Código de Conducta de Gildan, así como la línea directa de integridad y Responsabilidad Social. La línea directa, que es administrada por un proveedor de servicios externo, permite a los empleados comunicar de forma confidencial y anónima, las preocupaciones relacionadas con la ética, fraude, corrupción o cualquier otro incumplimiento al Código de Ética y de Conducta. El Comité de Cumplimiento de la Compañía, ha establecido un Comité de Cumplimiento de Ética y Fraude, el cual es responsable de supervisar los Códigos de Ética y Conducta. El Comité de Cumplimiento de Ética y Fraude revisa todas las llamadas recibidas a través de la línea directa y deben comunicar cualquier asunto significativo al Comité de Cumplimiento, quien a su vez debe reportar al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de la Junta de Directores. Si se requiere.

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

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













(1) William D. Anderson

(2) Donald C. Berg

(3) Glenn J. Chamandy

(4) Russell Goodman

(5) Russ Hagey

(6) George Heller

(7) Anne Martin-Vachon

(8) Sheila O'Brien

(9) Gonzalo F. Valdes-Fauli

* Favor tomar nota que Pierre Robitaille y James R. Scarborough se retiraron de la Junta, a partir del 5 de febrero de 2015.

** El Sr. Ronald C. Berg y la Sra. Anne Martin-Vachon fueron nombrados miembros de la Junta efectivo el 5 de febrero de 2015, manteniendo nueve directores en la Junta de Directores y el número de directores independientes en ocho.

 Lea más sobre nuestra Junta de Directores.

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

JUNTA	% MINORIA	% MUJERES	% MIEMBROS EN EDADES DE 30-50	% MIEMBROS MAYORES DE 50 AÑOS	% REGISTRO DE ASISTENCIA
JUNTA DE DIRECTORES	11.1%	11.1%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITE DE AUDITORIA Y FINANZAS	16.6%	16.6%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITE DE COMPENSACION Y RECURSOS HUMANOS	0%	16.6%	0%	100%	100%
MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	25%	0%	0%	100%	100%

Favor notar que estos porcentajes reflejan la composición de la Junta de Directores y sus comités al final de nuestro año fiscal 2014 y por lo tanto no reflejan la incorporación de los nuevos miembros de la Junta en febrero de 2015.



INICIO > COMPAÑÍA > RECONOCIMIENTOS

Corporativo

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

Gildan ha sido incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por segundo año consecutivo, efectivo el 22 de septiembre de 2014. Gildan es la única compañía norte americana en la industria de Textiles, Prendas de vestir y Bienes de Lujo nombrada en el DJSI World este año. La Compañía cree que sus iniciativas de responsabilidad social corporativa crean valor para sus partes interesadas, quienes tienen fuertes expectativas en relación a las marcas, especialmente en la industria de prendas de vestir.

Estamos particularmente orgullosos este año de tener la mejor calificación de las ocho compañías incluidas en la industria de la confección en las categorías de gobierno corporativo, manejo de riesgos y crisis, salud y seguridad ocupacional, así como la calificación percentil más alta en las categorías de la dimensión social.

Los Índices de Sostenibilidad Dow Jones son gestionado por S&P Dow Jones Índices en colaboración con RobecoSAM. Siguiendo un enfoque de clase mundial, los índices miden el desempeño de los líderes mundiales en sostenibilidad. Las compañías son seleccionadas en base a una evaluación exhaustiva de criterios económicos, ambientales y sociales a largo plazo que cuentan para las tendencias generales y específicas de la industria. Solamente organizaciones líderes en su industria en base a esta evaluación son incluidos en la clasificación.

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

Corporativo

ANUARIO DE SOSTENIBILIDAD 2015 DE ROBECOSAM

Gildan ha sido incluido en la edición 2015 del Anuario de Sostenibilidad de RobecoSAM, que es la publicación más completa del mundo sobre sostenibilidad corporativa. Como una de las empresas con mayor puntuación en la industria Textil, Prendas de Vestir y Bienes de lujo, Gildan también recibió la Distinción Categoría Plata por su excelente desempeño en sostenibilidad. Con el fin de ser elegibles para la inclusión en el Anuario una empresa debe estar dentro del 15% superior de su industria y también debe obtener una puntuación que está dentro del 30% de las empresas de mejor desempeño en su industria.

Canadá

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

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

Sustainalytics utiliza una metodología llamada "Mejor del Sector" (Best-of-Sector™) para comparar empresas dentro de un mismo grupo en las mejores prácticas industriales. La investigación de Sustainalytics es utilizada por algunos de los inversionistas institucionales e individuales más grandes del mundo que toman en cuenta el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, además de los resultados financieros, en el manejo de sus inversiones.

Ser incluidos continuamente en esta clasificación es un testimonio de los muchos logros y esfuerzos presentados por Gildan y sus empleados en la implementación de nuestro programa líder de responsabilidad social corporativa.

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



Corporativo

PREMIOS CLEAN50 “LÍDERES EMERGENTES” 2015

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

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

Honduras

SELLO FUNDHARSE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – 2008 – 2014

En 2014, por séptimo año consecutivo la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) ha reconocido a Gildan con el Sello FUNDAHRSE. Este reconocimiento es otorgado a compañías que demuestran altos estándares y un sólido compromiso hacia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Estos aspectos son evaluados a través de un cuestionario con preguntas relacionadas a prácticas ambientales, relaciones con los empleados y la comunidad, gobernabilidad, y prácticas de mercadeo y compras. El cuestionario es una herramienta de asesoría la cual fue elaborada por FUNDAHRSE en conjunto con otras organizaciones en Centro América enfocadas en RSE. El mismo incluye preguntas estandarizadas para la región, así como específicas para cada país en donde es aplicada. Las compañías que obtuvieron calificaciones superiores a los estándares establecidos por FUNDAHRSE, lo que destaca su compromiso con la comunidad y la consistencia con sus valores, misión y visión corporativos.

Nicaragua

PREMIO NACIONAL EN LA CATEGORIA DE EXCELENCIA Y COMPETITIVIDAD

UniRSE, la Asociación Nicaragüense de Responsabilidad Social Empresarial reconoció a Gildan con el premio de “Excelencia y Competitividad”. Gildan fue honrada durante el décimo foro nacional de RSE organizado por UniRSE en Managua a inicios de Noviembre, un evento dirigido a estudiantes de las universidades locales y el sector privado. La Compañía también fue invitada a participar en el foro presentando una síntesis de nuestra estrategia de RSE, particularmente sobre las mejores prácticas y alianzas sostenibles de nuestras operaciones en Nicaragua.



En los últimos diez años, cerca de 1,000 empleados de Gildan se han beneficiado de este programa y continuaron sus estudios de secundaria de la mano con su trabajo. Esto incluye más de 80 empleados de las instalaciones textiles que se inscribieron en el programa Educatodos el año pasado.



230 voluntarios participaron en la entrega de 8,700 juguetes durante la campaña “Regalando Sonrisas” en 2014.

INICIO > EMPLEADOS

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

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



CÓDIGO DE CONDUCTA

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 PARA EMPLEADOS

Apoyo a nuestros empleados y sus comunidades

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



INICIO > EMPLEADOS > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

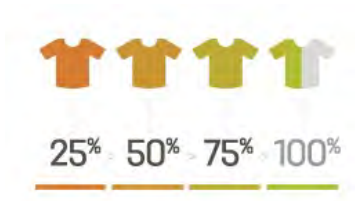
Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de FLA en 2012, decidimos reevaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa de SCI. En 2011, empezamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión, utilizando la metodología SCI, a la cual nos dedicamos en 2013. Hemos completado un borrador, el cual se encuentra bajo revisión y que se espera estará finalizado en 2015. Además de integrar la metodología de SCI, también llevamos a cabo una evaluación comparativa de las mejores prácticas de la industria, cuyos resultados también se incorporarán a nuestro nuevo enfoque.



Objetivo

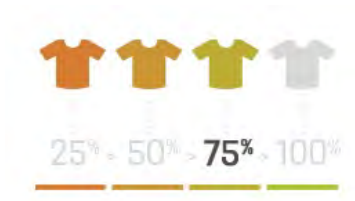
Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 – nivel de clase Mundial – del modelo ECNC).

Plazo:

2014

Avances:

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



Compromiso con los Empleados

Objetivo

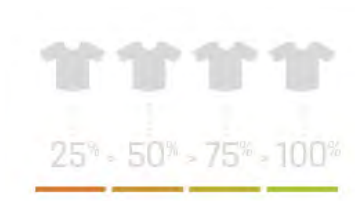
Realizar la segunda encuesta de empleados global.

Plazo:

2015

Avances:

Una encuesta global de empleados se llevó a cabo en julio de 2013 y como resultado, se han implementado las iniciativas de mejora en base a los resultados de la encuesta. En 2015, una segunda encuesta se llevará a cabo para evaluar el nivel actual de satisfacción de los empleados y el resultado de estas iniciativas realizadas por la Compañía.





INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA

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

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

¿Qué incluye el Código de Conducta de Gildan?

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

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

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

Lea más sobre el cumplimiento del Código de Conducta.

CAPACITACIÓN INTERNA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los nuevos empleados se familiarizan con el Código de Conducta de Gildan, a través de un proceso de incorporación formal manejado por los departamentos de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social Corporativa. Los empleados deben certificar por escrito que han leído y entendido todos los aspectos del Código de Conducta. Adicionalmente, los nuevos empleados son capacitados en temas de ciudadanía corporativa, así como sus derechos y deberes en ese aspecto. Esta capacitación provee a los empleados nuevos un entendimiento profundo acerca del Código de Conducta de Gildan, 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 y sobre otros temas relacionados a la ciudadanía corporativa también se ofrecen periódicamente para prevenir y abordar temas potenciales del lugar de trabajo. En 2014 se ofrecieron sesiones de capacitación a todos los empleados en nuestra instalación integrada de Bangladesh, en todas nuestras instalaciones de costura y en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras. Mas sesiones de capacitación serán impartidas en el resto de nuestras instalaciones textiles, de calcetines y de serigrafía en Centro América y el Caribe antes del final del segundo trimestre de 2015.

En 2014, el Código de Conducta se presentó a los empleados de la compañía recientemente adquirida, Doris, en sus instalaciones de Canada. Una capacitación más profunda sobre el tema está planificada para ellos durante el segundo trimestre 2015.

GUÍA DEL PROVEEDOR DE GILDAN

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

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



INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

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

INSTALACIONES DE LOS CONTRATISTAS DE MANUFACTURA PARA GILDAN

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



PERFIL DE LAS INSTALACIONES DE LOS CONTRATISTAS DE MANUFACTURA DE GILDAN



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

REQUISITOS CONTRACTUALES

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

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

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

CONTRATISTA DE TERCERA PARTE POTENCIAL

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

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

CONTRATISTAS ACTUALES

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

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

CAPACITACIÓN DEL CONTRATISTA

Hemos ofrecido capacitación a todos los empleados de cada uno de nuestros contratistas de costura en Haití de manera regular. En 2014, se entrenaron más de 700 empleados recibieron capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan y más de 600 empleados también se entrenaron en el uso del extinguidor de incendios.

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

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

Durante el 2014, se ofreció capacitación en el Código de Conducta de Gildan a tres contratistas nuevos en México. Las capacitaciones se brindaron a un total de 11 empleados de mandos medios en todas las instalaciones.

Una capacitación de seguimiento sobre el Código de Conducta se brindó a un total de 240 empleados de seguridad (todos parte del personal de contratistas) a lo largo de las operaciones de Gildan. Diseñado específicamente para los empleados de seguridad contratados por terceros, el entrenamiento se enfoca en situaciones comunes 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). Esta nueva legislación requiere que los fabricantes y minoristas de bienes con recibos brutos anuales a nivel mundial de más de \$100 millones de dólares brinden a los consumidores información acerca de sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y el tráfico de personas de sus cadenas de suministro.

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

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

Nuestro Código de Conducta está basado en las convenciones de la OIT. Los puntos de referencia mencionada abordan el trabajo forzado, el trabajo infantil, los salarios y beneficios, horas de trabajo, el acoso y abuso, así como la salud y seguridad.

Las condiciones de trabajo se monitorean en todas las instalaciones, propias y de contratistas, que fabrican nuestros productos. El programa de cumplimiento laboral de Gildan está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), como tal, todas 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. Gildan fue la primera compañía verticalmente integrada en tener un programa de cumplimiento social acreditado por la FLA.

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

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

Gildan evalúa los riesgos potenciales asociados con su cadena de suministros evaluando a los contratistas potenciales antes de cualquier acuerdo de subcontratación a través de una evaluación previa a su contratación. Esta evaluación ayuda a guiar nuestras decisiones de negocios y la relación con los contratistas de manufactura con los que trabajamos.

Estas evaluaciones están diseñadas para asegurar que, como mínimo, todas las instalaciones que fabrican nuestros productos cumplan con nuestro estricto Código de Conducta interno, leyes internacionales y locales, y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos establecidos por la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y de FLA. Todos los códigos y normas mencionados anteriormente comprenden estrictas disposiciones sobre la mano de obra forzada e infantil así como sobre la trata de personas y la esclavitud. Cuando se utilizan proveedores externos, ellos también se deben adherir a estos códigos. Esto es una exigencia para hacer negocios con Gildan.

Para asegurar que cumplimos o superamos los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, conducimos una serie de auditorías internas independientes y por terceros cada año, garantizando nuestro compromiso de responsabilidad para con nuestros empleados, clientes y otras partes interesadas. En 2014 se realizaron 244 auditorías de monitoreo. De estas, 155 fueron conducidas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos trabajando a nuestro nombre, y 89 fueron conducidas por los auditores externos o por los asesores bajo la dirección de WRAP, FLA, OIT, el Programa 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.

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

A partir del año fiscal 2014, Gildan implementó una nueva política en la cual todas las auditorías realizadas en las instalaciones de nuestra propiedad serán sin previo aviso. Las auditorías de Gildan en las instalaciones de los contratistas continuaran siendo sin previo aviso o semi-anunciadas. La mayoría de las auditorías son conducidas por nuestros auditores internos. Además, usamos auditores independientes de tercera parte en algunas instancias. Asimismo, estamos sujetos a las auditorías de algunos de nuestros clientes.

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

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

Gildan utiliza una metodología de muestreo, basada en las pautas Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), para determinar el número de documentos a ser revisados así como el número de personas a ser entrevistadas.

Algunos de nuestros contratistas han estado participando en el Programa Better Work de la OIT. Las instalaciones de fabricación de

Gildan, así como sus contratistas también son auditados independientemente 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 respetan y se adhieren al Código de Conducta de Gildan, incluimos una cláusula en nuestros acuerdos comerciales que rige nuestras relaciones contractuales, la cual estipula que los contratistas deben regirse por nuestro Código.

Gildan también solicita a todos sus contratistas y proveedores, por medio de un documento firmado, que confirmen que no utilizan ni obtienen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán en ninguno de los hilos que suministran a nuestra organización o cuando fabrican nuestros productos.

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

Los proveedores incluidos en la evaluación fueron seleccionados en base a varios riesgos que incluyen su proximidad a Uzbekistán y las cantidades de hilo compradas por Gildan o contratistas de manufactura de tercera parte fabricando nuestros productos. Estas evaluaciones han sido realizadas por un tercero desde 2014.

Adicionalmente, como parte de la mejora continua de nuestro programa de cumplimiento social y como parte de nuestras mejores prácticas, en la segunda mitad de 2014, comenzamos el proceso de auditar proveedores clave de materias primas. Durante 2014, completamos un total de cinco auditorías de proveedores. Las auditorías identificaron las debilidades en las áreas de documentación de contratos e información de contacto de los empleados, exceso de horas extras, salud y seguridad y ambiente.

Actualmente estamos trabajando con estos proveedores para desarrollar un plan de remediación para abordar estos hallazgos. Dado que esto es un nuevo proceso y un estándar de “mejor en su clase”, decidimos no auditar más proveedores de materias primas en 2015 ya que esperamos lograr resultados similares a los que vimos en 2014.

En su lugar, decidimos enfocar nuestros recursos en asistir a los proveedores de materias primas que auditamos en 2014 en la implementación y ejecución de un plan apropiado de remediación. Basado en el éxito que logremos con este enfoque, re-evaluaremos la mejor manera de proceder con estas auditorías en 2016.

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

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

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

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

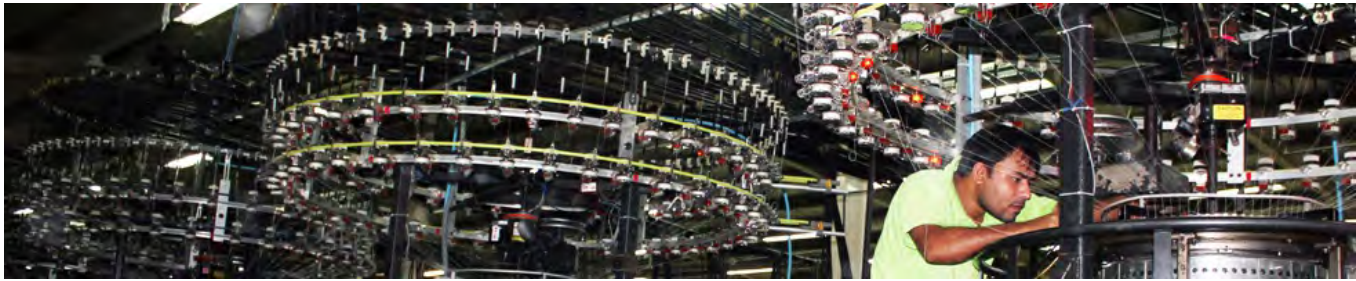


INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PRÁCTICAS DE EMPLEO

Gildan prefiere puestos de empleo permanentes en lugar de contratos temporales.

Las razones para esta práctica incluyen:

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

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

- Para trabajar en proyectos específicos, con una fecha de finalización clara, considerando que no contemos internamente con la capacidad ni la experiencia requerida;
- 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 necesitan recursos 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 2014 - EMPLEADOS POR TIPO, REGIÓN Y GÉNERO

	PORCENTAJE DE EMPLEADOS TEMPORALES		PORCENTAJE DE EMPLEADOS PERMANENTES	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ASIA	0		100	
	0	0	43.3	56.7
CARIBE	0.4		99.5	
	33.3	66.7	59.8	40.2
CENTROAMÉRICA	0.6		99.4	
	76.6	23.4	53.9	46.1
EUROPA	23.7		76.3	
	44.4	55.6	27.6	72.4
NORTEAMÉRICA	0.5		99.5	
	16.7	83.3	46.0	54.0

- 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.

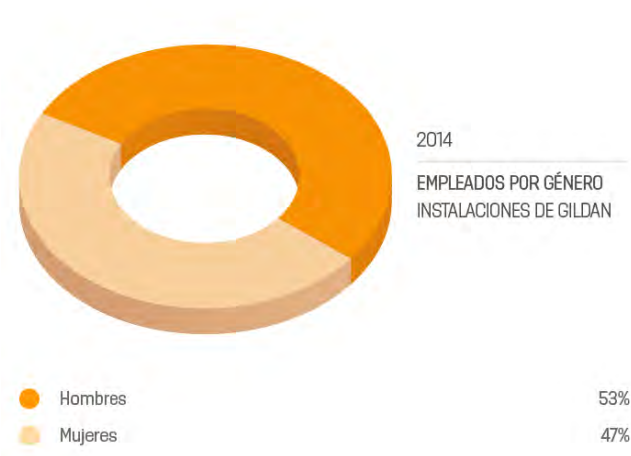
PORCENTAJE DE EMPLEADOS NUEVOS CONTRATADOS POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO DENTRO DE CADA REGIÓN - 2014

PAÍS	PORCENTAJE POR GRUPO DE EDAD			PORCENTAJE POR GÉNERO	
	Menores de 30	30-50	Arriba de 50	FEMENINO	MASCULINO

ASIA	84.0	16.0	0	32.7	67.3
CARIBE	72.2	27.7	0.1	46.1	53.9
CENTROAMÉRICA	83.8	16.0	0.2	44.4	55.6
EUROPA	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
NORTEAMÉRICA	40.0	42.8	17.2	51.1	48.9

BRINDANDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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



PROGRAMAS OPORTUNIDADES EN NICARAGUA, REPÚBLICA DOMINICANA Y BANGLADESH

En septiembre de 2012, Gildan y Los Pipitos, una organización no gubernamental local que apoya a personas con discapacidades físicas y mentales, firmaron un acuerdo de colaboración para implementar el programa "Oportunidades" en nuestras instalaciones de costura nicaragüenses.

Según este acuerdo, Los Pipitos se compromete a formar a personas con discapacidad para que puedan aplicar a diferentes posiciones dentro de la empresa, mientras que Gildan se compromete a proporcionarles oportunidades de trabajo en diversas áreas, incluyendo costura, inspección, limpieza y bodega.

Actualmente tenemos 33 empleados bajo este programa en nuestras instalaciones de Nicaragua.

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

En nuestra instalación integrada de Bangladesh, hemos entrenado a dos de nuestros empleados que son sordos y que están trabajando exitosamente en nuestra instalación.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALARIOS Y BENEFICIOS

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

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

Motivamos a los empleados al proporcionarles la oportunidad de mejorar sus habilidades y nivel de educación mediante programas de capacitación ofrecidos por la Compañía. Todos nuestros trabajadores de producción 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 adicionales a los empleados que superan objetivos determinados. Estos incentivos, que representan la compensación sobre sus salarios básicos, recompensan a los trabajadores cuya eficiencia es superior al promedio, similar al modelo utilizado en muchas compañías norteamericanas.

Salarios justos

Desde 2012 Gildan ha realizado proyectos piloto en Honduras y la República Dominicana para tener una mejor comprensión de salarios justos. Nuestros estudios incluyen un análisis de salarios y de los beneficios en especies que proveemos a nuestros empleados. Adicionalmente, hemos estado analizando tendencias relacionadas a la inflación con respecto a la alimentación y vivienda, así como otros estudios desarrollados por autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil. Dado que la alimentación es un componente importante como necesidad básica, Gildan ya ha comenzado a tomar acciones para ayudar a nuestros empleados a tener acceso a comestibles y productos básicos para el hogar a precios reducidos. En este sentido, hemos hecho arreglos para un establecimiento en Nicaragua que se encuentra cerca de nuestras instalaciones para brindar a nuestros empleados con alimentos y bienes a precios reducidos comparados al mercado. Para lograrlo, estamos trabajando con el sindicato de nuestra instalación el cual está tomando un rol activo en la administración de esta tienda.

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

Salarios mínimos en Latinoamérica

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

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

Salarios mínimos en Haití

A diferencia de la mayor parte de las operaciones de Gildan, las cuales están integradas verticalmente, las operaciones de costura en Haití son subcontratadas por Gildan a terceros. Por lo tanto, para hacer frente a las preocupaciones planteadas sobre el tema del salario mínimo en Haití, Gildan se comprometió en noviembre de 2013 a exigir a sus contratistas en el país cumplir con el pago de 300 gourdes por día en una jornada laboral de ocho horas a sus trabajadores por pieza, basado en la expectativa de que continúen operando a una tasa razonable de eficiencia.

Podemos asegurar que nada ha cambiado con respecto a nuestro compromiso y que hemos tomado acciones proactivas en este sentido. Nos complace haber alcanzado una conclusión para garantizar el cumplimiento de esta exigencia y nos gustaría compartir los detalles más recientes según los puntos a continuación.

- Luego de varias reuniones sostenidas con los líderes sindicales en Haití, a lo largo de este año, ellos confirmaron estar de acuerdo con la tarifa aplicable y la metodología utilizada por nosotros para auditar el cumplimiento, es decir, el pago de 300 gourdes por día en una jornada laboral de ocho horas basado en una tasa de eficiencia razonable según nuestro compromiso con el WRC.
- Nos complace reportar que el 20 de octubre de 2014, el sindicato principal de la industria de la confección en Haití, Sendika Ouvriye Tekstil ak Abiman (SOTA-BO), firmó un acuerdo con uno de nuestros dos contratistas y ambas partes acordaron en la estructura de pago antes mencionada. Gildan participó como facilitador en el proceso de negociación y actualmente está en diálogo para facilitar la firma de un acuerdo similar con nuestro otro contratista en el futuro próximo.
- Es importante destacar que aunque no se ha firmado un acuerdo formal con este segundo contratista, ya se han implementado cambios para reflejar la estructura de pago aplicable, como respalda nuestro proceso de auditoría independiente.
- En colaboración con nuestro propio equipo de auditoría independiente, llevamos a cabo auditorías en todas nuestras instalaciones contratistas en Haití para validar que los pagos hechos a empleados remunerados por pieza fueran equivalentes a un mínimo de 300 gourdes por día en jornadas de ocho horas, en base a la tarifa por pieza acordada con los líderes sindicales en Haití.
- Podemos reportar que luego de revisar los resultados de estas auditorías, somos de la opinión que todas nuestras instalaciones contratistas están sustancialmente en cumplimiento con los parámetros establecidos con los sindicatos.
- Estamos comprometidos a continuar a implementar auditorías independientes regularmente en nuestras instalaciones contratistas para verificar el cumplimiento del pago acordado a los empleados remunerados por pieza.
- Gildan ha abastecido su producción de costura de Haití por más de 15 años y continuará haciéndolo en el futuro. Todos los contratistas con los que tratamos son responsables de implementar todos los requisitos necesarios a fin de respetar nuestro Código de Conducta. Miembros del equipo de Gildan dan seguimiento regularmente a nuestros contratistas y verifican que cumplen con nuestros estándares de calidad y cumplimiento social.

Salarios mínimos en Bangladesh

En Bangladesh existe una estructura de salarios mínimos para el sector de la confección donde los empleados son clasificados de acuerdo al puesto que ocupan. Los empleados de Gildan en Bangladesh reciben salarios considerablemente más altos que el salario mínimo legal del país.

RECOMPENSANDO EL DESEMPEÑO Y DEDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Evaluación del desempeño

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

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

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

Filosofía de Compensación de Gildan

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

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

Plan de Incentivos a corto plazo

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

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

- El alineamiento de intereses financieros de los empleados con el desempeño financiero de la Compañía;
- Motivación para los empleados a que trabajen hacia el logro de objetivos de desempeño anuales comunes;
- Brindando compensación económica mayor cuando los objetivos superiores individuales y organizacionales se cumplen o sobrepasan.

Plan de Incentivos a largo plazo

El Plan de incentivos a largo plazo (LTIP, por sus siglas en inglés) se implementó por primera vez en 1998. Originalmente incluía la concesión de opciones sobre acciones y fue modificado posteriormente para permitir que la Junta Directiva concediera unidades de acciones restringidas y unidades de acciones restringidas alternativas, a ejecutivos y empleados clave de Gildan y sus subsidiarias.

Adicionalmente, el LTIP ayuda a Gildan 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.

Más específicamente el LTIP está diseñado para:

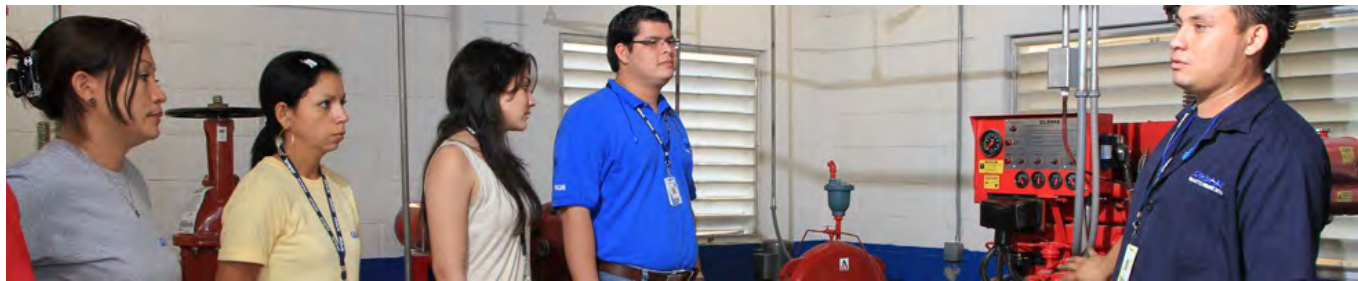
- Reconocer y recompensar el impacto de acciones estratégicas en el largo plazo realizadas por el equipo de gestión y empleados clave;
- Alinear los intereses del equipo de gestión, empleados clave y accionistas;
- Ayudar a los empleados a enfocarse en desarrollar e implementar exitosamente una estrategia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

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

Plan de adquisición de acciones para empleados

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

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



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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

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

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

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

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

En 2014, se proporcionaron aproximadamente 986,623 horas-hombre de capacitación a nivel global, lo que representa un promedio de 22.77 horas-hombre de capacitación por empleado.

En 2014, se pueden desglosar las horas - hombre de capacitación para los empleados por categoría, de la siguiente manera:

CATEGORÍA	HORAS-HOMBRE
INDUCCIÓN DEL EMPLEADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA	70,531
DESARROLLO HUMANO	101,779
CAPACITACIÓN TÉCNICA / ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	85,535
SALUD Y SEGURIDAD	5,915
MANTENIMIENTO	722,863

CAPACITACIÓN INTERNA

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

Los temas abarcados en estas sesiones de capacitación interna incluyen:

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

Gildan lanzó una iniciativa global en 2014 en la cual nuestro departamento Corporativo de Recursos Humanos capacitó a todo el personal de gestión sobre los principios de relacionados a la gestión de desempeño y reconocimiento. Esto se hizo para permitir a los gerentes a tener un mejor manejo de empleados de alto rendimiento así como de aquellos que requieren mayor entrenamiento y orientación. Esta iniciativa tuvo resultados exitosos para todos.

- Calidad:** Sistema de Calidad de Gildan, ISO 9001, control de calidad, capacitación de auditor interno
- 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
- **Ética y Cumplimiento:** Código de Ética, Anti-corrupción

CAPACITACIÓN TÉCNICA

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

En las instalaciones propiedad de Gildan en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh, al igual que en nuestras instalaciones de contratistas en Haití, módulos de costura están reservados exclusivamente para la capacitación del nuevo empleado. Estos módulos también se usan para enseñar nuevos procedimientos de costura a lo largo de todo el período del año. Durante el 2014 se impartieron un aproximado de 148,800 horas-hombre de capacitación exclusiva en módulos de costura en Honduras, más de 45,000 horas-hombre en Nicaragua y más de 81,600 horas-hombre en Bangladesh.

Específicamente en nuestra instalación textil en República Dominicana (Dortex), el Sistema de Capacitación de Dortex (DTS) se creó para reforzar nuestro compromiso con la capacitación técnica. En 2014 se impartieron cerca de 9,200 horas-hombre de capacitación a operarios y al personal de servicios.

Cerca de 252,000 horas-hombre de capacitación se impartieron a operadores en todas las áreas de producción en las instalaciones de Honduras.

ACADEMIAS DE FORMACIÓN INTERNA

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

En 2014, el programa fue implementado exitosamente en nuestra planta de costura de Villanueva. En esta instalación, 7 empleados se graduaron y fueron promovidos a puestos de mecánicos. El programa también se implementó en una de nuestras instalaciones textiles (Rio Nance 2), donde 10 empleados participaron y 6 lograron graduarse. 2 de estos empleados han sido promovidos a puestos de supervisores. La Academia de Formación Interna comenzó en el primer trimestre de 2015 en la instalación de calcetines Rio Nance 4 y en la instalación textil Rio Nance 5 en el segundo trimestre de 2015.

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

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

En 2014, más de 194,000 horas-hombre de capacitación técnica se brindaron en Honduras a técnicos de nuestras instalaciones textiles. En junio de 2014, la Escuela Técnica Alan Cohen fue inaugurada. El objetivo de la escuela es brindar una mejor preparación a los técnicos textiles para mejorar los niveles de producción, promover el trabajo en equipo y crear más oportunidades para los egresados de este programa.

PROGRAMAS DE LIDERAZGO Y GERENCIA QUE OFRECEMOS

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

- Como parte de nuestras iniciativas de aprendizaje para fortalecer nuestro equipo de gestión en Honduras y Nicaragua, Gildan firmó un convenio de colaboración con la Escuela de Negocios ADEN para proporcionar un programa de entrenamiento de 2.000 horas que tendrá lugar en el transcurso de 2013 y 2014. La Escuela de Negocios ADEN es una institución educativa que se enfoca en el desarrollo profesional de los gerentes y ejecutivos, y tiene alianzas estratégicas con reconocidas universidades y escuelas de negocios en América Latina, Estados Unidos, España y Suiza. El programa cubre temas tales como administración de proyectos, habilidades de negociación, gestión de cadena de suministro y desarrollo profesional. Además, el programa de capacitación ofrece orientación y coaching de vida, proporcionando herramientas para mejorar las habilidades directivas e interpersonales de los participantes. Coaching de vida también ayuda a mejorar la calidad de vida de los participantes y desarrollar su potencial. Los programas están destinados a grupos pequeños a medianos de personas identificados como actores clave para la organización.
- En 2014, más de 1,700 empleados de gerencia y mandos medios en Honduras y Nicaragua, participaron en programa de Certificación Humanística y Profesional para reforzar las habilidades de liderazgo. El programa cubrió temas como: cultura local y conciencia de responsabilidad, principios, valores y hábitos, comunicación efectiva, el rol del supervisor, trabajo en equipo y libertad financiera. Para poder graduarse del programa, los participantes debían presentar un proyecto para demostrar las habilidades y conocimientos adquiridos, brindando un impacto positivo a su instalación, comunidad y compañía.
- En la República Dominicana, se inició un programa especializado de liderazgo dirigido a directivos con el fin de desarrollar competencias en áreas como el liderazgo, la planificación estratégica, el coaching y la inteligencia emocional.
- En Barbados, se brindó una capacitación a grupos de supervisores y gerentes sobre la gestión de conflictos, así como una formación específica sobre la Ley de Derechos de Empleo de Barbados. Adicionalmente, comenzamos a proveer sesiones de entrenamiento sobre el comportamiento y las competencias técnicas de los empleados a nivel de dirección. Se registraron 25 empleados participantes este año.
- En Canadá, se comenzó un programa de entrenamiento en liderazgo en 2013 con un grupo de gerentes y directores en la oficina corporativa. El programa incluyó 6 sesiones, cada una cubriendo temas diferentes que iban desde habilidades de comunicación hasta entrenamiento y retroalimentación efectiva. Un segundo grupo de gerentes y directores se entrenó en 2014 dado el éxito del primer programa. Actualmente, la mayoría de los gerentes y directores de nuestra oficina corporativa han participado en la capacitación de liderazgo. Además de estas sesiones de entrenamiento sobre el liderazgo, varias sesiones individuales de entrenamiento están en proceso para abordar temas específicos de una manera más detallada y personalizada.

- En los Estados Unidos, la capacitación para el desarrollo de liderazgo se introdujo en los centros de distribución de Charleston y en Eden. Este entrenamiento estaba enfocado en habilidades de liderazgo, entrenamiento, habilidades efectivas de comunicación, delegación y orientación para supervisores y gerentes. La capacitación se lleva a cabo durante todo el año.

DESARROLLO PERSONAL

Por medio del programa de reembolso de matrícula de Gildan, en algunos países, reembolsamos las cuotas de matrícula a los empleados que participan en los programas de desarrollo profesional continuo ofrecidos a través de universidades o asociaciones profesionales. Gildan respalda a los empleados cuyo rendimiento y satisfacción de trabajo mejoran como resultado de las capacidades y conocimientos adquiridos mediante capacitación y programas de desarrollo.

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.

Taller para Padres Eficaces

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

10 horas cada uno en Honduras atendiendo a empleados de todas las instalaciones. En total, se proporcionó un total de 2.400 horas de formación en beneficio de más de 100 empleados y sus cónyuges. Tres facilitadores internos fueron capacitados para continuar la implementación de los talleres y de los nuevos grupos abiertos en Honduras a lo largo de 2014. Adicionalmente, el programa brindó más de 835 sesiones para nuestros empleados en Honduras durante el curso del año en 2014.

Programa Educatodos en Honduras

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

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

Fortaleciendo las competencias laborales con el Proyecto METAS

En octubre de 2012, Gildan y el Proyecto METAS firmaron un convenio para la implementación del proyecto METAS con un grupo piloto de 70 empleados en Honduras. Este primer grupo de participantes estaba compuesto de empleados que también estaban participando en el programa Educatodos. El proyecto METAS, una iniciativa financiada por la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID, por sus siglas en inglés), busca fortalecer las competencias laborales básicas como matemáticas, búsqueda de información y comprensión de la lectura. El proyecto, con duración de 60 horas de capacitación, brindará a los empleados participantes una certificación de sus competencias. Casi 20 empleados participantes recibieron la certificación bronce o plata. El resto del grupo ha recibido clases adicionales y realizarán un examen de certificación adicional en el primer trimestre de 2014.

Durante 2014, 11 empleados más recibieron su certificación.

Facilitando oportunidades de educación para nuestros empleados

De abril a junio de 2013, un programa de educación a distancia se puso en marcha en la planta de costura Star. Un grupo de seis voluntarios donaron un total de 204 horas para enseñar a 34 de sus compañeros de trabajo durante sus días libres. En 2013, el programa se centró en el noveno grado.

En 2014, 32 empleados de nuestra instalación de costura Star continuaron estudiando a través de este programa. Todos ellos terminaron el noveno grado y continuaran sus estudios de secundaria en el curso del 2015.

Este programa se desarrolla junto a la Secretaría de Educación a través del Instituto Hondureño de Educación por Radio (IHER).

ACUERDO DE ENSEÑANZA CON UNA UNIVERSIDAD HONDUREÑA

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

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

ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INATEC DE NICARAGUA

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

Este acuerdo permite a nuestros empleados en la instalación de costura de Rivas tomar cursos de inglés, administración, contabilidad y computación en una de las instituciones afiliadas al INATEC. Un total de 450 empleados están actualmente participando en este programa, de los cuales 200 han terminado sus cursos de computación y contabilidad. Los costos de los mismos son cubiertos por el INATEC siendo gratuitos para nuestros empleados.

“MI CASITA” EN REPÚBLICA DOMINICANA

Gildan ha abierto en República Dominicana una escuela de capacitación técnica interna llamada “Mi Casita”, cuyo objetivo es ofrecer a los empleados de mantenimiento la posibilidad de mejorar sus niveles de estudios y ayudarles a mejorar su perfil académico. En 2014, un grupo de 21 empleados participó en este programa de capacitación.

PROGRAMAS DE ASISTENCIA DE TRANSICION PARA EMPLEADOS PERMANENTES

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

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



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALUD Y SEGURIDAD

En línea con nuestro compromiso de asegurar la salud y el bienestar de nuestros empleados, la salud y seguridad ocupacional es una prioridad en Gildan. Es una parte integral de nuestras prácticas empresariales. Dado que los movimientos repetitivos son una parte inherente de nuestro proceso de manufactura y que pueden llevar a malestares y posibles lesiones, Gildan ha implementado medidas para mejorar nuestras prácticas de ergonomía en todas nuestras instalaciones, con el objetivo de mitigar el malestar de los empleados y prevenir lesiones en el lugar de trabajo.

En 2008, Gildan implementó una hoja de puntaje interna de rendimiento de salud y seguridad para hacer el seguimiento de las lesiones relacionadas al trabajo y la gravedad de las mismas. Abarcando todas las instalaciones propiedad de Gildan, la hoja de puntaje contiene 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 tasas de gravedad.

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

A escala global, en 2014 se redujeron las tasas de lesión y gravedad en un 26% y un 27%, respectivamente al compararlo con años anteriores. Las tasas de lesión y de gravedad disminuyeron en un 48% y 46% respectivamente, al compararlo con al línea de base de 2010. La disminución en ambas tasas se atribuye a las mejoras que se han logrado en las tres instalaciones que se añadieron como parte de la adquisición de Anvil, así como nuestra instalación de Bangladesh. Los esfuerzos implementados en 2014 para mejorar el conocimiento de los empleados así como la implementación de medidas preventivas, también contribuyeron a lograr esta disminución.

Las políticas y procedimientos de salud y seguridad ya han sido integradas completamente en la instalación recientemente adquirida de New Buffalo Shirt Factory.

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

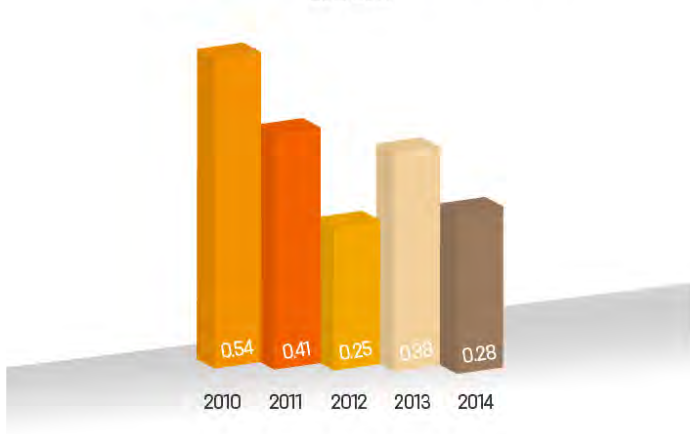
Cada trabajo en las operaciones de manufactura y distribución tiene un análisis de riesgo que se ha llevado a cabo de acuerdo al estándar OHSAS 18000. Este análisis identifica los aspectos críticos de seguridad de cada trabajo. Esto ayuda a determinar el entrenamiento, la experiencia y el Equipo de protección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

Supervision de la Junta de Directores Sobre la Salud y Seguridad

La Salud y Seguridad de los empleados es parte de la agenda para el Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Junta de Directores cada trimestre. El Comité revisa y discute la Hoja de Puntaje de Seguridad trimestral, revisa las tendencias generales de la Compañía de los últimos 12 meses, compara mediciones clave (tasa de frecuencia de accidentes y tasa de gravedad) con los promedios de la industria y discute temas importantes de Salud y Seguridad tales como la revisión de cualquier avance con respecto a planes de acción correctivos en ciertas instalaciones. El Comité de Compensación y Recursos Humanos establece un plan general cada año fiscal y prioriza las áreas de enfoque. Por ejemplo, si la Compañía comienza a operar con nuevos equipos o tecnología en un área en la cual no se tiene experiencia, el Comité solicitará un análisis de mejores prácticas en este campo y aprobará el enfoque. Más recientemente, esto ocurrió como parte de la integración vertical de la Compañía con el proceso de hilado.

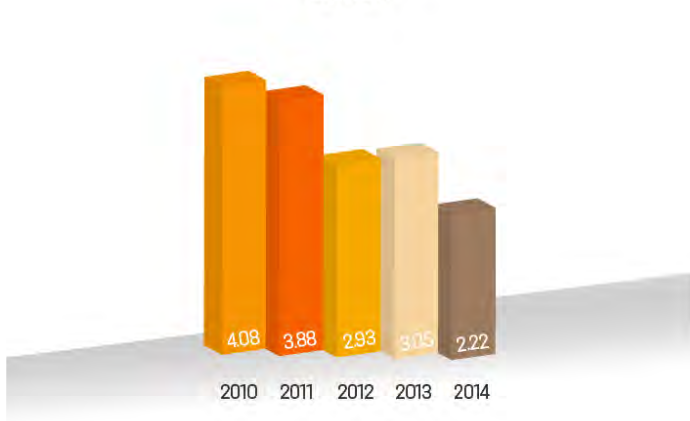
Cada año fiscal, los objetivos de salud y seguridad se establecen para cada operación de Gildan a nivel global. Estos objetivos están generalmente de 10-20% más debajo de los resultados de los años anteriores al avanzar con nuestra meta de mejora continua. El grupo gerencial de cada instalación (gerentes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

TASA DE LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO
2010-2014



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
2010-2014



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.

INDICADOR CLAVE DE RENDIMIENTO DE SALUD Y SEGURIDAD

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

El indicador de salud y seguridad se monitorea trimestralmente para medir el desempeño a lo largo del año.

COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD

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

Los comités también revisan los accidentes de salud y seguridad que hayan ocurrido durante el período de revisión y recomiendan mejoras a nuestros programas de salud y seguridad. Estas mejoras se implementan por los Gerentes de Salud y Seguridad que son responsables de desarrollar los procedimientos relativos en nuestras operaciones textiles y de costura.

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

En 2014, 94% de los empleados de Gildan estuvieron representados por comités formales de salud y seguridad.

SALUD Y SEGURIDAD EN BANGLADESH

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

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

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

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

Esta instalación cuenta con una brigada de respuesta a emergencias que está compuesta por 240 empleados. Un reciente simulacro de incendio en la instalación resultó en la evacuación exitosa de cuatro pisos de empleados en un período de seis minutos.

En julio de 2014, Gildan pasó por una inspección con el programa ACCORD para la seguridad eléctrica y contra incendios, así como de seguridad de la estructura del edificio en Agosto de 2014.

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

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

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

Aproximadamente 101,700 horas-hombre de capacitación en salud y seguridad se llevaron a cabo en 2014.

En 2013, un grupo de empleados de mandos medios de nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe recibieron capacitación en el Programa Entrenamiento de Seguridad por Observación (STOP por sus siglas en inglés) para fomentar la seguridad y reducir los accidentes en todas las instalaciones de esos países. Más de 440 empleados fueron entrenados en STOP lo que representa más de 2,200 horas-hombre de capacitación. En 2014 no se realizaron capacitaciones de STOP, sin embargo, las nuevas instalaciones (nueva instalación de costura en República Dominicana y nuevas instalaciones como resultado de adquisiciones) recibirán la capacitación STOP en 2015.

Asimismo, posterior a la adquisición de New Buffalo Shirt Factory, todo el personal fue entrenado en los estándares de salud y seguridad de Gildan. El objetivo de estas sesiones de capacitación fue la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad de Gildan de manera consistente a través todas las instalaciones propiedad de la Compañía.

Adicionalmente, más de 4,000 empleados de nuestra planta de costura de Villanueva en Honduras fueron entrenados en ergonomía por los miembros del personal médico, de EHS y otros en 2014. Sesiones de formación similares también se ofrecieron a más de

11,000 empleados de otras instalaciones. Estas sesiones de formación eran parte de la implementación de nuestro programa de Ergonomía. Para más detalles sobre este programa, por favor haga clic aquí.

RENDIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO EN SALUD Y SEGURIDAD

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

Las auditorías de Salud y Seguridad realizadas en todas las instalaciones propiedad de Gildan incluyen lo siguiente:

- **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

INICIATIVAS LOCALES

En Gildan, estamos orgullosos de varios programas que se desarrollan e implementan 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.

Mejoras continuas en medio ambiente, salud y seguridad

En 2014, luego de la adquisición de New Buffalo Shirt Factory, los jefes y coordinadores de Medio Ambiente, Salud y Seguridad de cada una de estas instalaciones fueron capacitados en políticas y procedimientos de medio ambiente, salud y seguridad de Gildan con el fin de estandarizar las prácticas en todas nuestras instalaciones.

Certificaciones de las Cafeterías

Conforme a nuestro compromiso de ofrecer a los empleados servicios de cafetería limpios e higiénicos, Gildan implementa el Programa de Alimentos Seguros o PAS en todas las cafeterías en Honduras. El programa provee a Gildan con herramientas útiles para 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. En 2012 nuestras dos instalaciones de calcetines y nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, así como nuestras instalaciones de costura de Rivas en Nicaragua también obtuvieron la certificación de oro. Este año, Río Nance V en Honduras, así como nuestra instalación de costura de San Marcos en Nicaragua recibieron la certificación. Las instalaciones de Star y AKH en Honduras, están implementando el programa en estos momentos y se espera reciban su certificación en el transcurso de 2015. Su certificación se retrasó como resultado de varias renovaciones importantes en las cocinas de sus cafeterías.

Nueva Cafeteria en Bangladesh

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

Programas de Cuidado de la Salud

En la mayoría de los países en los que operamos, los programas de salud públicos y privados son insuficientes. Para contrarrestar las deficiencias en los sistemas de seguridad social (que incluye 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.

Con el fin de mejorar aún más nuestros programas de cuidados de salud, en 2012, siete médicos adicionales de Honduras recibieron capacitación en materia de salud ocupacional por el Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud de la Universidad Autónoma de Nicaragua. En total, 13 médicos han recibido capacitación hasta el momento en este campo. Este programa de capacitación está coordinado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Durante 2014, 9 doctores y 9 enfermeras se certificaron como Conservacionistas de Audición Ocupacional (OHCs) en Honduras por el Consejo de Acreditación para la Conservación de la Audición Ocupacional (CAOHC). La CAOHC es una organización dedicada a brindar seguridad y protección al consumidor, entrenando y acreditando a aquellos que trabajan para prevenir la pérdida de la audición provocada por el ruido. Durante este mismo periodo, se realizaron 14, 454 exámenes audiométricos y 3,494 exámenes audiométricos anuales se realizaron como parte del Programa de Conservación de la Audición.

Ferias de Salud

Centro América y el Caribe

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

En 2014, en Centroamérica y la Cuenca del Caribe más de 5,600 empleados y sus familias recibieron atención médica gratuita en ferias de salud organizadas por la Compañía.

Adicionalmente, como parte del apoyo continuo de la Compañía al bienestar de nuestros empleados, un Día de Salud Dental en una de nuestras instalaciones textiles y una de nuestras instalaciones de costura en Honduras con estudiantes de la carrera de odontología de la Universidad Nacional de Honduras. La campaña duró un día entero, permitiendo a los empleados de todos los turnos a que participaran. El programa incluyó sesiones informativas sobre la prevención del deterioro dental y se brindó cuidado dental gratis a un total de 161 empleados, de los cuales 24 requerían extracciones y 145 requerían limpieza general y aplicación de flúor. Gildan cubrió todos los gastos de los tratamientos que sumaron un total de \$755.

La hipertensión es una condición común en Honduras. Durante el mes de junio, una campaña para la detección y tratamiento de la hipertensión se llevó a cabo en una de nuestras instalaciones textiles y una de costura. Los médicos de Gildan brindaron a los empleados información sobre la prevención y el cuidado de la presión arterial alta, a través de presentaciones PowerPoint y panfletos. Más de 30 empleados se realizaron el chequeo médico y recibieron instrucciones del médico sobre exámenes de control disponibles para monitorear la presión arterial periódicamente.

Norteamérica

Esta iniciativa de las ferias de salud se extendió a nuestra Oficina Corporativa en Montreal, en donde en octubre de 2013 los empleados fueron invitados a participar en una feria de salud organizada por el departamento de Recursos Humanos. Once organizaciones diferentes estuvieron presentes ofreciendo información sobre temas de salud. Más de 100 empleados visitaron la feria durante ese día aprovechando para tomarse la presión, conocer su índice de masa muscular, entre otros.

Como parte de nuestros programas para empleados, nuestros compañeros de Charleston participaron en una feria de salud organizada por el departamento de Recursos Humanos al final de julio. Charlene Stevenson, Coordinadora de Beneficios en Charleston, trabajó en colaboración con BB&T, nuestro proveedor de seguros para esta actividad, e invitó a un grupo de proveedores de servicios de salud a montar kioscos en la cafetería de la planta, donde los empleados podían pasar a recibir información.

Una variedad de especialistas estuvieron presentes durante la feria, incluyendo quiroprácticos, un cirujano plástico, un especialista en acupuntura y un masajista, entre otros. La feria duró cuatro horas, en las cuales se llevaron a cabo varias rifas de premios relacionados con salud - como cupones, vitaminas, lociones naturales producidas localmente. El costo total del evento fue de un poco más de \$800.

Salud Femenina

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 2014, 3,442 empleadas 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.

Gildan continúa apoyando esta campaña cada año en Centro América y el Caribe al ofrecer pruebas citológicas gratuitas a las empleadas. En 2014, más de 940 empleadas en la región se realizaron esta prueba, así como mamografías sin ningún costo como parte de este programa.

Al final de septiembre, se lanzó una campaña de salud para las empleadas en nuestra instalación de manufactura en Bangladesh. El enfoque principal de la campaña era brindar servicios gratuitos de ginecología, incluyendo exámenes y medicamentos. Un total de 130 empleadas participaron en la campaña en la clínica de

la planta, donde un especialista estaba disponible. El costo total de la campaña fue de cerca de \$1,000.

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

Desde el 2010 nuestras instalaciones en Centro América y el Caribe han desarrollado una campaña interna de concienciación acerca del cáncer de mama llamado Tour Rosa, que se llevó a cabo durante el mes de octubre. En octubre de 2014, todas las instalaciones de Gildan fueron decoradas en color rosa para concientizar a nuestros empleados sobre el cáncer de mama. Nuestros médicos compartieron información importante sobre la prevención, detección temprana y tratamiento de esta enfermedad a través de sesiones informativas, llegando a más de 1,200 empleados. Más de 500 voluntarios participaron en las diferentes actividades de la comunidad enfocadas en llevar el mensaje sobre el cáncer de mama. Gildan se unió a las autoridades locales, organizaciones para la prevención del cáncer de mama y otras compañías durante el mes de concientización. Gildan también colaboro con artistas locales en apoyo a esta campaña patrocinando un evento de la diseñadora Nayla Girón en Honduras, a beneficio de la Liga Contra el Cáncer.

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

Talleres de Embarazo y Área de Lactancia

En 2011, una de nuestras enfermeras de la instalación de costura de Villanueva en Honduras 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.

En Honduras, un total de 1,049 mujeres han participado en el taller desde sus inicios. En 2014 nuestras instalaciones de costura de Nicaragua y nuestras instalaciones textiles y de costura de República Dominicana también ofrecieron talleres sobre maternidad en los que participaron más de 436 empleadas.

En octubre de 2010, en nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, también inauguramos un área de lactancia para apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo después del parto y todavía están amamantando. Durante la semana Internacional de Lactancia Materna, en agosto de 2011, nuestra instalación de costura en Villanueva fue reconocida por su programa. Otras instalaciones en Honduras y Nicaragua también ofrecen áreas de lactancia que permite a las madres extraer y almacenar leche.

En septiembre de 2012, aprovechando el éxito del área de lactancia materna de nuestras instalaciones de costura de Villanueva, en Honduras, Gildan inauguró la primera área de lactancia materna en sus instalaciones de costura de Las Américas en República Dominicana. Con esta iniciativa pretendemos apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo tras haber dado a luz y que siguen amamantando.

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

Cuidado Pre-natal en Bangladesh

Desde febrero de 2014, contamos con un nuevo servicio para nuestras empleadas de Bangladesh. Una clínica pre-natal fue inaugurada dentro de la instalación para brindar cuidado pre-natal e instrucción a todas las empleadas en cinta. También se estableció un programa de vacunas, principalmente contra el tétano, para proteger a la madre y al bebé. Un médico y una enfermera están a cargo de la atención en la clínica y también brindan sesiones de entrenamiento periódicas sobre temas como cuidados especiales para mujeres durante el embarazo, técnicas y ejercicios para facilitar el parto, cuidado del recién nacido y técnicas de lactancia.

Campaña de Concienciación sobre el VIH / SIDA

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

En 2013, nuestro personal médico compartió información de prevención del HIV con nuestros empleados a través de sesiones informativas y publicaciones en las pizarras informativas dentro de las instalaciones tanto en Honduras como en la República Dominicana.

Campaña contra el Chikungunya

En 2014 se llevó a cabo una campaña contra el Chikungunya en Honduras. Chikungunya es un virus transmitido por el mismo zancudo que transmite el dengue. Algunos síntomas incluyen fiebres altas, erupciones cutáneas, dolores de cabeza, dolores de espalda y musculares y artritis. Además de sesiones informativas, se hicieron inspecciones en los alrededores externos de todas las instalaciones para eliminar fuentes de agua donde los zancudos pudieran reproducirse. También se realizaron fumigaciones internas y externas para eliminar zancudos existentes. La campaña se mantuvo durante 2014 y se hizo un recordatorio en enero de 2015.

“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 no cumplir con las exigencias de 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.

Nuevo Programa Héroes de Gildan

El objetivo del Programa Héroes de Gildan es reconocer la instalación más segura del año fiscal, usando los resultados de la tasa de lesiones en el lugar de trabajo como medida. La instalación con la tasa de lesiones más baja, se selecciona como el Héroe de Gildan del año correspondiente. Adicionalmente, el programa se enfoca en promover una cultura de seguridad entre los empleados en las

instalaciones participantes para reducir la incidencia de accidentes. Creemos que los empleados comprometidos impactaran el número de accidentes en la instalación durante el año fiscal. Mensualmente, identificaremos la instalación con el menor la menor tasa acumulativa de lesiones y será comunicado a todas las instalaciones. Un trofeo y una placa conmemorativa se entregaran a la instalación ganadora. El programa será implementado en 2015 en todas las instalaciones de Centro América, el Caribe y Bangladesh.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PROGRAMA ERGONOMÍA

La protección y mejora de la salud y seguridad de nuestros empleados es una prioridad para Gildan. También es parte integral de nuestras prácticas empresariales. Los movimientos repetitivos forman parte inherente del proceso de manufactura y pueden ocasionar incomodidad y posiblemente lesión, Gildan ha implementado medidas para mejorar nuestras prácticas ergonómicas en todas nuestras instalaciones con el objetivo de mitigar incomodidades del trabajador y de prevenir las lesiones en el ámbito laboral.

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

En 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 en todas nuestras instalaciones 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 específico del programa era de ayudar a Gildan a identificar y solucionar los riesgos ergonómicos.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN

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

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

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

RESUMEN DE ELEMENTOS DEL ECMM Y NIVELES

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

Los elementos clave utilizados por ECNC incluye:

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

Durante 2014, las instalaciones de calcetines y costura de Gildan en Honduras avanzaron hacia el nivel 4: "Preventivo" del ECMM, con la excepción de la instalación anteriormente de Anvil, la cual fue adquirida en 2012 y por tanto comenzó la implementación un poco más tarde (actualmente se encuentra en Nivel 3 - Cumplimiento). Durante el mismo año, Gildan impartió formación a más de 8,000 de nuestros empleados en pautas de ergonomía. Las instalaciones textiles en Honduras se encuentran actualmente en Nivel 3, con la excepción de la instalación textil anteriormente propiedad de Anvil, pero continúan mejorando en algunos elementos ergonómicos clave y anticipan llegar al nivel preventivo 4 del ECMM en el corto plazo.

Durante 2014, las plantas de costura de Gildan en Nicaragua continuaron la implementación de nuestro Programa de Ergonomía

(actualmente en Nivel 3 – Cumplimiento), con la excepción de la instalación de costura anteriormente de Anvil. Continuamos a desarrollar actividades del nivel Preventivo (Nivel 4), específicamente en los elementos relacionados con la capacitación de los empleados, la prevención médica de las lesiones relacionadas con el trabajo y la reducción de riesgos. Durante el año 2014, aproximadamente 5,700 empleados fueron entrenados en Nicaragua.

En la República Dominicana, los comités de ergonomía continúan reuniéndose regularmente y más de 1,200 empleados fueron entrenados en ergonomía durante 2014. Las instalaciones comenzaron la realización de análisis y controles de riesgo con el fin de cumplir con los requisitos del Nivel 3 - Cumplimiento del ECMM en 2015.

En 2013 iniciamos la implementación del programa en nuestras instalaciones integradas en Bangladesh. A la fecha, las rutinas de ejercicios ergonómicos se realizan dos veces al día. Además, alfombrillas ergonómicas se proporcionaron a todos los empleados que trabajan de pie y se les brindó un entrenamiento sobre posturas. Esperamos que esta instalación haya logrado el Nivel 2 – Reactivo del ECMM, para el final de 2015.

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

Cuando el nivel 5 de “Clase mundial” se implemente en las instalaciones de Gildan, nuestros sistemas internos de control tendrán la habilidad de identificar las causas raíz de lesiones basadas en síntomas y patología observadas. En un nivel práctico, significará que Gildan estará equipada para tomar medidas para controlar peligros y mitigar riesgos que afecten a nuestros empleados.

DESTACANDO LA IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA

Como parte de nuestro compromiso de implementar un Programa de Ergonomía de clase mundial en nuestras instalaciones de manufactura en Honduras, Gildan también se asoció con la Asociación Hondureña de Maquiladores, el Centro Regional de Rehabilitación del IHSS y el ECNC para lanzar el nuevo programa de Ejercicios Ergonómicos en febrero de 2013.

El programa actualizado incluye nuevas rutinas de ejercicio desarrolladas en colaboración con los socios mencionados. En 2014, completamos la implementación de este nuevo programa en todas nuestras instalaciones de costura en Honduras, así como en una de nuestras cuatro instalaciones de costura en Nicaragua. Esperamos completar la implementación de las instalaciones de costura restantes en Nicaragua en 2015 y en la República Dominicana en 2016.

ESCUELAS DE ESPALDA DE GILDAN: PRIMERAS EN HONDURAS

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

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

Una de las Escuelas de Espalda se encuentra en nuestra planta de calcetines Río Nance 4 en Choloma. Brinda servicio a los empleados de nuestro complejo de manufactura de Río Nance. La segunda escuela está ubicada en San Miguel, la planta de costura más grande de Gildan. La tercera se encuentra en nuestras instalaciones de costura de Villanueva. Basado en el éxito de las tres primeras escuelas, Gildan evalúa la posibilidad de abrir nuevas escuelas en otras instalaciones de la Compañía.

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

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

A septiembre de 2014, más de 300 empleados habían participado en las 60 sesiones impartidas por estas escuelas para la salud de la espalda.

Como resultado del éxito de las escuelas de espalda de Gildan, hemos desarrollado las escuelas para la salud de los hombros. Se implementó por primera vez en una de nuestras instalaciones de costura en Honduras. Un total de 8 doctores y 9 enfermeras se entrenaron para convertirse en instructores certificados. Gildan recientemente lanzó el programa brindando las primeras 2 sesiones a un grupo de 13 empleados. La Escuela del Hombro funciona en las mismas ubicaciones de la Escuela de Espalda. Nuestras instalaciones en Honduras y en Nicaragua comenzaron las Escuelas de Hombro en 2015.

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

- Un equipo de más de 45 empleados compuesto por Gerentes de Medio Ambiente, Salud y Seguridad compuesto por 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.
- Gildan cuenta con 26 médicos y 51 enfermeras en los centros de manufactura de Centro América y el Caribe, preparados para cubrir las necesidades de salud de nuestros empleados.
- Cada una de nuestras instalaciones tiene un Comité de Salud y Seguridad y un Comité de Ergonomía. Ambos comités están compuestos de aproximadamente 7 empleados de diferentes cargos y departamentos.
- Todos los miembros del Comité de Ergonomía reciben capacitación en la identificación de MSD, priorización de los factores de estrés ergonómicos, determinación de causa raíz, técnicas de análisis de riesgo, desarrollo de medidas de control y criterios de diseño. Adicionalmente, interactúan directamente con los empleados de producción para identificar riesgos, recibir comentarios e implementar controles ergonómicos.
- Gildan y el ECNC han capacitado a aproximadamente 137 empleados expertos en ergonomía en Honduras y Nicaragua. Los empleados que han sido capacitados han liderado la implementación del Programa de Ergonomía en cada instalación desde el inicio del mismo.
- A fin de sustentar el funcionamiento total del Programa de Ergonomía en cada instalación, más de 14,900 empleados recibieron capacitación en ergonomía en 2014. Esta capacitación incluye temas como: posturas, tipos de lesión, indicadores de síntomas tempranos, intervención médica y medidas preventivas relacionadas al trabajo y a las actividades diarias.
- La capacitación en ergonomía también está incluida como parte del proceso de inducción para todos los empleados nuevos.

EVENTOS SOBRE ERGONOMÍA EN HONDURAS Y NICARAGUA

En 2014 Gildan celebró por tercer año el Día de la Ergonomía en su instalación de costura San Miguel. Durante el evento, que duró dos días (el último día de cada turno de las últimas dos semanas de enero 2014), se impartieron capacitaciones sobre ergonomía y se implementaron las nuevas rutinas de ejercicios ergonómicos. Adicionalmente, una de las instalaciones textiles en Honduras organizó una Semana de la Seguridad y Ergonomía durante el mes de agosto, donde los empleados recibieron capacitaciones sobre el uso del equipo

de protección personal (PPE) y sobre la ergonomía.

Una de nuestras instalaciones de costura en Nicaragua también organizó su primera campaña de concientización sobre la ergonomía. Durante la campaña, los empleados seleccionaron un logotipo para su programa de ergonomía así como el eslogan “Por mi salud, la familia y mi compañía trabajo con Ergonomía”. Varias capacitaciones sobre ergonomía fueron impartidas como parte de la campaña.

COMPROMISO DE GILDAN CON LA EXCELENCIA EN ERGONOMÍA

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

- Estupendo apoyo de la alta gerencia para crear un Programa de Ergonomía “incomparable”;
- La creación de equipos inter funcionales de ergonomía en las instalaciones con el objetivo de identificar peligros potenciales y aplicar controles para mitigar los riesgos ergonómicos;
- Fuerte presencia médica en las instalaciones que provee un mecanismo proactivo para que los empleados puedan reportar molestias y lesiones potenciales, para brindar el seguimiento y control de cualquier síntoma relacionado;
- Los empleados tienen la oportunidad de manifestar sus inquietudes acerca de sus áreas de trabajo; Capacitación de nuevos empleados que 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.

PRIMER ESTUDIO ANTROPOMÉTRICO EN CENTROAMÉRICA

En 2012 Gildan desarrolló el primer estudio de antropometría en Centroamérica. Antropometría es el estudio de las medidas y proporciones del cuerpo humano. La antropometría es un elemento importante en la ergonomía ya que permite que las estaciones de trabajo sean diseñadas de una mejor manera para acomodar una amplia gama de la población general. Trabajando en colaboración con el Departamento de Fisiología de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) una muestra de más de 400 personas fue seleccionada aleatoriamente de nuestras operaciones textiles y de costura. Todos los empleados aceptaron voluntariamente a participar en el estudio. Como parte de este análisis, se midieron cincuenta y seis variables antropométricas y veinte médicos fueron entrenados en los elementos básicos de la antropometría, las características de los instrumentos utilizados, así como las condiciones de medición y los errores comunes. Dos sesiones de entrenamiento fueron brindadas y seis médicos fueron seleccionados para llevar a cabo el estudio.

Este tipo de estudio, el cual es utilizado ampliamente en los países desarrollados, permite conocer las medidas y proporciones promedio del cuerpo humano de la población general hondureña. El estudio permitirá a Gildan y a la industria en Centroamérica el poder trabajar en el futuro con los fabricantes industriales con el fin de que el equipo de manufactura sea diseñado para adaptarse mejor a los trabajadores de la región. Los resultados del estudio se están utilizando actualmente en pruebas piloto para mejorar la posibilidad de ajuste de dos estaciones de trabajo.

La implementación de los estándares establecidos por este estudio contribuirá a mejorar la calidad de vida de nuestros co-laboradores

El 25 de marzo de 2014, Gildan realizó una presentación sobre su primer Estudio Antropométrico en el marco de la 17ª Conferencia Anual de Ergonomía Aplicada en Orlando, Florida.

En mayo, Gildan presentó los resultados del primer Estudio de Antropometría titulado “Caracterización antropométrica y salud de los trabajadores de la zona norte de Honduras”, durante una pequeña ceremonia en Tegucigalpa. El estudio fue patrocinado por Gildan y desarrollado en colaboración con la facultad de Medicina Ocupacional de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CLÍNICAS DE SALUD

Gildan provee atención de salud de primera línea a todos sus empleados Centroamérica, República Dominicana y Bangladesh mediante clínicas médicas totalmente equipadas en cada una de nuestras instalaciones de fabricación. Las clínicas médicas operan las 24 horas del día, los siete días de la semana. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados al lugar de trabajo, nuestro equipo médico, compuesto por 27 médicos y 55 enfermeras globalmente, con frecuencia provee servicios como atención prenatal y vacunación.

Adicionalmente, un asistente médico está disponible durante el turno de noche. Los empleados visitan la clínica en casos de lesiones o accidentes menores. El personal médico ofrece atención médica y tratamiento general para dolores de cabeza, fiebre, diarrea, síntomas o enfermedades gástricas o de las vías respiratorias, así como consejos sobre la salud en general. Aproximadamente, se reciben diariamente entre 120 a 130 visitas en la clínica.

Durante 2014, nuestros médicos en Centroamérica y República Dominicana realizaron más de 62,741 consultas médicas a nuestros empleados, y en Bangladesh se ofrecieron más de 43,900.

En 2014:

- Más de 5,400 empleados de Centroamérica y la Cuenca del Caribe fueron vacunados gratuitamente contra el tétano, influenza, difteria y tos ferina. Las vacunas son seleccionadas en base a las estadísticas nacionales de salud.
- Más de 8,500 empleados de Honduras y Nicaragua recibieron vitaminas y desparasitantes.

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

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

Durante 2014, 9 doctores y 9 enfermeras se certificaron como Conservacionistas de Audición Ocupacional (OHCs) en Honduras por el Consejo de Acreditación para la Conservación de la Audición Ocupacional (CAOHC). La CAOHC es una organización dedicada a brindar seguridad y protección al consumidor, entrenando y acreditando a aquellos que trabajan para prevenir la pérdida de la audición provocada por el ruido. Durante este mismo periodo, se realizaron 14,454 exámenes audiométricos y 3,494 exámenes audiométricos anuales se realizaron como parte del Programa de Conservación de la Audición.

SALUD Y BIENESTAR

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

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

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

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

Algunos ejemplos incluyen:

Oficina Corporativa:

- Seminarios que enseñan sobre el manejo del estrés relacionado al trabajo;
- Una Feria de Salud y Bienestar durante el Mes de la Salud que incluye temas como: llevar una dieta saludable, análisis de los niveles de colesterol, cuidado dental y estrés mental;
- El club de caminata y clases de yoga subsidiadas ofrecidas in situ; y
- Membresías de gimnasio a precio de descuento se brindan a todos los empleados.

Estados Unidos:

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

Barbados:

- Clases de fitness se ofrecen en nuestra oficina;
- El Comité de Bienestar promueve iniciativas para un estilo de vida saludable;
- Desafíos de ejercicios individuales y en equipos se llevan a cabo a lo largo del año para animar a los empleados a llevar un estilo de vida

- saludable;
- Un gimnasio está disponible en la oficina para todos los empleados.

Honduras y Nicaragua:

- La Compañía patrocina un Torneo de Fútbol de Gildan entre las operaciones textiles y de costura;
- Campanas de salud que incluyen concientización de temas como cáncer de mama y de cérvix, VIH, donación de sangre y ergonomía en el trabajo, se ofrecen a los empleados largo del año; y
- Vacunas subsidiadas están disponibles para todos los empleados.

República Dominicana:

- La Compañía patrocina un Torneo de Fútbol de Gildan;
- Existen equipos de fútbol y softball; y
- Vacunas subsidiadas están disponibles para todos los empleados.

Bangladesh:

- Más de 169 empleados se han vacunado, sin costo, contra el tétano y hepatitis B;
- 288 empleados reciben vitaminas y suplementos de calcio al mes;
- Se organizó una campaña de salud donde 96 empleadas recibieron atención de un ginecólogo para exámenes y medicamentos, todo son costo alguno.

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

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

El enfoque de Gildan de ofrecer condiciones seguras de trabajo, es un enfoque de dos dimensiones: aumentar la conciencia de los empleados y contar con el compromiso de la gerencia en apoyo a nuestros esfuerzos. En las instalaciones de manufactura de Gildan, más de 101,779 horas de entrenamiento sobre salud y seguridad se brindaron en 2014. Comités de seguridad activos, con alto compromiso de los empleados, están presentes en todas las instalaciones de Gildan. Los Comités de Seguridad auditan las instalaciones, discuten los accidentes y brindan sugerencias para mejorar el equipo de seguridad y procedimientos operacionales. El compromiso de la gerencia se ilustra a través del uso de la Política Global de Salud y Seguridad, ubicada en todas nuestras instalaciones.

FARMACIA

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

Solo en 2014 la farmacia proporcionó medicamentos para más de 119,560 recetas elaboradas por nuestros médicos del complejo Río Nance. Para atender todos los problemas de salud de los empleados, la Compañía suplió más de \$100,000 en medicamentos sin costo en nuestras clínicas.

En 2014, más de \$35,000 en medicinas se proporción a nuestros empleados de Bangladesh sin costo.

CLINICA MÉDICA CERTIFICADA EN AKH

En julio, en colaboración con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), nuestra instalación textil AKH, inauguró su primera clínica médica. Representantes del IHSS presentaron la certificación oficial para la clínica y para el médico asignado durante una breve ceremonia de inauguración. Esta clínica proveerá atención médica a más de 800 empleados en AKH y operará bajo los mismos principios de todas las clínicas Gildan. La instalación AKH fue adquirida en 2012 como parte de la adquisición de Anvil Knitwear Inc.

Con esta nueva clínica, todas nuestras instalaciones en Honduras cuentan con clínicas permanentes, completamente equipadas, para proveer atención médica a todos nuestros empleados.

ENFOQUE EN LA SALUD Y BIENESTAR EN ESTADOS UNIDOS

A medida que continuamos a enfocarnos en el bienestar en 2014, animamos a nuestras instalaciones en Estados Unidos a que continuaran con los eventos que en años anteriores habían sido exitosos y que agregaran otros eventos que ofrecieran oportunidades nuevas y frescas para aprender sobre el bienestar personal.

Una muy esperada feria de salud se llevó a cabo en nuestra instalación de hilado en Cedartown, Georgia. Esta feria de salud ofreció nuevamente a todos empleados a hacerse exámenes biométricos y controlarse la presión arterial, así como hablar con los proveedores locales de servicios que incluyen atención médica, dental, de la visión y quiropráctico.

En Charleston, Carolina del Sur, también se realizó una feria de salud bastante exitosa. La feria ofreció a los empleados acceso in-situ a proveedores médicos, dentales y de la visión así como otras disciplinas cubiertas por nuestro plan de salud. Se invitó a los empleados a consultar los más de 20 proveedores participantes para explorar ofertas de servicios de bienestar sin costo.

En Eden, Carolina del Norte, los empleados participaron en varias actividades de bienestar incluyendo la caminata March of Dimes, la campaña de ejercicios “Get Fit Eden” y un desafío para la pérdida de peso.

El programa inaugural de descuentos médicos de Gildan fue bastante exitoso. Más de 93% de nuestros empleados y sus conyugues (los participantes en nuestro plan de seguro médico) voluntariamente aceptaron realizarse un examen físico de rutina antes de la fecha límite y proporcionar una prueba válida de su examen médico. Los empleados que proporcionaron pruebas validas de su examen, pudieron ahorrar \$20 cada dos semanas en la cobertura de su plan de seguro médico, mientras que los empleados cuyo plan cubre a sus conyugues, son elegibles para un ahorro de \$40 cada dos semanas. Nuestras meta para 2015 es llegar a un 97% de participación.

En 2015 continuaremos a trabajar de cerca con nuestro proveedor de seguro médico y proveedores de servicios de salud para desarrollar un programa de bienestar completo basado en los datos del análisis estadístico de reclamos. En base a estos datos, esperamos poder evaluar un programa de bienestar orientado a participantes con alto riesgo. Esto podría resultar en una modificación a futuro de nuestro plan grupal de salud para estimular el cumplimiento de tratamientos con receta en un esfuerzo de reducir costos. También continuaremos ofreciendo clínicas in situ para vacunas contra la influenza sin costo en todas nuestras instalaciones de Estados Unidos y que ofrecen la conveniencia de no tener que programar una cita con proveedores particulares de este servicio.

Enfermeras en el lugar de trabajo

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 salud y 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.

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



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

La identificación temprana de los temas relacionados con el empleado es esencial para garantizar no solo el cumplimiento del Código de Conducta básico, sino también para crear un lugar de trabajo participativo, al respaldar las líneas de comunicación eficaces y genuinamente abiertas entre gerentes y empleados.

En todas las oficinas administrativas e instalaciones de fabricación de Gildan logramos esto mediante mecanismos de comunicación formales en los que destacan:

- **Política de Puertas Abiertas** para alentar a cualquier empleado a comunicar a la gerencia cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata
- **Mesas redondas** de empleados y gerencia con 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.
 - En Bangladesh existe un Comité de Participación de los Empleados, formado por representantes de los trabajadores y de la gerencia. El comité se reúne cada dos meses para tratar de cuestiones que plantean los representantes de los 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, la Cuenca del Caribe y Bangladesh son uno de los mecanismos de comunicación usados por los empleados para informar sus inquietudes. Este año, los buzones de sugerencias serán implementados en las áreas de producción de Gildan Apparel Canada, nuestra más reciente adquisición, antes conocida como Doris.
 - 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 Honduras, se recibieron más de 3,000 sugerencias en 2014. La mayoría de las inquietudes incluían cuestiones en relación a los mandos medios, la cafetería y temas de recursos humanos. Todas pudieron ser resueltas por las oficinas de Recursos Humanos.

En República Dominicana recibimos cerca de 400 sugerencias en relación con la cafetería, temas de recursos humanos, los servicios y mandos medios.

En Bangladesh, cerca de 120 sugerencias se recibieron, las cuales estaban relacionadas con servicios de cafetería y situaciones con mandos medios.

En Barbados, los buzones de sugerencias están ubicados en todos los pisos del edificio, las sugerencias de los empleados recibidas en los buzones se recogen regularmente y son abordadas en las reuniones trimestrales de personal.

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

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

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

Línea Gratuita de Integridad y Responsabilidad Social y enlace al Sitio web

- Una línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, lo que permite a los empleados de Gildan informar en forma anónima y/o confidencial sus preocupaciones en inglés, francés, español, creole y bengalí
- 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, el Código de Ética y la Política Anticorrupción y Cumplimiento de Gildan
- El departamento de auditoría interna de la compañía prueba la línea directa anualmente.

En 2014, recibimos un total de catorce quejas relacionadas con temas de Recursos Humanos y más específicamente con temas laborales y de conducta en el lugar de trabajo. Todas las quejas se investigaron y se realizó el seguimiento correspondiente por el Comité de Inquietudes del Empleado y Actos Cuestionables en la Oficina Corporativa de la Compañía.

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

En 2014 capacitamos a los empleados de nuestra instalación recientemente adquirida en Honduras, New Buffalo, sobre la Línea telefónica gratuita de Integridad y Responsabilidad Social. Asimismo, se capacitó a los empleados de la instalación de manufactura recientemente adquirida en Canadá sobre la línea de Integridad, el Código de Conducta y el Código de Ética. En 2015, una capacitación más detallada será ofrecida a todos los empleados en estas ubicaciones.

USO DE LA CREATIVIDAD PARA PROMOVER LOS MECANISMOS DE COMUNICACION

Como parte de la capacitación de inducción para empleados nuevos en Gildan, promovemos proactivamente los mecanismos de comunicación disponibles. Adicionalmente, brindamos capacitación específica sobre el uso de estos mecanismos. 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 todas nuestras instalaciones y oficinas.

En 2014, se incluyó la instalación de New Buffalo Shirt Factory en Honduras en el proceso de revisión utilizado por el Comité Interdisciplinario de Mecanismos de Comunicación. Este comité se estableció en 2012 y su función principal es de revisar todas las situaciones proporcionadas por cada instalación y asegurar que las inquietudes de los empleados se abordan apropiadamente. Esta información se comparte con los Directores y Vicepresidentes.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CIERRE DE INSTALACIONES

2014 fue un año de crecimiento para Gildan. A lo largo del año incrementamos nuestra capacidad de manufactura a través del desarrollo de nuevas instalaciones textiles, de costura y de hilado. No tuvimos ningún cierre de instalaciones en 2014.

Nuestro número de empleados creció aproximadamente en 10,000 en el transcurso de 2014, llegando a un total de 43, 323 al final del año.

Algunos puntos que cabe destacar incluyen:

- Durante el periodo 2013-2014, Gildan invirtió significativamente en sus operaciones de hilado en Estados Unidos incluyendo el desarrollo de una nueva instalación de hilado en Salisbury, Carolina del Norte, y la construcción de dos nuevas instalaciones de hilado en Carolina del Norte (Salisbury y Mocksville).
- Una vez se hayan puesto en marcha completamente, estas tres instalaciones contribuirán a crear aproximadamente 700 nuevos empleos en Estados Unidos.
- En 2014, Gildan inauguro una instalación de costura en San Pedro de Macorís, en la Republica Dominicana, creando así más de 1,500 empleos en la región.
- En 2014, inauguramos un nuevo centro de distribución en Honduras en nuestro centro de manufactura de Rio Nance.
- En 2014, también adquirimos a Doris Inc., un fabricante y suplidor líder de medias, calcetería y prendas moldeadoras para detallistas en Canadá y los Estados Unidos, que opera una instalación de manufactura y un centro de distribución en Canadá.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SINDICATOS

Tanto el Código de Conducta como el equipo de gerencia de Gildan respaldan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación. En la actualidad, Gildan trabaja en colaboración con distintos sindicatos y tiene en vigencia un convenio colectivo de trabajo (CCT) en dos de sus plantas ubicadas en Centroamérica. La Compañía reconoce plenamente el derecho de los empleados de formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluido un sindicato, y su derecho de participar en la negociación colectiva con la Compañía. Aproximadamente 9,000 de nuestros empleados están representados actualmente por sindicatos globalmente. Además, cerca de 8,000 (18%) de nuestros empleados están regidos por un contrato colectivo entre el sindicato y las instalaciones correspondientes.

REPÚBLICA DOMINICANA

Durante el 2013 nuestra planta textil en República Dominicana continuó trabajando de manera colaborativa constructiva con el sindicato SITRAGILDAN a pesar de no tener un contrato colectivo de trabajo debido al litigio en curso. Como se mencionó anteriormente en nuestro informe de 2012, una orden de la Corte Suprema de la República Dominicana impide que la Compañía firme el convenio colectivo de trabajo entre las dos partes. La sentencia del Tribunal Supremo se deriva de una demanda presentada por un segundo sindicato de la competencia, SITRAGIL, y designa al Tribunal de Trabajo de Santo Domingo para determinar cuál de los dos sindicatos, si alguno, representa a la mayoría de los trabajadores de la nuestra planta textil en República Dominicana.

No obstante la demanda en curso, la Compañía implementó unilateralmente todos los beneficios económicos a los trabajadores y continuará brindando los beneficios acordados.

Consideramos que este tema ha sido resuelto efectivamente tanto con SitraGILDAN como con las ONGs y esperamos la resolución final de las cortes de la República Dominicana en relación a la representación sindical en nuestras instalaciones.

CENTRO AMÉRICA

Durante el año se ha mantenido un diálogo constructivo entre el sindicato y la gerencia en la instalación de costura Star y se llevan a cabo reuniones mensuales regularmente. Un nuevo convenio colectivo de trabajo, el cual fue negociado satisfactoriamente en 2014, estará vigente durante 2014 y 2015.

Asimismo, representantes de la administración y del sindicato renovaron satisfactoriamente el convenio colectivo de trabajo vigente en Annic, una instalación de costura en Nicaragua, el cual estará vigente durante 2014 y 2015.

Convenios colectivos también se negociaron para las otras instalaciones de costura en Nicaragua (Rivas y San Marcos) y también estarán vigentes durante 2014 y 2015.

Con respecto al reporte del Consorcio de Derechos de los Empleados (WRC) sobre nuestra instalación de costura de Villanueva al inicio de abril 2013, esta instalación comenzó a atravesar por una reducción en su volumen de producción debido a un cambio en la demanda de mercado, lo cual resultó en la eliminación de dos estilos de prendas de la producción general. En estas instancias, el enfoque de Gildan es de mantener los niveles de empleo en las instalaciones impactadas en la medida de lo posible y por el periodo más largo que sea posible a pesar de la falta de producción suficiente para mantener el total de empleados. Desafortunadamente, la instalación no pudo mantener los mismos niveles de empleo en el largo plazo y tomo la difícil decisión de terminar el empleo de un número de empleados de todas las áreas de la instalación para poder balancear correctamente las líneas de producción. Un total de 300 empleados aproximadamente, salieron de la instalación de Villanueva entre mayo y junio de 2013.

La posición del WRC en esta lamentable situación es que 20 de las personas cuyos empleos fueron terminados,

salieron por acciones de libertad de asociación. Aunque todos los empleados impactados en la instalación de Villanueva salieron por factores operacionales y para mantener una relación y dialogo constructivos, Gildan se comprometió a recontratar las 20 personas identificadas por el WRC. Gildan está comprometida a respetar los derechos de los empleados y los estándares internacionales del trabajo y actualmente aproximadamente 10,000 de nuestros empleados están representados por sindicatos a nivel global. Estos principios fundamentales forman parte de nuestro Código de Conducta. Cada uno de nuestros acuerdos contractuales con terceros está condicionado al cumplimiento de nuestro Código de Conducta y leyes laborales del país donde el proveedor opera.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL

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

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

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



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > METODOLOGÍA

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

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

Las auditorías internas, las cuales se llevan a cabo de manera no anunciadas o semi-anunciadas, están a cargo de monitores regionales internos quienes han recibido una capacitación minuciosa sobre nuestras pautas de monitoreo y del programa de cumplimiento social. Los monitores regionales reportan directamente a la Vicepresidencia de Ciudadanía Corporativa, responsable de las regiones de Centro América y el Caribe y a la Dirección de Aprovisionamiento Global. Los auditores de cumplimiento interno se seleccionan y contratan según la descripción del puesto de trabajo, que incluye una lista de competencias requeridas establecidas para la posición. Los candidatos para estos cargos se reclutan y seleccionan basados en las competencias identificadas. Las nuevas contrataciones siguen una serie de sesiones de orientación y capacitación para garantizar que desarrollen las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño anual se realizan para identificar cualquier brecha de capacitación y para desarrollar un plan de capacitación personalizado diseñado para aumentar las capacidades de cada empleado.

Proveedores del servicio de auditoria también pueden llevar a cabo auditorías internas en algunas regiones a solicitud de Gildan.

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

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

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

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

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

HERRAMIENTAS DE MONITOREO

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

Las herramientas de monitoreo de Gildan incluyen:

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

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

NUMBER OF WORKERS (EXCLUDING MANAGERS)	DURACIÓN DE LA AUDITORÍA	ENTRE VISTAS INDIVIDUALES	ENTREVISTAS GRUPALES	TOTAL EMPLEADOS ENTREVISTADOS	DOCUMENTOS DE EMPLEADOS REVISADOS (CUMPLIMIENTO DE HORAS LABORA-DAS Y SALARIO)	DURACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

1-100	1 DÍA	6 (OR TOTAL NUMBER OF WORKERS IF LESS THAN 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 DE 4	52	52	12.5 HORAS
Más de 2000	4 DÍAS	30	10 GRUPOS DE 4	70	70	15 HORAS

DILIGENCIA DEBIDA PARA ADQUISICIONES Y PROCESO DE INTEGRACIÓN

Gildan continúa a expandir su presencia en mercados emergentes. Como tal, el rol de cumplimiento durante el proceso de diligencia debida y el proceso de integración es crucial. A fin de garantizar que continuemos a hacer adquisiciones responsables, nuestro proceso de diligencia debida para adquisiciones potenciales toma en cuenta riesgos sociales y ambientales. La legislación ambiental y laboral, el cumplimiento reglamentario y el cumplimiento con los estándares ambientales y sociales internos de Gildan también son considerados durante el proceso de diligencia debida.

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

Los principales pasos del proceso de integración son:

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

Realización de auditorías internas

En 2014 Gildan completó la adquisición de Doris, un vendedor y fabricante de productos de medias, calcetería y prendas moldeadoras de marca para detallistas en Canadá y los Estados Unidos. Durante el proceso de adquisición, llevamos a cabo una diligencia debida que incluyó la revisión de auditorías externas de cumplimiento social pasadas por sus clientes, además de llevar a cabo un proceso de diligencia debida ambiental por nuestra parte.

Esperamos completar la integración de las operaciones adquiridas de Doris para que cumplan con los estándares de cumplimiento de Gildan antes de final de 2015.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > AUDITORÍAS

AÑO FISCAL 2014

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

Las auditorías se clasifican por orden de prioridad sobre la base de la evaluación de riesgos. En 2014, el 81% de nuestras instalaciones de manufactura fueron auditadas al menos una vez por nuestros auditores internos o por auditores externos a solicitud de Gildan. Las instalaciones que aún no han sido auditadas serán visitadas antes del final del segundo trimestre del año fiscal 2015. Con lo cual se logrará que todas las instalaciones hayan sido visitadas al menos una vez en un periodo de 18 meses. Adicionalmente, todas las nuevas instalaciones de contratistas han sido auditadas antes del inicio de la producción para Gildan. Para mayor información, consulte la sección Metodología.

En 2014, se realizaron 244 auditorías de seguimiento. Este número también incluye las auditorías llevadas a cabo en las instalaciones de contratistas externos que no fueron contratados para la producción.

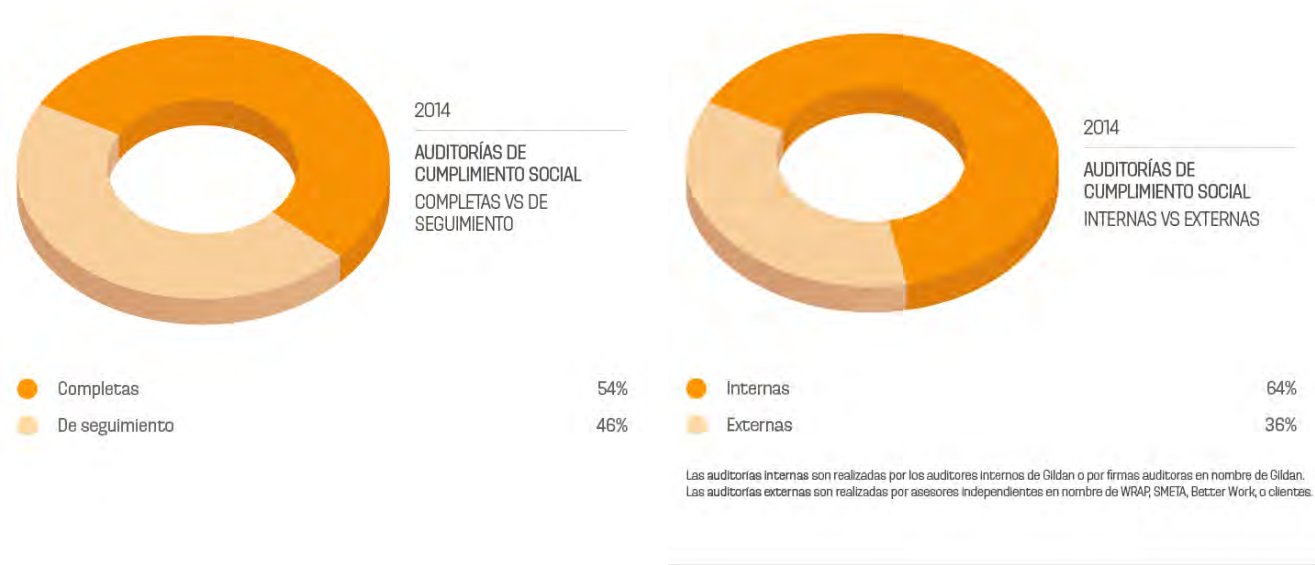
Un total de 132 auditorías de cumplimiento social se llevaron a cabo en las instalaciones de Gildan y de contratistas en Estados Unidos, Asia, Centro América y el Caribe. De estas auditorías, 80 de ellas fueron realizadas por nuestros auditores internos o por auditores externos en nombre de Gildan, y 52 auditorías fueron realizadas por auditores de WRAP, FLA, el programa Better Work de la OIT o nuestros clientes.

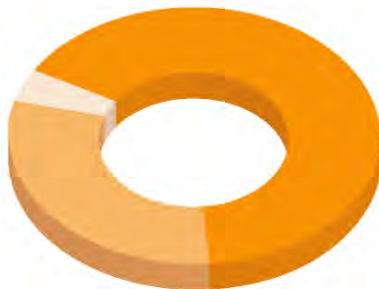
Adicionalmente, se llevaron a cabo 112 auditorías de seguimiento en las instalaciones de contratistas y en las de propiedad de Gildan. De estas, 75 auditorías fueron realizadas por nuestros auditores internos o por auditores externos para Gildan, y 37 fueron realizadas por auditores externos para el programa Better Work.

Adicionalmente, como parte de la mejora continua de nuestro programa de cumplimiento social y como parte de nuestras mejores prácticas, en la segunda mitad de 2014, comenzamos el proceso de auditar proveedores clave de materias primas. Durante 2014, completamos un total de cinco auditorías de proveedores. Las auditorías identificaron las debilidades en las áreas de documentación de contratos e información de contacto de los empleados, exceso de horas extras, salud y seguridad y ambiente.

Actualmente estamos trabajando con estos proveedores para desarrollar un plan de remediación para abordar estos hallazgos. Dado que esto es un nuevo proceso y un estándar de “mejor en su clase”, decidimos no auditar más proveedores de materias primas en 2015 ya que esperamos lograr resultados similares a los que vimos en 2014.

En su lugar, decidimos enfocar nuestros recursos en asistir a los proveedores de materias primas que auditamos en 2014 en la implementación y ejecución de un plan apropiado de remediación. Basado en el éxito que logremos con este enfoque, re-evaluaremos la mejor manera de proceder con estas auditorías en 2016.



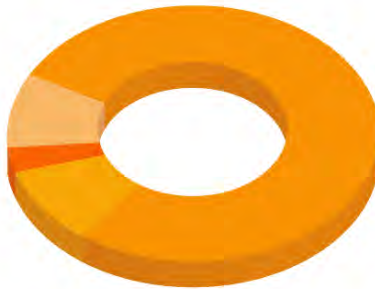


2014

AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL
INSTALACIONES DE GILDAN
VS LAS DE SUS
CONTRATISTAS Y
PROVEEDORES DE
MATERIA PRIMA

● Contratistas
● Gildan
● Proveedores de materia prima

66%
30%
4%



2014

AUDITORÍAS EXTERNAS DE
CUMPLIMIENTO SOCIAL

● Clientes
● SMETA
● Better Work
● WRAP

78%
10%
3%
9%



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > HALLAZGOS

Clasificación de Hallazgos de No-conformidades sociales

Las no-conformidades se clasifican en:

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

HALLAZGOS DE AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNAS 2014 - INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

Se encontraron un total de 217 casos de no-conformidad relacionados al trabajo en las instalaciones propias de Gildan durante las auditorías internas de 2014. Las no-conformidades se pueden clasificar en: 1 mayor (0.5%) y 85 menores (39.1%). Esto representa una disminución del 7% en el número total de no-conformidades en relación a las auditorías del año fiscal 2013.

La mayoría de las no-conformidades encontradas de 2014 (aproximadamente el 78%) se refieren a cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad. Dado que los temas de salud y seguridad son altamente regulados, una gran sección de nuestro cuestionario de evaluación (57%) se enfoca en los temas de esa naturaleza.

El único hallazgo mayor para nuestras instalaciones en 2014, estaba relacionado con acoso verbal. Una serie de medidas, incluyendo acciones disciplinarias, se adoptaron por la administración de la instalación para rectificar esta situación apropiadamente.

La mayoría de los hallazgos en las instalaciones propiedad de Gildan incluyen:

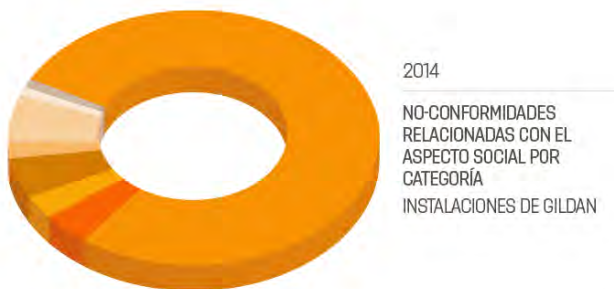
- Problemas con el control de registros, por ejemplo: Contratos de trabajo incompletos
- Seguridad contra incendios, por ejemplo: accesibilidad a salidas de emergencia, bloqueo de paneles eléctricos y mantenimiento inapropiado.
 - La mayoría de las no-conformidades en esta área se relaciona a la negligencia. Gildan está trabajando para mejorar el cumplimiento en esta área, a través de boletines, entrenamientos y reiterando reglas y procedimientos durante las reuniones del comité de salud y seguridad.
- Las condiciones sanitarias y limpieza general, como la higiene de la cafetería y el mantenimiento en general de las instalaciones y baños.
- 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 reiterando la naturaleza esencial de mantener estos dispositivos de seguridad operativos en las máquinas, a fin de garantizar la seguridad del operador.
- La seguridad química, como recipientes no etiquetados.
 - 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. Es necesario incrementar continuamente la conciencia de los empleados, es por ello que la capacitación en medio ambiente, y salud es esencial. Cuando se observa un caso de negligencia, los supervisores deben aplicar medidas progresistas de disciplina como demostración de su compromiso con los valores y las prácticas de seguridad de Gildan.

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

Hoy por hoy tenemos tres años de resultados de nuestras auditorías en la base de datos de Ciudadanía Corporativa. Como tal, tenemos disponible estadísticas fiables para ayudarnos a identificar los hallazgos recurrentes. Con esta información se ha preparado una presentación para los mandos medios y grupo gerencial para informarles de estos resultados y discutir con ellos las formas de mejorar la situación y evitar que se repitan.

Los resultados de las auditorías fueron compartidos con los equipos de las áreas textiles y de costura, quienes se comprometieron a mejorar las prácticas de RSE en sus respectivas plantas. El departamento de Responsabilidad Social Corporativa compartirá una presentación similar, incluyendo las expectativas de RSE para 2015 con el grupo gerencial y asegurar el compromiso del equipo en la implementación de mejores prácticas.



Salud y seguridad	78%
Información legal	4%
Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	3%
Registros	5%
Mecanismos de comunicación	2%
Horas de trabajo	6%
Compensación y beneficios	1%
Acoso o abuso	1%

HALLAZGOS DE AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNAS 2014 - INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

Un total de 349 casos de no-conformidad relacionados al trabajo se encontraron en las instalaciones de nuestros contratistas de manufactura en 2014. Las no-conformidades se pueden clasificar en: 13 mayores, 163 moderadas y 173 menores. Esto representa una disminución del 35% en el número total de no-conformidades en relación a las auditorías en el año fiscal 2013. Es importante tomar en cuenta que el número total de auditorías llevadas a cabo en 2014 fue mayor al número de auditorías en 2013 (121 auditorías completas y de seguimiento en instalaciones contratistas en 2014 comparado a 115 en 2013).

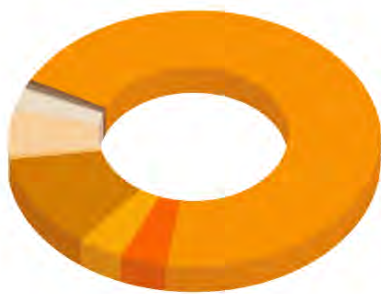
Los hallazgos principales en las instalaciones contratistas en 2014 son los siguientes:

- Condiciones de salud y seguridad, por ejemplo: seguridad contra incendios;
- Horas extras excesivas, por ejemplo: empleados trabajando más de 60 horas a la semana;
- Pagos de seguridad social; e
- Inconsistencias entre salarios estipulados en el contrato de trabajo versus los salarios pagados.

81% de las instalaciones de nuestros contratistas han sido auditadas por lo menos una vez en un periodo de 12 meses.

Los hallazgos reportados incluyen los de los contratistas con los que tuvimos relación comercial durante el 2014. Las instalaciones de los contratistas que fueron auditadas, pero que no se hicieron pedidos no están incluidas en las cifras expuestas aquí.

Nuestros equipos de auditores internos trabajan con la gerencia de las instalaciones con el fin de ayudarlos con planes de acción de remediación. También les ofrecen asesoramiento y comentarios sobre la mejor forma de enfrentar los distintos temas. La mayoría de nuestra producción se lleva a cabo en instalaciones propiedad de Gildan, lo cual nos ha dado la experiencia en sistemas, políticas y procedimientos efectivos de gestión de cumplimiento laboral. Transmitimos esta experiencia interna a los equipos de gestión de las instalaciones de nuestros contratistas para garantizar una remediación sustentable y sensibilizarlos en esos temas. Para mayor información sobre nuestras iniciativas de desarrollo de capacidades en las instalaciones de nuestros contratistas, consulte la sección Contratistas y Proveedores.



2014

NO-CONFORMIDADES
RELACIONADAS CON EL
ASPECTO SOCIAL POR
CATEGORÍA
INSTALACIONES DE
CONTRATISTAS

Medio ambiente, salud y seguridad	69.9%
Información legal	4.0%
Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	4.3%
Registros	12.0%
Disciplina y terminación de empleo	0.6%
Horas de trabajo	5.4%
Compensación y beneficios	2.6%
Trabajo forzado	0.3%
Libertad de asociación	0.6%
Discriminación	0.3%

INFORMACIÓN RELACIONADA PARA LOS INDICADORES GRI HR4-HR5-HR6 PARA 2014

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

Cuando adquirimos nuestra instalación integrada en Bangladesh en 2010, un país identificado con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil, pues no ratificó la Convención 138 de OIT sobre trabajo infantil, realizamos una evaluación completa de los empleados para confirmar que todos tenían más de 18 años. El uso de mano de obra infantil se monitorea de forma continua mediante auditorías llevadas a cabo por nuestros auditores internos o auditorías realizadas por terceros, con el fin de mitigar el riesgo de incidentes de trabajo infantil.

Gildan prohíbe el uso de trabajo forzado u obligatorio en sus instalaciones. Se identificó un caso de este tipo en una auditoría interna en una de nuestras instalaciones contratistas. El hallazgo estaba relacionado con supervisores solicitando a los empleados a trabajar horas extras. Capacitaciones de seguimiento sobre nuestro Código de Conducta se llevaron a cabo con los supervisores como medida correctiva. Adicionalmente, las políticas de la Compañía se comunican a través de altoparlantes en las instalaciones a diario para asegurar la concientización de los empleados.

En relación a la libertad de asociación de los empleados, se nos presentaron dos situaciones en 2014. Ambas instancias tuvieron lugar con dos contratistas de tercera parte. Una es sobre una declaración que aparece en el Manual del Empleado de la instalación, el cual establece un modelo de negocio "no-sindical". El código de conducta, tal como se observa en la instalación, y el Código de Conducta de Gildan establecen que ambos reconocen el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente. Esta situación se discutió con la administración de la instalación y el lenguaje de la declaración en el Manual del Empleado ha sido revisado para asegurar que no exista ambigüedad con respecto a los derechos de los empleados de asociarse libremente y negociar colectivamente.

En el segundo caso, se encontró que el representante de los empleados en una instalación contratista no había sido electo democráticamente. La situación se discutió con la administración de la instalación y una elección formal se llevó a cabo para determinar al representante de los empleados.

Para más detalles sobre la libertad de asociación en las instalaciones de Gildan, favor consulte la sección Sindicatos.

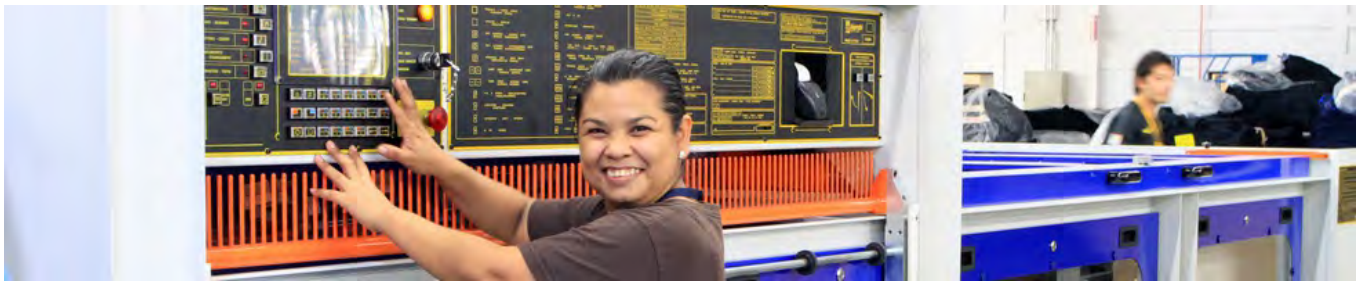


INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > REMEDIACIÓN

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

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

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



INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS

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

Durante el curso de esta encuesta, invitamos a los empleados de la mayoría de nuestras instalaciones a participar, llenando el cuestionario que típicamente medía 3 comportamientos clave: decir cosas positivas sobre Gildan, quedarse dentro de la organización y esforzarse por lograr más allá de lo esperado en su rol diario. Un análisis extensivo de los resultados de esta encuesta destacó las fortalezas, así como las áreas de oportunidad en términos de compromiso de los empleados en Gildan. Los resultados de la encuesta de 2013 mostraron calificaciones globales altas con relación a la responsabilidad social corporativa (RSC), reputación del empleador, sentido de logro, balance vida/trabajo y tareas de trabajo. Las áreas de mejora también se identificaron y han sido abordadas recientemente con planes de acción concretas que incluyen seguimientos regulares. Una segunda encuesta de compromiso de los empleados se llevará a cabo en 2015. Esto nos permitirá continuar midiendo el progreso y continuar trabajando en aumentar el compromiso y satisfacción de los empleados de Gildan.

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

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

A continuación detallamos algunos ejemplos de iniciativas locales.

GILDAN TV

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

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

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

Después de haber presenciado los resultados positivos de Gildan TV en Honduras, esta forma creativa de comunicar información a los empleados se extendió a otras ubicaciones. Desde 2012, el programa está en pleno funcionamiento en nuestras oficinas e instalaciones en Barbados, Charleston y Nicaragua. A principios de 2013, el programa también se puso en marcha en nuestra oficina corporativa en Montreal.

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

Actualmente tenemos Gildan TV en todas nuestras instalaciones, con la excepción de 3 instalaciones recientemente adquiridas en Honduras (instalaciones anteriormente parte de Anvil y New Buffalo Shirt Factory), donde se implementará el sistema en 2015.

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, aproximadamente 16,570 empleados están afiliados a las cooperativas. Nos complace reportar que en 2014 las cooperativas concedieron más de US\$7, 800,000 en préstamos a los empleados de nuestras instalaciones textiles y de costura.

En República Dominicana, Gildan está afiliado con una cooperativa independiente, que opera en la Zona Libre Industrial Las Américas, para ofrecer este programa a sus empleados. En 2014, nuestros empleados en esa región recibieron más de 9,445 préstamos, que totalizan más de \$1, 900,000.

ALMUERZO POR ASISTENCIA PERFECTA

Nuestra oficina de Charleston organizó un almuerzo en noviembre de 2013 para reconocer a los empleados por su asistencia perfecta durante el año fiscal 2014. La asistencia al trabajo es un aspecto importante del éxito de nuestras operaciones. Muchos empleados se esfuerzan por tener una asistencia récord a lo largo del año.

Un total de 29 empleados fueron reconocidos por su asistencia perfecta durante uno, dos o tres años. Cada uno fue invitado al almuerzo de asistencia perfecta y recibió una tarjeta de regalo de \$100 por su esfuerzo y dedicación durante el año.

PROGRAMA SALVEMOS LA FAMILIA

El programa de asistencia “Salvemos la Familia” de Gildan responde a las necesidades expresadas por varios de nuestros empleados que solicitan apoyo para manejar temas personales y situaciones familiares en un entorno seguro y sin confrontaciones. Este programa provee a los empleados un acceso gratuito a asesoría confidencial por profesionales certificados especializados en asuntos de matrimonio y familia. La iniciativa “Salvemos la Familia” se viene utilizando en algunas de nuestras instalaciones textiles y de calcetines desde 2009 y se amplió totalmente a todas las instalaciones de Gildan en Honduras y la República Dominicana. En 2014 el programa ofreció más de 800 reuniones para nuestros empleados en Honduras y 400 sesiones en República Dominicana.

RECONOCIMIENTO POR APOYO A LAS ARTES

Como parte de nuestras actividades de compromiso de los empleados, los empleados de Gildan en Honduras y sus familias participaron una vez más en la obra de teatro de Navidad 2013 organizada por Frances Lynch, Directora de Calidad y Diseño y Desarrollo de Producto para Calcetines. Esta vez, sin embargo, la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) patrocinó una presentación especial de la obra para reconocer a Gildan por esta iniciativa. El evento se llevó a cabo en marzo de 2014 en el teatro principal de San Pedro Sula, donde invitados especiales de la AHM, medios y el público en general asistieron para ver la presentación.

Daniel Facussé, Presidente de la AHM, presentó a Frances un reconocimiento especial por organizar la obra de teatro Navideña. La AHM también reconoció a Gildan por apoyar las artes, la cultura y la camaradería entre sus empleados.

COMPROMETIDOS CON UN ESTILO DE VIDA ACTIVO

Centro América y el Caribe

Gildan organizó el torneo anual de fútbol entre sus empleados, tanto en Honduras como en la República Dominicana, al final de 2013. Familia, amigos y compañeros apoyaron a los participantes, quienes jugaron con pasión, entusiasmo y espíritu deportivo.

En Honduras, nuestra instalación de costura de San Miguel fue el campeón en la categoría de hombres y de mujeres. En la República Dominicana, el equipo PowerSox de Dortex obtuvo el primer lugar. Los partidos finales en cada país se jugaron al inicio de diciembre.



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

Cada año, Gildan organiza diversas actividades de voluntariado para empleados en nuestras distintas instalaciones. Por ejemplo, las actividades de reforestación se realizan anualmente en Honduras, Nicaragua y República Dominicana. Los equipos de Gildan 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.

En Canadá, 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 participan en trabajos voluntarios.

“REGALANDO SONRISAS CON GILDAN”

Durante la época Navideña, desde 2005, los empleados de nuestras instalaciones en Honduras participan en la campaña “Regalando Sonrisas con Gildan”, en la cual donan juguetes para que se distribuyan entre los niños que viven en zonas de escasos recursos cerca de las instalaciones de Gildan durante la época de Navidad.

En 2014, nuestros empleados en diferentes lugares participaron una vez más en esta actividad.

En Honduras, más de 80 voluntarios participaron en la entrega de 3,700 juguetes a tres hogares infantiles en las comunidades de Bijao y Río Nance, donde nuestras instalaciones textiles y de calcetines están ubicadas.

En Nicaragua, 150 voluntarios de nuestras instalaciones de costura distribuyeron más de 5,000 juguetes a los niños de las comunidades vecinas de Tola, San Marcos y Masatepe.

GLOW RUN

El Glow Run de Gildan es una iniciativa que se originó en Honduras en 2013. Consiste en un evento deportivo de voluntariado organizado en colaboración con un socio de la comunidad (institución), donde los empleados y sus familias están invitados a participar en una maratón y a hacer una contribución voluntaria a la causa seleccionada. Gildan luego iguala el monto reunido por los empleados para hacer una contribución más significativa. El propósito de esta iniciativa es de animar a los empleados a tener un estilo de vida activo y apoyar las organizaciones de su comunidad que brindan servicios en beneficio de toda la población.

El Gildan Glow Run 2014 fue lanzado el 22 de agosto en presencia de las autoridades locales, patrocinadores de la comunidad y otros invitados en San Pedro Sula. Durante el evento, se invitó a los empleados de Gildan y comunidades vecinas, a participar en este evento único para recaudar fondos para el Hospital Regional Mario Rivas.

Más de 6,000 corredores y voluntarios participaron en la maratón de 5K el 20 de septiembre. Los participantes donaron más de \$25,000 para el hospital y disfrutaron de un evento sin precedentes, con música, espíritu deportivo y buenas vibras. Más de 1,000 voluntarios de Gildan participaron donando más de \$3,000 a la causa.

Gildan fue patrocinador del evento con una contribución de \$5,000 para cubrir gastos de logística.

En 2014, el voluntariado Glow Run se extendió a nuestras operaciones de la República Dominicana. La maratón fue organizada para recaudar fondos a beneficio de la Asociación Dominicana de Rehabilitación, la cual ayuda a niños con discapacidades en la comunidad de Guerra. Un total de 850 empleados participaron en el evento, logrando una contribución final de \$30,000 la cual fue presentada a la organización. Freddy Barrantes, nuestro Gerente de País para el Caribe, hizo el anuncio de la contribución durante una ceremonia privada en las oficinas de la Asociación Dominicana de Rehabilitación, estableciendo que, “Nuestro propósito principal es de siempre apoyar la educación, la calidad de vida de los individuos y los derechos de los niños, especialmente aquellos que viven en las comunidades donde operamos”.

CORRIENDO CON PROPOSITO

En junio de 2014, Gildan Honduras se unió una vez más a La Prensa, uno de los diarios principales del país, para la maratón Corriendo con Propósito. Este evento anual forma parte de nuestras actividades de voluntariado en Honduras. Todos los participantes de Gildan hacen un donativo personal y luego estos donativos, Gildan los iguala para hacer una contribución final a la causa.

En 2014, el evento se hizo a beneficio del Hogar de Niños el Buen Samaritano, una organización que brinda vivienda y atención médica a niños con discapacidades mentales y que han sido abandonados por sus padres. Gildan participó con 388 voluntarios y presentó una donación total por más de \$7,000 al Hogar de Niños el Buen Samaritano.



INICIO > EMPLEADOS > MEDICIONES

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

	MASCULINO	FEMENINO	18-29	30-50	50+
2014	53%	47%	60%	37%	3%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR REGIÓN Y GÉNERO

	Hombres	Mujeres
ASIA	43%	57%
CARIBE	60%	40%
CENTROAMÉRICA	54%	46%
EUROPA	32%	68%
NORTEAMÉRICA	47%	53%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR CLASIFICACIÓN DE EMPLEO

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

TASAS DE GRAVEDAD Y LESIONES RELACIONADAS AL TRABAJO 2010-2014

	2014	2013	2012	2011	2010	2009
TASA DE LESIONES	0.28	0.38	0.25	0.41	0.54	0.92
VARIANZA EN TASA DE LESIONES	-26%	52%	-39%	-24%	-41%	
TASA DE GRAVEDAD	2.2	3.05	2.93	3.88	4.08	8.05
VARIANZA EN TASA DE GRAVEDAD	-27%	4%	-24%	-5%	-49%	



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



Desde 2008, Gildan ha sembrado mas de 36,500 árboles y 23,000 arbustos.



Desde 2010, Gildan ha disminuido el volumen de residuos enviados a los vertederos en un 21% y reciclamos o reutilizamos el 90% de nuestros residuos.

INICIO > MEDIO AMBIENTE

En todos los niveles de operación, 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, implementar procesos diseñados para reducir el impacto de nuestras actividades en nuestros alrededores.

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

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



ENERGÍA

Mejorar la eficiencia energética para reducir nuestro impacto ambiental

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



AGUA

Optimizar nuestro uso del agua en todo nuestros procesos

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



EMISIONES

Creatividad en la búsqueda de fuentes alternativas de energía 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

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

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

Plazo:

2015

Avances:

El año pasado (2013), nos dimos cuenta que habíamos cumplido nuestro objetivo de reducción de emisiones de GEI antes de tiempo con una reducción de la intensidad de las emisiones de GEI de nuestras operaciones propias en un 32% por kg de producto (el objetivo era 20% comparado a la línea de base de 2010). Este año mantuvimos, y continuamos a superar nuestra meta de GEI, reduciendo las emisiones en un 45% desde 2010.

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

↘ 45%

Objetivo de reducción de energía

Objetivo

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

Plazo:

2015

Avances:

En 2014, disminuimos la intensidad energética en un 2% a partir de nuestra línea de base de 2010. Sin embargo, seguimos confiando en que podemos cumplir con nuestro objetivo para el año 2015 a través de la implementación de nuevos proyectos de eficiencia energética. Para más detalles sobre nuestra reducción de energía, por favor lea nuestra sección de Energía.

↘ 2%

Objetivo de reducción de agua

Objetivo

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

Plazo:

2015

Avances:

Desde 2010, Gildan ha disminuido su intensidad de agua en un 4%. El proyecto principal que se identificó con el fin de reducir nuestro consumo de agua fue el sistema de recuperación de salmuera que nos permitiría reciclar el agua y reutilizarla en nuestros procesos. Una vez que este proyecto esté totalmente funcional, esperamos lograr nuestro objetivo de reducción del 10%. Para más detalles sobre este proyecto, por favor lea nuestra sección de Eficiencia del Agua.

↘ 4%

Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

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

Plazo:

2015

Avances:

El año pasado (2013), cumplimos nuestro objetivo de reducción

↘ 21%

de residuos antes de lo previsto, disminuyendo en un 25% el volumen de residuos enviados a los vertederos de basura derivados de sus propias operaciones (el objetivo era una reducción del 20% comparado a 2010). Este año mantuvimos y continuamos superando nuestro objetivo de reducción de residuos en un 21% desde 2010. Para más detalles sobre nuestro manejo de residuos, por favor lea nuestra sección de Residuos.

Políticas y Procedimientos

Objetivo

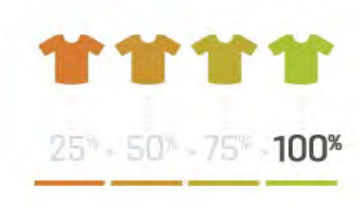
Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO14001 en Honduras.

Plazo:

2013

Avances:

Hemos completado la revisión e implementación de nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) alineado a la norma ISO14001 en Honduras y en Nicaragua, superando nuestra meta al completar el proceso de implementación en Nicaragua además de la implementación en Honduras.



Nuevo Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO14001 en la república Dominicana, Bangladesh, Canadá y Estados Unidos.

Plazo:

2016

Avances:

En 2014, comenzamos la implementación en nuestras instalaciones en la República Dominicana y Bangladesh. También comenzaremos esta implementación en nuestras instalaciones de Canadá y Estados Unidos en 2015.





INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA

El consumo de energía está directamente vinculado a las emisiones de gas de efecto invernadero y al cambio climático. Las principales fuentes de energía de Gildan incluyen la biomasa, el combustible búnker y la electricidad. El combustible búnker y la biomasa se utiliza principalmente para calentar el agua necesaria para nuestro proceso de teñido y compactación y se clasifican como “energía directa”. El resto de la energía requerida viene de la electricidad comprada, la cual es clasificada como “energía indirecta”. Nuestras instalaciones textiles y de calcetines, así como las de hilado en los Estados Unidos representan una gran parte de la electricidad que usamos. Gildan ha establecido recientemente el siguiente objetivo de reducción: reducir la intensidad energética de nuestras propias operaciones en un 20% para el 2015, partiendo de la línea base de 2010.

En 2014, disminuimos la intensidad energética en un 2% con respecto al nivel de 2010. Sin embargo, aún estamos seguros de que podemos cumplir con nuestro objetivo para el año 2015 a través de la implementación de nuevos proyectos de eficiencia energética que hemos identificado, y que se describen a continuación.

En 2014 la intensidad de la energía (GJ por kg de producto) disminuyó en un 6% a lo largo de todas las instalaciones de Gildan. Esta disminución se atribuye principalmente a la expansión de nuestro sistema de generación de vapor de biomasa en nuestro complejo de Río Nance.

Gildan planea alcanzar su objetivo de reducción de energía del 20% continuando con la implementación de proyectos de eficiencia energética. Estos proyectos incluyen la instalación de enfriadores de absorción de vapor de alta eficiencia, que funcionarán con el vapor que se produce gracias a la expansión de la planta de biomasa para la generación de vapor. La expansión se completó en 2014. Cuando el proyecto de la absorción de enfriadores haya alcanzado su capacidad total en nuestro complejo de Río Nance en Honduras, esperamos ver una reducción significativa en el uso de energía, lo cual permitirá a Gildan utilizar el 100% de la demanda de suministro de vapor a partir de la biomasa para enfriar el agua, lo que anteriormente se hacía usando electricidad comprada.

En 2014, el consumo de energía global para todas nuestras instalaciones y oficinas, incluyendo energía directa e indirecta, era de aproximadamente de 6, 187,582 gigajulios, en comparación con 5, 554,790 gigajulios en 2013.

El 74% del consumo de energía provino de fuentes directas, distribuidas así:

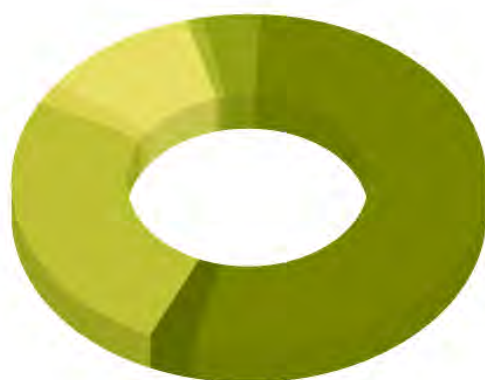
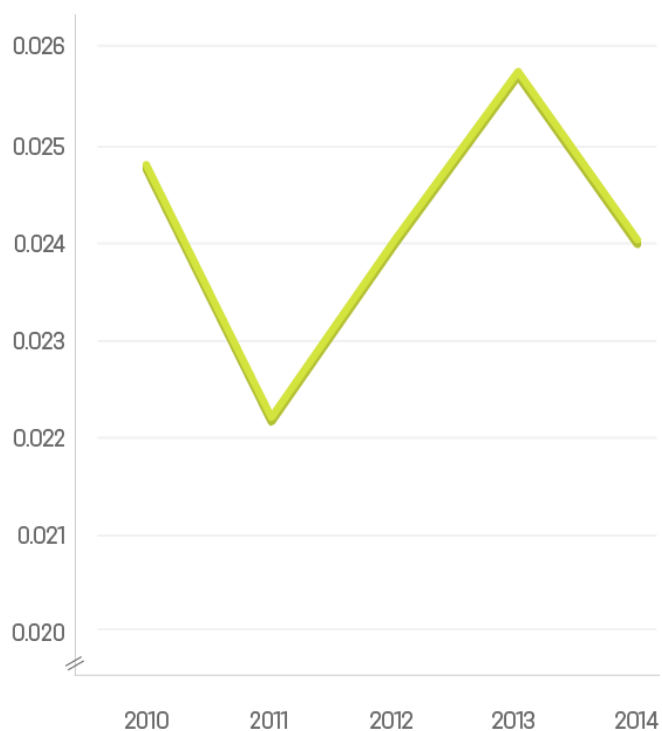
- Biomasa (53%) Petróleo (11%) Gas Natural (4%)
- Gas Natural Líquido (LNG) (3%)
- Diesel (2%)
- Propano (1%)
- El 26% del consumo de energía provino de fuentes indirectas de energía eléctrica

En 2014 continuamos reduciendo nuestro consumo de combustible búnker. La reducción en 2014 fue de un 17% con respecto al consumo de 2013 y una reducción total de 70% desde 2010. Esto se atribuye en gran medida por el incremento en el uso de biomasa en sustitución del combustible búnker.

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

La categoría “Otros” incluye el consumo de energía en nuestras oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al detalle y servicios de los parques industriales.

2010-2014
INTENSIDAD DE LA ENERGÍA
(GIGAJULIO POR KG DE PRODUCTOS)

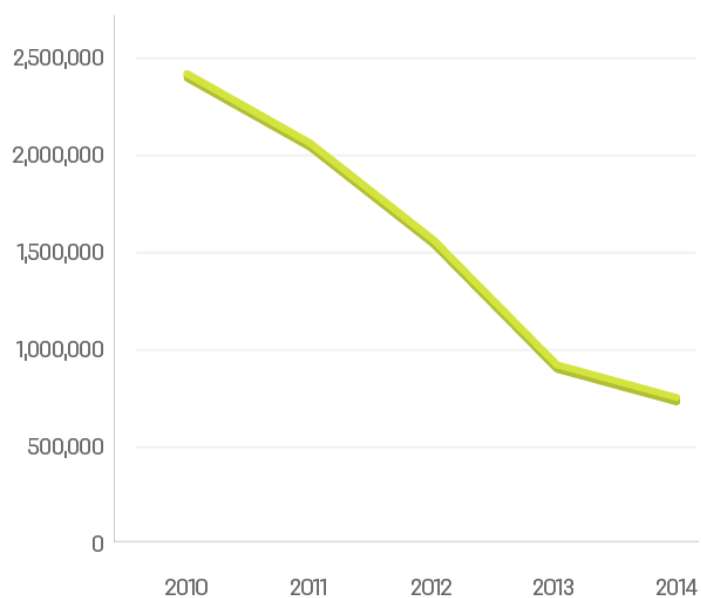


2014

CONSUMO DE ENERGÍA
SEGÚN LA FUENTE

Diesel	2%
Petróleo	11%
Propano	1%
Gas natural	4%
Biomasa	53%
Gas natural líquido	3%
Electricidad	26%

2010-2014
CONSUMO DE COMBUSTIBLE BÚNKER (EN GIGAJULIO)
INSTALACIONES DE GILDAN



2014
CONSUMO DE ENERGÍA
POR PROCESO

Centros de distribución	2%
Manufactura de calcetines	10%
Manufactura de textiles	74%
Operaciones de costura	3%
Hilado	6%
Fabricación integrada	4%
Otros	1%



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > PROYECTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

La mejora de la eficiencia energética y la consecuente reducción de nuestro impacto ambiental sigue siendo una prioridad en todas nuestras instalaciones.

Las tasas de retorno de condensado actuales de Gildan, en todas nuestras instalaciones para calcetines y textiles en Centroamérica y la Cuenca del Caribe están cercanas al 90% y al 70% en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh, lo que se traduce en una conservación significativa de energía y agua. El condensado es el líquido que se deriva después de que la energía de vapor ha sido utilizada en un proceso de transferencia de calor. El condensado es agua caliente que contiene aditivos químicos que puede volver a utilizarse para producir vapor, a solo un tercio del costo de la generación de vapor a partir de agua fresca y nuevos químicos.

Gran parte de la energía consumida en nuestros procesos se usa para calentar el agua utilizada en el proceso de teñido. Diversos sistemas de recuperación de calor han sido incorporados en el ciclo de retorno de condensado, superficie de caldera y purgas de fondo, los cuales se usan para limpiar las acumulaciones de sólidos. Al utilizar estos sistemas de recuperación de calor, podemos precalentar agua y tenerla disponible cuando sea necesario para nuestros diferentes procesos, reduciendo así el monto de vapor necesario para alcanzar la temperatura del proceso. De esta manera, Gildan reduce sus costos de consumo de energía, y se compromete en la conservación eficaz del agua.

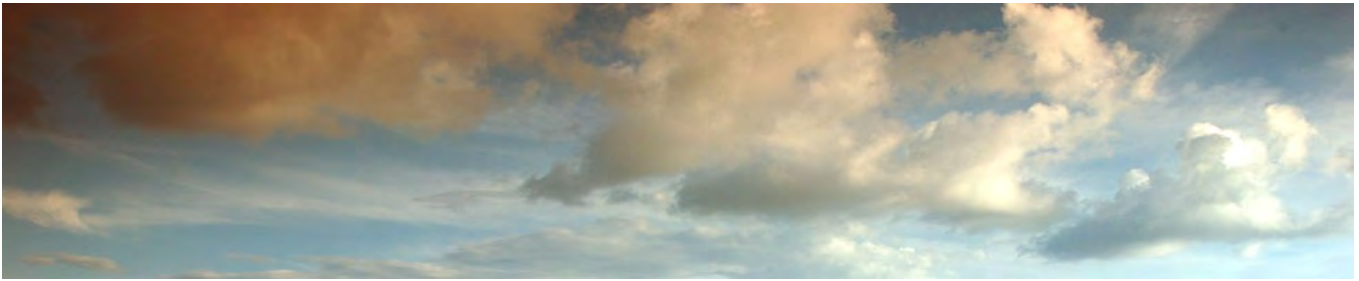
LOGROS DE GILDAN EN REDUCIR EL CONSUMO DE ENERGÍA

Logros en 2014

- Gildan instaló sistemas de recuperación de calor con agua caliente con filtración de tamo en todas nuestras instalaciones textiles. Este proyecto resultó en más de 15, 700,000 kwh de ahorro anual. Adicionalmente, este proceso que filtra el tamo usando agua, también nos permitió una reducción de 6, 171,452 m³ de agua durante un periodo de un año. El tamo recuperado en el sistema de filtración resultó en una reducción de hasta 70% de todo el material sólido contenido en las aguas residuales que pasan a las lagunas del Biotop para tratamiento. Esto ayuda a mejorar la eficiencia del Biotop para limpiar los efluentes de nuestras instalaciones.
- Completamos el proyecto de expansión de nuestro sistema de generación de vapor por biomasa en nuestro complejo textil en Honduras. Este sistema nos permite generar el 100% del vapor requerido por todas nuestras plantas textiles además de proveer el vapor requerido para los aires acondicionados de nuestras plantas textiles. Esto es posible ya que reemplazamos nuestros enfriadores eléctricos actuales por enfriadores altamente eficientes de absorción de vapor. Los nuevos enfriadores operan principalmente a base del vapor generado por la expansión de nuestra planta de generación de vapor por biomasa. Esperamos tener ahorros de aproximadamente 40, 000, 000 kwh. Sin embargo, un número más exacto estará disponible en 2015.

Logros anteriores

- Los proyectos de calentamiento de agua caliente se completaron en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Se ha planeado un proyecto similar en nuestra instalación integrada de Bangladesh para 2015. Cabe destacar que el sistema de control de calentamiento del búnker y el proceso de recuperación de condensado en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras han resultado en ahorros aproximados de 10,000 galones de combustible búnker al mes.
- En una de nuestras instalaciones de calcetines de Honduras hemos instalado unidades de recuperación de calor de escape en la parte superior de cada secadora. El calor capturado se devuelve a las secadoras, con lo cual se ahorra energía y se reducen los tiempos de secado, lo que mejora el rendimiento. En general, sólo con la introducción de esta medida, el uso de energía se ha reducido en un 45% en esta instalación. Un proceso similar en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras, lo cual nos permitió una reducción del 10% de uso de energía en esta planta.
- Para uno de nuestros procesos, se ha sustituido el agua fría por agua caliente en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras, reduciendo así el consumo de combustible búnker en 200 galones diarios. En lugar de llenar las máquinas con agua a una temperatura de 25°C a 30°C y luego calentarla con vapor hasta alcanzar 80°C, ahora usamos agua a una temperatura de 45°C a 50°C para luego calentarla hasta 80°C, lo cual reduce la necesidad de vapor.
- En nuestra instalación de costura de San Miguel, una de las instalaciones de calcetines y nuestra nueva instalación textil, todas en Honduras, y en dos de nuestras instalaciones de costura en Nicaragua, el sistema de 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.
- Hemos instalado tragaluzes en nuestras tres instalaciones textiles de Honduras para mejorar la iluminación de las instalaciones con luz natural. Asimismo, mejoramos las luces en una de nuestras instalaciones textiles de Honduras en las que se está utilizando ahora un control de células fotovoltaicas que permite reducir el tiempo que permanecen encendidas las luces. Esperamos conseguir con esta actualización un ahorro energético anual de 2, 400,000 kwh aproximadamente.
- Hemos optimizado el sistema de aspirado en nuestras instalaciones de calcetines para reducir la presión requerida durante el uso. Esto se logró cerrando todos las salidas innecesarias del sistema de aspirado, resultando en un ahorro energético anual de aproximadamente unos 688,000 kwh.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES

A través de sus diferentes procesos de producción, Gildan genera diferentes tipos de emisiones de aire en el ambiente y derrames potenciales en el ambiente. Las emisiones de aire normalmente incluyen, pero no están limitadas a, gases de efecto invernadero (GEI), mientras que los derrames potenciales incluyen aguas residuales y otros químicos que se derraman en el suelo o superficies de agua.

Gildan administra estas emisiones a través de procedimientos detallados incluidos en su Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Este sistema previene y mitiga el impacto ambiental a causa de emisiones de aire y derrames potenciales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > EMISIONES GEI

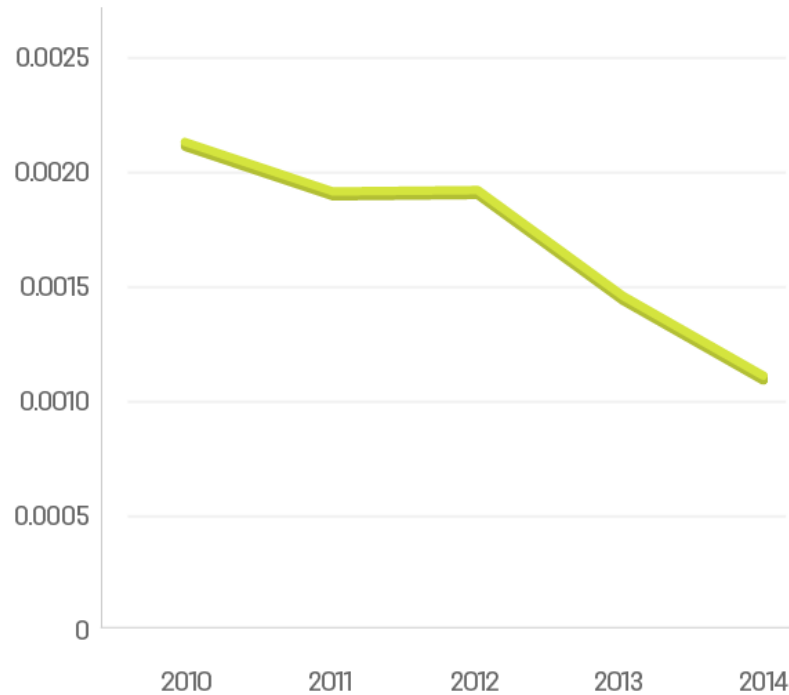
La relación entre el consumo de energía y el cambio climático ha sido ampliamente reconocida. Esta nueva realidad impone varios riesgos legislativos, físicos y financieros a nuestras operaciones.

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. En 2012, Gildan estableció el siguiente objetivo en relación con las emisiones de GEI: una reducción del 20% en la intensidad de las emisiones de GEI derivadas de las operaciones propias para 2015 tomando como línea base el 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad de las emisiones de GEI en un 45%. En 2013, logramos nuestra meta de reducción de GEI para 2015 antes de tiempo con una reducción del 32% en la intensidad de GEI derivado de las operaciones propias, por kg de producto (meta de reducción del 20% comparado con la línea de base de 2010). En 2014, continuamos superando nuestra meta de GEI reduciendo las emisiones en un 45% comparado con la línea de base del 2010. Atribuimos esta disminución principalmente al paso gradual de combustible búnker a la biomasa.

En Gildan, buscamos continuamente establecer proyectos de mayor eficiencia en nuestras operaciones. Lo hacemos con el objetivo de alcanzar nuestras metas establecidas en el periodo de 2010-2014. En el próximo año, continuaremos trabajando para establecer nuevas metas de reducción de energía, residuos, agua y emisiones de GEI para 2016 y a futuro.

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

2010-2014
INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO
(EN TONELADAS EQUIVALENTES DE CO₂ POR KG DE PRODUCTOS)



MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Hemos estado midiendo las emisiones de gas de efecto invernadero desde 2006 en las instalaciones y oficinas propiedad de Gildan. 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 2014, las emisiones de gas de efecto invernadero globales absolutas de todas las instalaciones y oficinas, incluyendo emisiones directas e indirectas, se redujeron en un 6% con respecto a las de 2013. Específicamente, en 2014, nuestras emisiones de gas de efecto invernadero absolutas fueron aproximadamente de 299,553 tCO₂eq, en comparación con 317, 108 tCO₂eq en 2013.

- 32% de estas emisiones fueron emisiones directas
- 68% fueron emisiones indirectas de electricidad comprada

La intensidad de las emisiones de GEI (toneladas de CO₂eq por kg de productos) en todas las instalaciones de Gildan se redujo en un 21% en comparación con 2013.

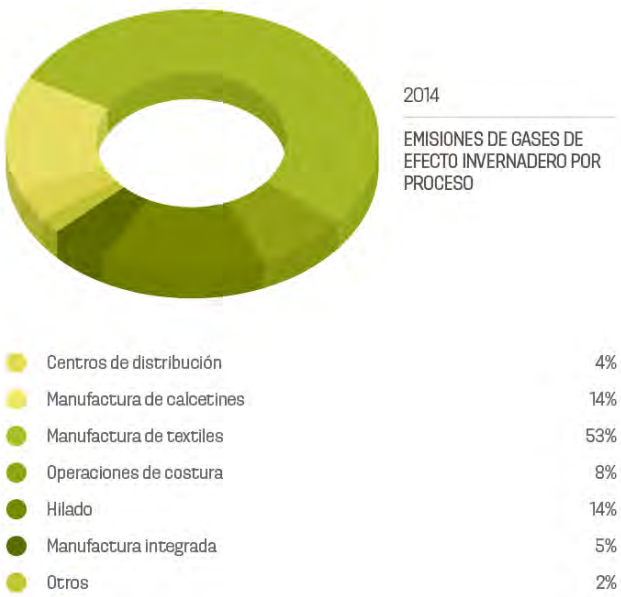
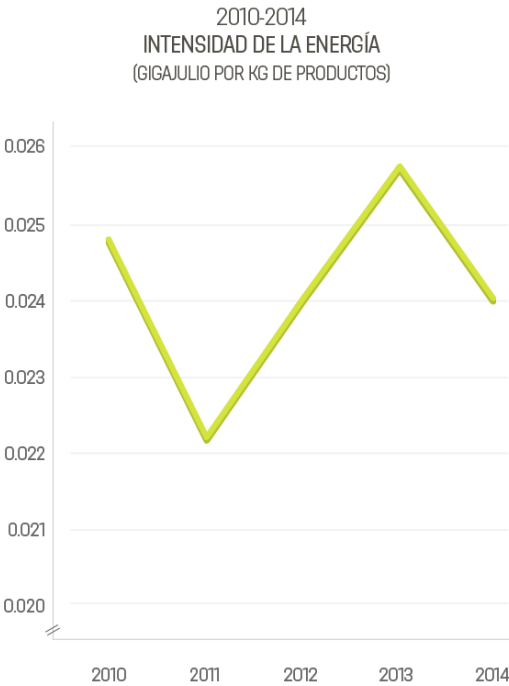
Las emisiones de gas de efecto invernadero directo se originan principalmente de:

- Electricidad comprada;
- Combustión de combustible fósil utilizado para generar electricidad, calor y vapor; transporte de materias primas y productos terminados y el 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. El combustible búnker sigue siendo la segunda fuente, a pesar de haber sustituido una parte importante de esta fuente de energía a la biomasa.

Las emisiones de gas de efecto invernadero absolutas indirectas se generan en fuentes propiedad de o controladas por otras organizaciones con el uso de electricidad comprada.

La categoría “Otros” en el cuadro de emisión de gases de efecto invernadero por proceso incluye la emisión de gases de efecto invernadero en nuestras oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al detalle y servicios de los parques industriales.





2014

EMISIONES DE GASES DE
EFECTO INVERNADERO
SEGÚN LA FUENTE

Electricidad	68%
Combustible búnker	18%
Gas natural	5%
Diésel	2%
Propano	1%
Gas natural líquido	4%
Transporte de empleados	1%
Transporte de productos	< 1%
Otros	< 1%

RIESGOS RELACIONADOS CON LAS EMISIONES DE GEI

Nuestras plantas de manufactura generan emisiones de aire, que son controladas por la instalación de filtros y chimeneas específicas. En 2014, los requisitos de protección ambiental en relación con las actividades de la Compañía no tuvieron un impacto operativo o financiero significativo en nuestros gastos de capital, las ganancias y la posición competitiva. Para administrar la exposición de Gildan ante los cambios regulatorios, continuamos trabajando con nuestros equipos de gestión locales. Nuestros equipos locales son informados en forma periódica de los cambios potenciales a las reglamentaciones que pueden ser instituidas por los gobiernos locales. Esto nos permite ser proactivo y seguir mejorando nuestros procesos y tecnologías.

Los impactos físicos 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 las líneas de inundación de 100 años.

Nuestras instalaciones están construidas en tierras elevadas, utilizando diseño estructural y materiales capaces de resistir huracanes. Adicionalmente, la compañía está protegida por una política de seguro que cubre la pérdida de activos e interrupción comercial en caso de desastres naturales como terremotos, huracanes e inundaciones. Nuestros equipos de gestión local monitorean las condiciones climáticas de forma periódica y se implementan planes de respuesta ante emergencias adecuados en todos los sitios, a fin de proteger a los empleados y activos en caso de que ocurran desastres naturales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > MANEJO DE AGUAS RESIDUALES

El agua se consume de manera extensiva en nuestro proceso de teñido así como los químicos. Por esta razón, tenemos el interés y la responsabilidad de reducir el impacto del uso del agua asociado a nuestros procesos, así como de usar químicos que no contengan sustancias que sean dañinas para los humanos y el ambiente. Estamos elaborando continuamente maneras para minimizar nuestro uso del agua y mejorar la calidad de nuestros efluentes de aguas residuales, así como buscando reciclar más agua a través de los diferentes procesos de manufactura. Adicionalmente, estamos en constante búsqueda de programas de investigación diseñados para permitir el reciclaje de agua.

EL SISTEMA BIOTOP DE GILDAN

Gildan ha creado un sistema biológico de tratamiento de aguas residuales, al cual nos referimos como Biotop, en sus instalaciones de Honduras y República Dominicana. El sistema Biotop ha estado en uso en cada una de estas instalaciones desde el comienzo de la primera de ellas en 2002.

El objetivo del sistema es tratar las aguas residuales mediante una serie de lagunas. Estas lagunas estabilizan el pH de las aguas residuales de forma natural. El proceso de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop, ha dado excelentes resultados y que a la vez mantiene un ecosistema extremadamente rico justo al lado de nuestras instalaciones de producción. Algunas de las ventajas importantes del Biotop de Gildan sobre los sistemas de tratamiento químico tradicionales incluyen:

- Las bacterias utilizadas en el Biotop virtualmente eliminan los tintes y los químicos en el efluente tratado;
- No se introducen químicos adicionales en el sistema para tratar las aguas residuales;
- 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 el área de lagunas;
- El agua tratada por el Biotop es adecuada para uso agrícola en las comunidades aledañas; ,
- Los 40 días de retención en el Biotop permiten una protección adicional en caso de cambios repentinos en la producción o derrames accidentales de líquidos peligrosos durante el proceso de producción;
- El agua tratada que ingresa al ecosistema local está libre de todos los contaminantes y se controla continuamente para el cumplimiento con los requisitos locales;
- El agua tratada es liberada a un canal de drenaje que fluye al río más cercano.

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

Gildan no vierte agua en ningún río y/o humedal protegido.

Se establece un control estricto en todos los efluentes que se descargan de nuestras plantas de tratamiento. Cada planta de tratamiento está obligada a cumplir con la reglamentación local de descargas al igual que con las normas de Gildan.

Los estándares corporativos de Gildan para efluentes se crearon para establecer un línea de base para todos los efluentes descargados en el medio ambiente como resultado de nuestros procesos de producción en todas nuestras instalaciones. En las operaciones de manufactura ubicadas en países donde no existe una ley específica para el tratamiento 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, llevamos a cabo un ejercicio de evaluación comparativa en el cual se compararon las leyes de todos los países donde operamos actualmente, Adicionalmente, se consideraron estándares internacionales altamente aceptados y, en la mayoría de los casos, las normas más estrictas fueron seleccionadas para convertirse en el Estándar Corporativo de Gildan.

La tabla presentada a continuación es un ejemplo de los parámetros que controlamos en el punto de descarga de varios sistemas de tratamiento de aguas residuales, incluyendo nuestro sistema de Biotop®, plantas de tratamiento de efluentes (PTEs) y reactores biológicos. Para cada uno de estos parámetros, así como un promedio de nuestras mediciones para el año 2014 para todos los sistemas de tratamiento de aguas residuales de Gildan. El desempeño de Gildan para cada parámetro enumerado estaba en cumplimiento con el Estándar Corporativo de Gildan, con la excepción del total de solidos suspendidos (TSS), el cual supera nuestro estándar corporativo.

N/A: No aplica ya que las leyes locales no requieren pruebas de este parámetro para este tipo de proceso (en este caso, una de nuestras instalaciones de costura en Nicaragua).

Parametros

	DEMANDA QUÍMICA DE OXIGENO (DQO) [MG/L]	DEMANDA BIOLÓGICA DE OXIGENO (DBO5)[MG/L]	SOLIDOS 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
ESTÁNDAR DE HONDURAS	200.00	50.00	50.00	30.00	5.00
ESTÁNDAR DE REPÚBLICA	150.00	50.00	50.00	30.00	5.00

DOMINICANA					
ESTÁNDAR DE BANGLADESH	200.00	50.00	150.00	100.00	8.00
ESTÁNDAR DE NICARAGUA	250.00	100.00	100.00	N/A	N/A
PROMEDIO GILDAN 2013	168.28	40.83	55.82	10.06	3.71

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

Luego del éxito de nuestro sistema Biotop®, Gildan completó la construcción de un nuevo reactor biológico para el tratamiento de los efluentes de nuestra instalación textil construida recientemente (Río Nance V). El nuevo sistema comenzó a operar en diciembre de 2014.

Como parte de nuestro compromiso para reducir nuestra huella ambiental, mientras se mantiene la eficiencia operativa, Gildan determinó que la oxidación biológica representa un proceso de tratamiento de agua residual ventajoso para la instalación antes mencionada. La oxidación biológica brinda un tratamiento de aguas residuales a un bajo costo operativo.

El reactor biológico funcionará conjuntamente con el sistema Biotop® para garantizar un sistema de tratamiento de aguas residuales seguro y continuo. El reactor biológico de Gildan representa una salvaguarda adicional y una solución socialmente responsable.

Al investigar opciones para la nueva planta de tratamiento de efluentes en nuestra nueva instalación textil, Gildan buscó una solución óptima en base a los siguientes criterios:

- Ambientalmente amigable, ya que el respeto por el medio ambiente siempre ha sido uno de los pilares de los procesos operativos de Gildan;
- Confiabilidad: el sistema seleccionado debe funcionar las 24 horas del día, los 7 días de la semana y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento.
- En las instalaciones de Gildan se instalan equipos duraderos y de vanguardia, de los fabricantes más reconocidos de la industria. Esto garantiza confiabilidad y el soporte continuo de nuestros procesos de producción.

El reactor biológico de oxidación seleccionado cumple con todos estos criterios. Adicionalmente, ya que no necesita un espacio significativo, este sistema optimiza el uso del suelo.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > RESIDUOS

En Gildan, uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de las medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. El manejo adecuado de residuos es esencial ya que Gildan utiliza una variedad de materiales en sus procesos y es importante asegurar que estos materiales son reutilizados y reciclados tanto como sea posible y el resto descartados responsablemente. Las actividades de minimización de residuos, reutilización y reciclaje son fundamentales para las operaciones de Gildan.

En 2012, Gildan estableció el siguiente objetivo en relación con los residuos: reducción del 20% en los residuos que se envían a los basureros provenientes de nuestras operaciones para 2015 tomando como referencia la línea base de 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido los residuos que envían a relleno en un 21%. En 2013, alcanzamos nuestra meta de reducción de residuos para 2015 dos años antes de lo esperado con una reducción del 25% en los residuos enviados a basureros provenientes de nuestras operaciones (meta de reducción del 20% comparado con la línea de base de 2010). En 2014, continuamos superando nuestra meta de reducción de residuos enviados a basureros en un 21% en relación a la línea de base de 2010.

En 2014, también logramos reciclar o reutilizar el 90% del total de residuos.

Atribuimos el logro de la meta de reducción de residuos enviados al vertedero a:

1. Un incremento en el porcentaje de reciclaje de residuos en nuestras plantas. Esto incluye desperdicios del área de producción y en nuestras cafeterías, siguiendo una campaña de reciclaje de productos usados en nuestras cafeterías.
2. Un incremento en el porcentaje de residuos recuperados generados en el área de producción. Por ejemplo, cartón, tarimas de madera y carretes de hilo se utilizan como biomasa en nuestras calderas.

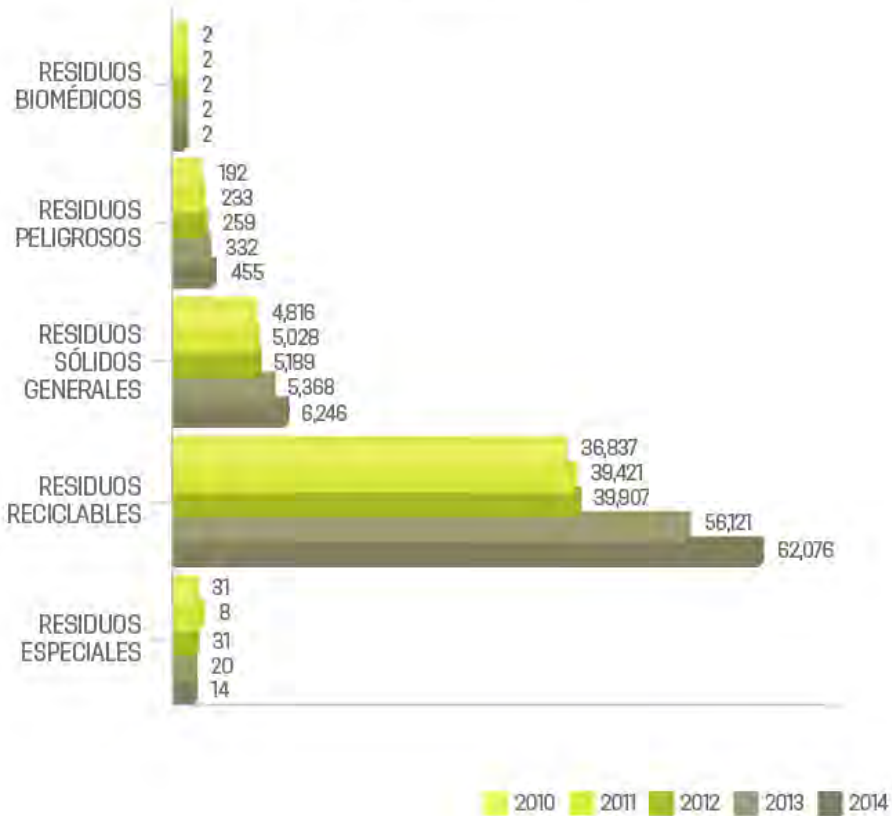
El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan fue desarrollado en 2007 e implementado a lo largo del curso de 2008 y 2009. Está basado en el concepto 4R-E: Reducción, Reuso, Reciclado, Recuperación y Eliminación en la fuente. Consiste en la identificación y cuantificación de todos los residuos por tipo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

La implementación de este Sistema de Manejo de Residuos implicó diferentes pasos clave, que se comunicaron a los supervisores y al personal de producción en cada instalación de nuestra propiedad mediante sesiones integrales de capacitación. El personal ambiental en el sitio respaldan los pasos clave del programa, incluyendo:

- Supervisión de la clasificación de residuos;
- Procesos para manejar cada tipo de residuo;
- Información específica de reducción de residuos en cafetería, oficina e instalaciones;
- Creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde es necesario;
- Procesos para documentar y reportar información de residuos;
- Identificación del impacto que tiene nuestro negocio en el ambiente;
- Identificación de oportunidades para continuar creando conciencia e integrar las prácticas de manejo de residuos.

El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan incluye mejores prácticas que están basadas en nuestro propio estándar. Estas incluyen, como mínimo, los requisitos legales de los países donde operamos.

2010-2014
RESIDUOS POR TIPO
(EN TONELADAS)



Las cifras de Gildan han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010.

Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

La categoría de Residuos Especiales incluye baterías domésticas (descartables y recargables), baterías industriales, construcción, residuos de renovaciones y demoliciones, residuos de tecnología de la información y comunicaciones (ICT) y luces fluorescentes.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > BIODIVERSIDAD

La cantidad y diversidad de especies vegetales y animales son un indicador clave para la medición de la salud de cualquier ecosistema ya que influyen en la calidad de vida de las personas que viven en o adyacentes a este ecosistema.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) incluye un procedimiento de Biodiversidad y Uso de Suelo que especifica que por cada árbol que se tala, debemos sembrar por lo menos diez. Cuando surge la necesidad de talar un árbol, la instalación necesita para asegurarse de que tiene el permiso ambiental para hacerlo. Además, cada instancia debe ser registrada junto con el número total de árboles que reemplazarán los árboles talados. En 2014, solamente un árbol fue talado.

Cada año Gildan organiza voluntariamente actividades de reforestación en varias de las comunidades donde operamos. Gildan también siembra árboles y arbustos fuera de estas actividades de voluntariado. En 2014, Gildan sembró más de 5,300 árboles, junto con más de 2,200 plantas y arbustos a través de actividades de reforestación de nuestros empleados voluntarios, sobrepasando su compromiso de sembrar diez árboles por cada uno que talamos.

Desde 2008 Gildan ha plantado más de 36,500 árboles y 23,000 arbustos.

EMPLEADOS DE GILDAN: HACIENDO LA DIFERENCIA AMBIENTAL ALREDEDOR DEL MUNDO

En Gildan, nos apasiona no solo preservar, sino también mejorar el ambiente en que vivimos y trabajamos. Con esta filosofía en mente, celebramos eventos ambientales como el Día de la Tierra y el Día Ambiental en cada una de nuestras instalaciones en Centro América y el Caribe.

Dos actividades de reforestación se llevaron a cabo en 2014, con nuestros empleados de las instalaciones textiles y de costura en la República Dominicana. La primera incluyó un grupo de 100 empleados quienes sembraron 2,600 árboles en la comunidad de Bayaguana. La segunda se llevó a cabo en el Parque Ecológico San Luis donde un total de 340 empleados sembraron cerca de 4,000 árboles.

Otras actividades de reforestación se han llevado a cabo en Honduras y Nicaragua durante el primer trimestre de 2015 y serán reportadas en la siguiente actualización de nuestro informe.

INVENTARIO DE BIODIVERSIDAD

Como parte de nuestras evaluaciones de impacto ambiental, conducimos a través de un tercero, los inventarios de biodiversidad en República Dominicana y Honduras. Los inventarios en la República Dominicana se conducen anualmente, ya que es un requisito legal, mientras que los inventarios en Honduras se conducen semestralmente de manera voluntaria.

República Dominicana

El inventario de biodiversidad más reciente en la República Dominicana, se llevó a cabo en abril de 2014. El mismo reveló un número idéntico de especies de animales en relación al número reportado en 2013, 45 especies distribuidas en las siguientes categorías:

- 35 especies de aves
- 5 especies de reptiles
- 1 especie de anfibio
- 3 especies de peces
- 1 especies de mamíferos

Las especies se incluyeron en el inventario en función de su abundancia en el área evaluada. Adicionalmente, 21 de las especies antes citadas se encontraron viviendo en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop.

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

Algunas especies consideradas en peligro de extinción, según la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies de Fauna y Flora Silvestres en Amenaza, también fueron encontradas en las cercanías de nuestras instalaciones de República Dominicana. Entre estas especies se encuentran la culebra verde (*Uromacer catesbyi*) y el buitre americano cabecirrojo (*Cathartes aura*). El pato zambullidor (*Oxiura jamaicensis*), también clasificado como una especie en peligro de extinción (categoría "vulnerable"), también se reportó en las cercanías de nuestras instalaciones.

El inventario también reveló la presencia del cuco lagartero de la Española (*Saurothera longirostris*), el cual está incluido en la Lista Roja de Especies en Amenaza de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN).

Honduras

En octubre de 2013, el segundo inventario semestral en nuestro complejo de manufactura de Honduras reveló un total de 61 especies animales vivían en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop. Las especies encontradas incluyen:

- 41 especies de aves (un incremento de 15 desde 2011)
- 6 especies de reptiles (un incremento de 3 desde 2011)
- 5 especies de anfibios (igual que en 2011)
- 8 especies de macro invertebrados (nueva especie)
- 1 especie de pez (nueva especie)

28 de las 41 especies de aves reportadas en el inventario son parte de la Lista Roja de Especies en Peligro de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN por sus siglas en inglés), bajo la categoría "preocupación menor".

El tercer inventario semestral en nuestro complejo de manufactura de Honduras está planificado para 2015.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Gildan ha implementado herramientas y programas específicos para monitorear nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > CÓDIGO DE PRÁCTICAS AMBIENTALES

Nuestro Código de Prácticas Ambientales (CPA) se creó en 2003 y ha sido integrado en todas las operaciones de Gildan, así como en las instalaciones de los contratistas de manufactura. El CPA enumera los materiales permitidos 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

Clasificamos la materia prima en tres categorías:

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.

EMBELLECEER NUESTRO CÓDIGO, MEJORAR NUESTRA PRÁCTICA

Como reflejo de nuestro compromiso de mejora continua, nuestro Código de Prácticas Ambientales se actualiza con regularidad para incluir las materias primas y los químicos con uso restringido para el sector de la confección, prohibidos o restringidos por Oeko-Tex, REACH, Proposición 65 de California, EPA, OSHA, la Ley del Estado de Washington de Productos Seguros para Niños, Environment Canada y la Regla de Conflictos Minerales. La versión 9 de nuestro Código, ECP – V9, restringe el uso de 1,095 sustancias. Para facilitar la búsqueda de químicos específicos restringidos en el CPA de Gildan, se incluye una Lista de Sustancias Restringidas (pdf - 228.0Kb) como referencia. La Lista de Sustancias Restringidas enumera todas las sustancias que están restringidas para uso de Gildan e indica la categoría de los químicos, su nombre y su registro como está identificado en el Chemical Abstracts Service (CAS).

El CPA de Gildan se modifica progresivamente cuando las regulaciones antes mencionadas son modificadas para incluir nuevos químicos. Estas revisiones incluyen nuevos requisitos para una amplia gama de componentes de productos, incluyendo algodón, poliéster, hilo, químicos, tintes, solventes, accesorios, pretinas y elásticos; bolsas, actividades de serigrafía, químicos de servicio, sustancias agotadoras del ozono, gases de efecto invernadero fluorados y asbestos.



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

Mediante el uso del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Gildan 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.

Como parte de este SGA, cada instalación propiedad de Gildan debe establecer objetivos y metas, alineados con los objetivos y metas corporativos. Adicionalmente, cada gerente de planta cuenta con objetivos ambientales ligados a su compensación como incentivo a la mejora continua.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En Gildan hemos ideado un número de métodos de evaluación y verificación para ayudarnos a garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentos ambientales vigentes en los países donde operamos, al igual que con nuestra Política Ambiental interna. Nuestra inversión anual de capital tiene como objetivo lograr y mejorar el cumplimiento con estándares ambientales actuales. Adicionalmente, demuestra nuestro compromiso con el ambiente y la salud y seguridad de nuestros empleados.

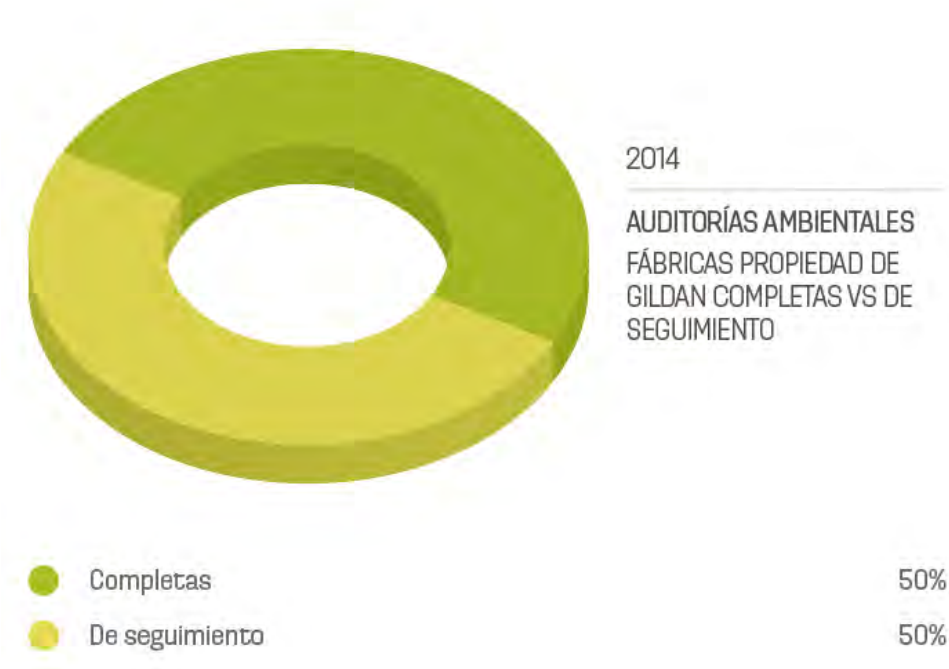
EVALUACIONES AMBIENTALES

Como parte de su Sistema de Gestión Ambiental, Gildan realiza un análisis completo de riesgos ambientales potenciales, específicos para cada localidad donde operamos. Este análisis nos ayuda a prevenir y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras operaciones en estas localidades y en las comunidades circundantes. Parte de este análisis incluye consultas públicas con los miembros de la comunidad quienes están invitados a contactar a los representantes de Gildan con preocupaciones que puedan tener en relación a los aspectos técnicos de un proyecto determinado.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se realizan de manera periódica para evaluar la eficiencia y eficacia de nuestro Sistema de Gestión Ambiental. Estas auditorías nos ayudan para garantizar que nuestras operaciones están en cumplimiento con las leyes y los reglamentos locales, así como con nuestros estrictos estándares internos. Los no-cumplimientos se clasifican con impacto grave, moderado o mínimo. Nos esforzamos continuamente por identificar las causas raíz de las deficiencias encontradas y en establecer un plan de acción claro para implementar las acciones correctivas necesarias. La frecuencia de la auditoría ambiental depende de las actividades de manufactura que se realizan en cada instalación y el nivel del impacto ambiental potencial que puedan tener esas actividades en la operación. La mayoría de nuestras instalaciones son auditadas una vez por año y, como mínimo, una vez cada 18 meses.



CLASIFICACIÓN DE NO - CUMPLIMIENTOS AMBIENTALES

Existen tres clasificaciones para no-cumplimientos en el Sistema de Gestión Ambiental de Gildan:

Impacto mayor / No - cumplimiento mayor: Una violación de las leyes ambientales que causan un impacto ambiental mayor o un alto riesgo de causar un impacto ambiental. Tiempo de corrección establecido: inmediato.

Impacto moderado / No - cumplimiento moderado: Impacto ambiental moderado que puede afectar el ambiente y la salud de los empleados en el largo plazo o riesgo moderado de causar dicho impacto. Tiempo de corrección establecido: dos meses.

Impacto menor / No - cumplimiento menor: Impacto ambiental menor o riesgo mínimo de causar dicho impacto. Esta observación también puede hacer referencia a la necesidad de iniciar medidas ambientales de mejora continua. Tiempo de corrección establecido: seis meses.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > MEDIDAS CORRECTIVAS

Para abordar las no - conformidades identificadas mediante nuestras diversas auditorías ambientales, se iniciaron varias medidas correctivas en 2014. Algunas se describen a continuación:

- Hemos trabajado con consultores locales para reforzar nuestros procesos y la documentación para el cumplimiento de todos los requisitos legales en cada una de las regiones donde operamos;
- Trabajamos de cerca con cada una de nuestras instalaciones para establecer el alcance de nuestro sistema de gestión ambiental, como se explica en los hallazgos;
- También trabajamos de cerca con el equipo del Sistema de Calidad de Gildan (GQS) para integrar y alinear nuestra documentación para el sistema de gestión ambiental con el GQS, siguiendo los lineamientos específicos sobre el control de documentos y registros como establecido en el estándar ISO 14001;
- Hemos realizado talleres sobre el ambiente para reforzar los conocimientos sobre el tema del equipo del sistema de gestión ambiental;
- Realizamos auditorías ambientales con nuestros contratistas de manejo de residuos para asegurar que estén cumpliendo con los requisitos locales y los de Gildan;
- Trabajamos de cerca con cada una de nuestras instalaciones para determinar la ubicación óptima para las bodegas de almacenamiento de residuos, los costos financieros para establecer las bodegas y los planos para construir las mismas.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > MEDICIONES

CONSUMO DE ENERGÍA 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
ENERGÍA DIRECTA ABSOLUTA (GJ)	4,548,952	4,030,936	3,330,999	3,117,511	3,176,266
ENERGÍA INDIRECTA ABSOLUTA (GJ)	1,638,629	1,523,855	1,432,218	1,389,414	1,130,727
ENERGÍA TOTAL ABSOLUTA (GJ)	6,187,582	5,554,790	4,763,216	4,506,925	4,306,993
INTENSIDAD ENERGÉTICA TOTALES (GJ/KG)	0.02406	0.02561	0.02410	0.02231	0.02465
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD	-2%	4%	-2%	-9%	
% ENERGÍA RENOVABLE	53%	53%	34%	24%	15%

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

Lea más sobre nuestro consumo de energía.

EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
EMISIONES ABSOLUTAS DIRECTAS GEI (Alcance 1) (tCO2eq)	94,849	119,145	175,698	196,062	227,430
EMISIONES ABSOLUTAS INDIRECTAS GEI (Alcance 2) (tCO2eq)	204,704	197,963	193,248	179,124	145,639
EMISIONES ABSOLUTAS GEI TOTALES (Alcance 1 y 2) (tCO2eq)	299,553	317,108	368,946	375,186	373,069
INTENSIDAD TOTAL EMISIONES GEI (Alcance 1 y 2) (tCO2eq/kg)	0.00116	0.00146	0.00187	0.00186	0.00213
% VARIACIÓN DE INTENSIDAD	-45%	-32%	-13%	-13%	

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

EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2014	2013	2012	2011	2010
OXIDO DE NITROGENO (NOx)	285.6	273.8	273.7	374.9	411.0
DIOXIDO DE AZUFRE (SO2)	368.9	440.2	665.7	905.2	1,107.9

TOTAL EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO	654.5	714	939.4	1,280.2	1,519.0
------------------------------------	-------	-----	-------	---------	---------

Los resultados de nuestra instalación de manufactura en Bangladesh (adquirida en 2010) y de GoldToeMoretz (adquirida en 2011) no han sido incluidos en la información previa a 2012. Los resultados de las instalaciones de manufactura en Honduras y Nicaragua que se agregaron con la adquisición de Anvil en 2012, no han sido incluidos en información previa a 2013. Los resultados de New Buffalo Shirt Factory están incluidos en 2014 pero no en información anterior a 2014.

TOTAL INVENTARIOS DE REFRIGERANTES 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2014	2013	2012	2011	2010
INVENTARIOS CFC	0	0	0	0	0.01
INVENTARIOS HCFC	4.68	4.04	3.09	3.02	3.08
INVENTARIOS HFC	10.89	8.63	8.47	1.14	0.54
TOTAL INVENTARIO REFRIGERANTES	15.57	12.67	11.56	4.16	3.62
TOTAL ODS	4.68	4.04	3.09	3.02	3.09

Los resultados de nuestra instalación de manufactura en Bangladesh (adquirida en 2010) y de GoldToeMoretz (adquirida en 2011) no han sido incluidos en la información previa a 2012. Los resultados de las instalaciones de manufactura en Honduras y Nicaragua que se agregaron con la adquisición de Anvil en 2012, no han sido incluidos en información previa a 2013. Los resultados de New Buffalo Shirt Factory están incluidos en 2014 pero no en información anterior a 2014.

CONSUMO DE AGUA 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
AGUA ABSOLUTA (M3)	20,325,080	17,705,215	15,783,736	14,801,028	14,346,098
INTENSIDAD DE AGUA (M3/KG)	0.07904	0.08163	0.07985	0.07327	0.08210
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD DE AGUA CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	-4%	-1%	-3%	-11%	

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

RESIDUOS 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS)	470	353	292	243	225
RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS)	68,322	61,488	45,096	44,449	41,653
TOTAL RESIDUOS ABSOLUTOS (TONELADAS)	68,792	61,841	45,388	44,693	41,879
TOTAL INTENSIDAD DE RESIDUOS (TONELADAS/KG)	0.26753	0.28463	0.22946	0.22109	0.23948
VARIACIÓN INTENSIDAD DE RESIDUOS CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	12%	19%	-4%	-8%	
PORCENTAJE DE DESECHOS PARA EL VERTEDERO	9%	9%	11%	11%	12%
MEJORA EN RESIDUOS ENVIADOS AL VERTEDERO CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	-21%	-25%	-1%	-2%	

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

EFLUENTES DE AGUAS RESIDUALES 2010-2014 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2014	2013	2012	2011	2010
VOLUMEN TOTAL DE EFLUENTES (M3)	18,038,118	16,571,999	13,036,320	13,038,480	11,128,024
INTENSIDAD TOTAL DE EFLUENTES (M3/KG)	0.07015	0.07640	0.06595	0.06455	0.06368
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD DE EFLUENTES CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	10%	20%	4%	1%	

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



Desde 2005, la contribución de Gildan al IPC representa más de \$1.6 millones.

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, Georgia, Nueva York, 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 > DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Gildan opera instalaciones de fabricación y distribución en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Bangladesh y Estados Unidos, además de sus oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China. También tenemos una importante actividad de manufactura mediante contratos en Haití.

Gildan es un empleador importante en Honduras y Barbados. Un impacto social y económico importante y positivo se genera en las comunidades donde están ubicadas nuestras instalaciones y oficinas.

CREACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN LOCAL

Gildan siempre ha hecho énfasis en establecer equipos de gestión local en cada localidad donde operamos, con buena educación y altamente motivados. Creemos que esta es la forma más eficaz de desarrollar e implementar las mejores prácticas en nuestras instalaciones de manufactura.

Como práctica común, Gildan primero busca talento local para los puestos gerenciales en nuestras instalaciones. Al proveer a nuestros empleados en cada una de nuestras regiones de operación con compensación y beneficios competitivos, además de oportunidades de capacitación, estamos creando mejores condiciones en nuestras instalaciones y a la vez beneficiamos a las familias de nuestros empleados, las comunidades y las economías locales. Creemos que esto ha sido un factor clave en nuestro éxito operativo.

En 2014, la proporción global de gerentes locales de Gildan, nivel de directores en adelante, era de 79%.

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. Algunos ejemplos incluyen transporte y servicios de comida, así como proveedores de materias primas y accesorios incluyendo colorantes, botones, cremalleras, cajas y suministros de oficina. Si bien no tenemos una política formal que exija el uso de proveedores locales, creamos oportunidades de negocio al comprar la mayoría de nuestros materiales de manera local.

Es una práctica común en Gildan buscar primero proveedores locales. Creemos que ésta práctica crea una situación ganar-ganar tanto para los proveedores locales como para Gildan, ya que nos beneficiamos de la cercanía de ellos mientras compartimos los beneficios económicos de nuestras operaciones con las personas y las industrias que están a nuestro alrededor.

ABORDANDO LAS NECESIDADES LOCALES ESPECÍFICAS

Gildan contribuye significativamente al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie. Nuestro enfoque principal está en programas de educación y esfuerzos de ayuda humanitaria. Siguiendo los lineamientos establecidos por la oficina corporativa como aparece en la Política de Donaciones, los equipos locales manejan las solicitudes y posibles proyectos de acuerdo con las necesidades de su comunidad. Gildan también motiva a sus empleados a buscar activamente oportunidades para ofrecer su tiempo y energía voluntariamente en sus respectivas comunidades, ya sea a través de eventos organizados por Gildan, o por medio del Programa Empleados en la Comunidad en Canadá. A través de estos esfuerzos, la participación de los empleados en la comunidad ha tenido un impacto tangible en las instituciones locales.

El programa de Gildan "Parte de tu Vida" es otra forma en la que Gildan aborda las necesidades de la comunidad local. Este programa se lanzó en 2011 en Nicaragua y luego se extendió a Honduras en 2012 y la República Dominicana en 2013. "Parte de tu Vida" invita a nuestros empleados en estos tres países a proporcionar ideas de proyectos comunitarios en los que les gustaría que Gildan se involucrara. El enfoque del programa está en apoyar proyectos de educación en las comunidades donde nuestros empleados y sus familias viven. Por favor visite nuestra sección de Donaciones para obtener más información sobre los proyectos que han sido seleccionados entre las sugerencias de los empleados.

Asimismo, se establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales, las instituciones benéficas locales o instituciones de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos 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 misma. Medir nuestro impacto económico indirecto en los países donde operamos además de a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, incluyendo productores de algodón y contratistas de tercera parte, requiere 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). Desde 2010, Gildan ha crecido más de un 70% en empleo directo en Honduras y apoya más de 950 proveedores locales.

Llevamos a cabo un estudio de impacto económico en Honduras en 2011 y uno en Nicaragua en 2012. Más recientemente, llevamos a cabo un análisis preliminar en la República Dominicana en 2013. En 2015, continuaremos trabajando para desarrollar una herramienta estandarizada que nos ayudará a mejorar la forma en que medimos nuestro impacto directo e indirecto en todas nuestras operaciones globales. Una vez desarrollada, ésta herramienta nos ayudará a incorporar nuestros hallazgos en nuestros esfuerzos futuros de presentación de informes.



INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES

La Política de Donación de Gildan se enfoca en dos áreas principales: educación para la juventud y ayuda humanitaria en las regiones donde Gildan tiene operaciones.

En Gildan, creemos que la inversión en la educación para jóvenes puede tener un impacto transformacional ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades. Este es el objetivo principal de nuestras actividades de apoyo a la comunidad. Por otra parte, enfocamos nuestras inversiones en las áreas en las que podemos tener el mayor impacto.

Sabemos también que, desafortunadamente por experiencia propia, muchas de las comunidades donde operamos son muy propensas a sufrir desastres naturales. Sin embargo, al contribuir con fondos y apoyo logístico, sabemos que podemos apoyarles a sobrellevar tales eventos y reconstruir.

La Política de Donación de la Compañía está siendo revisada actualmente, y estos nuevos lineamientos se comunicarán en el transcurso de 2015.

PROGRAMA DE DONACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Gildan fomenta y apoya las donaciones y el voluntariado de los empleados.

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.

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



INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > PROCESO DE SOLICITUD DE DONACIONES

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

- Demostrar que su proyecto mejora la calidad de vida e integra ayuda humanitaria, 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 elegibles incluyen: religiosas, políticas, grupos sectarios o de defensa, organizaciones deportivas, clubes sociales o de servicio y escuelas privadas.

Las solicitudes son aceptadas durante todo el año. Las propuestas deben incluir una descripción de la organización, su misión, área o población beneficiada, detalles claros sobre el proyecto para el que requiere fondos, cantidad solicitada, presupuesto del proyecto y descripción de fuentes de financiamiento. Otras condiciones pueden aplicar. Las organizaciones son responsables de garantizar que las solicitudes se presenten con suficiente antelación a la fecha de inicio del evento o proyecto, lo que significa aproximadamente 6 a 8 semanas antes de su fecha límite.

Las propuestas deben enviarse a:

CANADÁ E INTERNACIONALES

Por correo a: Gildan Activewear Donations Committee
600 de Maisonneuve Oeste, 33ero piso
Montréal (Qc) H3A 3J2
Canada

Por correo electrónico: donations@gildan.com

Por Fax: 01 (514) 735-8270

Para información adicional: Favor contactar a Astrid Reyes al 01 (514) 343-8843

ESTADOS UNIDOS

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

Por correo electrónico: 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: pwillanueva@gildan.com

Por teléfono: 01 (504) 2669-6500

Por Fax: 01 (504) 2669-6607

Para información adicional: Favor contactar a Paola Villanueva

BARBADOS

Por correo: Gildan SRL
Newton, Christ Church
BB17047
BARBADOS

Por correo electrónico: ewalkes@gildan.com

Por teléfono: 01 (246) 753-8109

Por Fax: 01 (246) 421-7753

Para información adicional: Favor contactar a Esther Walkes



La camiseta AnvilSustainable™ es un producto innovador elaborado utilizando 50% de algodón orgánico hilado en anillo y 50% de fibras de poliéster reciclado.



Gildan abastece gran parte del algodón utilizado en sus propias instalaciones de manufactura de los Estados Unidos.

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 sostenible.

Plazo:

2015

Avances:

Como el trabajo infantil y el trabajo forzado han sido identificados en la producción de algodón de Uzbekistán, en 2012, Gildan estableció un proceso que requiere que todos los socios comerciales confirmen, por medio de una declaración firmada, que no utilizan o procuran ninguna fibra de algodón, originaria de Uzbekistán en ninguno de sus suministros de hilo a nuestra organización o en la fabricación de nuestros productos. En 2013, también establecimos un enfoque basado en riesgo para identificar a los proveedores de hilo a evaluar por la posibilidad de que se abastezcan de Uzbekistán. Estas evaluaciones se han llevado a cabo desde 2014 y los resultados serán reportados en la próxima actualización del informe.





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.

UNA ECV DE LA COMPAÑÍA Y DEL PRODUCTO

Con el fin de aprovechar la primera ECV realizada por Gildan en 2010, en 2013, comenzamos el proceso de realizar una evaluación del ciclo de vida de toda la compañía de los productos de Gildan. En 2014, no solamente completamos esta evaluación, pero también completamos una evaluación del ciclo de vida de producto para 24 de nuestros productos. Una vez más, este análisis se llevó a cabo con la asistencia de Quantis, un especialista de tercera parte independiente que ofrece a las empresas y los gobiernos con herramientas, la orientación y el conocimiento para alcanzar la sostenibilidad mediante el dominio de su ciclo de vida y la reducción de su impacto ambiental.

La primera fase de esta evaluación consistió en medir la huella global de Gildan relacionado con sus actividades operacionales y de gestión de la cadena de suministro a través de la utilización de un enfoque multi-indicador, incluyendo la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, los recursos hídricos, etc. La segunda fase de esta nueva ECV incluyó la asignación de los resultados de toda la empresa a nuestras líneas de productos y compararlos con el fin de identificar las mejores prácticas e identificar las líneas de productos se pueden mejorar a través del eco-diseño. Los datos reunidos durante la primera y segunda fase corresponden al año 2012.

Como una tercera fase, Gildan llevó a cabo las dos fases antes mencionadas para los años 2013 y 2014, permitiendo la comparación de datos correspondientes a tres años.

La ECV de la Compañía nos permitió comparar las eficiencias de nuestras instalaciones de manufactura. Esta información ayudara a la Compañía a desarrollar programas para mejorar las eficiencias de las instalaciones específicas. El estudio también confirmó los contribuyentes más significativos del impacto ambiental de nuestras prendas durante el ciclo de vida del producto. Esto confirma que luego de la fase de uso (principalmente el lavado de las prendas), la producción de algodón tiene el mayor impacto debido al uso de pesticidas y fertilizantes así como la ocupación del suelo. La tercera etapa del ciclo de vida del producto con impacto ambiental significativo es la fase de producción y el uso de energía que este genera, dado que en Estados Unidos y Honduras la electricidad se produce usando principalmente carbón o petróleo.

Varias conclusiones resultaron de esta evaluación:

1) Mientras el impacto general están aumentando a través de los años, las contribuciones de las diferentes etapas del ciclo de vida permanecen constantes. La materia prima y las etapas de producción tienen el mayor impacto respecto a todos los indicadores. Sin embargo, la fase de producción disminuyó su huella (por el cambio climático e indicadores de recursos) a través de los años debido principalmente a la reducción de electricidad y consumo de combustible por kilo de producción. La implementación del sistema de generación de vapor de biomasa en las instalaciones del complejo textil de Rio Nance es el proyecto principal que contribuyó a esta disminución.

2) El consumo del agua en las instalaciones textiles también disminuyeron a través del tiempo.

3) El impacto de la producción de algodón está aumentando, un problema sobre el cual Gildan tiene menos control que sobre sus operaciones de manufactura verticalmente integradas. Sin embargo, la mayor parte del algodón que Gildan utiliza viene de los Estados Unidos, donde métodos sostenibles de agricultura se utilizan cada vez más y, por tanto, esperamos tener un efecto indirecto positivo en nuestro propio desempeño ambiental.

Adicionalmente, Gildan también ha contribuido al proyecto piloto de la Sustainable Apparel Coalition (Coalición Sostenible de Prendas) para hacer pruebas de las directrices a seguir para la evaluación del ciclo de vida de la camiseta (Product Category Rule - PCR). El estilo 2000 de camisetas de Gildan fue seleccionado para este proyecto piloto y una declaración ambiental de producto (Environmental Product Declaration) fue producida de acuerdo a los lineamientos de la PCR.

Incluyendo un número de compañías miembros de la Sustainable Apparel Coalition, los resultados serán utilizados por la organización para para refinar la PCR así como para evaluar cómo se puede utilizar en relación al índice Higg, una herramienta de evaluación basada en indicadores para prendas y calzado.

Además de medir el impacto ambiental de los productos individuales evaluados, las ECV del producto también ayudan a comparar el desempeño ambiental entre productos similares y a entender de una mejor manera las razones detrás de la mejora en el desempeño. Las conclusiones principales de las ECV del producto incluyen:

1) El impacto ambiental está directamente relacionado al desempeño de las instalaciones en las cuales el producto es fabricado ya que no hubieron cambios en el diseño de las prendas durante los años evaluados.

2) La masa de un producto también tiene un impacto directo en el impacto ambiental del producto, ya que el incremento del uso de tela para un estilo específico incluye el incremento del impacto asociado de la materia prima y el cultivo del algodón.

3) Los productos evaluados tenían un impacto similar o menor por el cambio climático e indicadores de recursos en 2014 en relación a 2012. Esta reducción de impacto se debe principalmente al mejor desempeño de las instalaciones en que los productos fueron fabricados.

LOS PRIMEROS PASOS DE GILDAN EN LAS ECVS

En 2010, Gildan se asoció con Quantis para llevar a cabo su primera ECV. El objetivo de este ejercicio es identificar el impacto ambiental más significativo que surge de la fabricación de una camiseta tamaño promedio, blanca, estilo 2000, hecha 100% de algodón de Estados Unidos, ensamblada en Centroamérica y vendida a los comercios de Estados Unidos. La ECV nos permitió identificar y cuantificar el impacto ambiental de los "temas conflictivos" (es decir: contribuyentes más significativos) a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la agricultura hasta la fabricación y uso por parte del cliente hasta la eliminación final.

La ECV mostró que, debido principalmente a la generación de electricidad para el lavado y secado, la fase "el uso del producto" es el principal contribuyente al impacto medioambiental global sobre la salud humana, el cambio climático y el agotamiento de recursos. Excluyendo la fase de uso del producto, el mayor impacto en la calidad de los ecosistemas se debe a la producción agrícola de la fibra de algodón, principalmente a través del uso del suelo, el consumo de agua y las emisiones relacionadas con los fertilizantes.

La ocupación del suelo mide la reducción de la biodiversidad causado por el uso del suelo. La agricultura, y más específicamente, la producción agrícola de la fibra algodón en el caso de Gildan, es el principal contribuyente a esta categoría. El consumo de agua está ligada principalmente al riego de campo y al uso de fertilizantes durante el cultivo de algodón, ambos generando emisiones de gases de efecto invernadero (CO₂ y N₂O).

Gildan mitiga en su gran mayoría este impacto al suplir la gran parte del algodón usado en sus propios centros de fabricación desde los Estados Unidos, donde el algodón crece y se cultiva con el uso de prácticas de agricultura de conservación que tienen menor impacto ambiental, en comparación con los métodos de agricultura convencional, debido al manejo integrado de pesticidas, labranza de conservación y métodos de eficiencia de agua. Además, como con todos los cultivos agrícolas de los Estados Unidos, el algodón cae bajo el control de la Agencia de Protección Ambiental y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Los agricultores de algodón están siendo monitoreados en forma constante a través de estrictas regulaciones para la frecuencia y concentraciones de aplicación de químicos.

Durante la fase de fabricación, el impacto más grande se relaciona con el consumo de energía, en especial durante los procesos de teñido y blanqueado. Durante los últimos años, hemos podido reducir este impacto al invertir en fuentes de energía renovables, como biomasa. El consumo de agua y los residuos representan factores desafiantes en el proceso de fabricación. Como tal, Gildan inició un programa de reciclado de corrugado y fibra al igual que redujo su empaquetado al cliente. Por último, Gildan está comprometida en la eficiencia de recursos en el diseño y fabricación de sus productos con el objetivo de reducir el consumo de agua y energía.

A fin de mitigar el impacto ambiental asociado con el uso del consumidor a lo largo de la vida del producto, Gildan está comprometida a modificar las instrucciones de cuidado en la etiqueta para alentar la participación del cliente en el uso de agua fría y secado al aire libre.

Para Gildan, esta información validó sólidamente nuestro propio entendimiento y enfoque para mitigar los impactos clave. Esto es específicamente cierto para las áreas de nuestra cadena de suministro y procesos de fabricación que influenciamos o controlamos de forma directa.

¿QUE ES UN ECV?

El Análisis de Ciclo de Vida (ACV) es una herramienta que se utiliza para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida - desde la extracción de materias primas hasta la elaboración, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar políticas y programas sostenibles.

La Evaluación de Ciclo de Vida evalúa las dimensiones, como la salud humana, calidad del ecosistema, consumo de recursos, cambio climático y consumo de agua. La información obtenida de la ECV permite comprender mejor los procesos e impactos, valida las mejoras a los procesos o productos e identifica nuevos; maneja los riesgos actuales y anticipa las necesidades futuras (por ejemplo: del mercado o regulatorias).

La ECV es un método riguroso e integral para la cual la ISO 14040:2006 describe los principios y el marco hacia la evaluación del impacto ambiental de un producto o actividad (un sistema de productos) a lo largo de todo su ciclo de vida (ver Figura a continuación). La ECV consta de cuatro fases distintivas:

- Definición de Objetivos y Alcance (modelo de estudio que define el marco metodológico que todas las demás fases de la ECV deben cumplir).
- Inventario de todas las entradas y salidas relacionadas al sistema de producto.
- Evaluación de los impactos potenciales asociadas con estas entradas y salidas.
- Interpretación de los datos de inventario y resultados de evaluación de impacto relativo al objetivo y alcance del estudio.

EL CICLO DE VIDA DE UN PRODUCTO



TRACK MY T®

Lo invitamos a que experimente el viaje de su camiseta marca Anvil® desde sus inicios en la línea de algodón hasta el proceso de producción en la fábrica textil y, finalmente, a usted, el consumidor final, mientras aprende sobre el impacto ambiental relacionado con su camiseta y cómo minimizar su huella de carbón no con nuestro sitio interactivo TrackMyT®. Para obtener más información al visitar el sitio puede ingresar el número de seguimiento único en todas las camisetas juveniles de Anvil y la Colección de American Tee.



INICIO > PRODUCTO > MATERIA PRIMA

ALGODÓN

Regulado como un cultivo de alimentos y fibras bajo estrictas regulaciones del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA), la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA) y los estándares la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), el algodón cultivado en los Estados Unidos representa la mejor combinación de calidad y valor para los productos de Gildan hechos con algodón o con mezclas de algodón. Bajo la guía de del Consejo Nacional de Algodón (National Cotton Council), la USDA y varias otras organizaciones, los agricultores de Estados Unidos han disminuido continuamente su huella ambiental debido a la mejora de sus prácticas agrícolas.

Desde 2009, Gildan ha orgullosamente incluido la marca Cotton USA en los materiales de empaque y envío de los productos de consumo. Esta marca reconocida internacionalmente, bajo licencia del Consejo Internacional de Algodón, simboliza los beneficios inherentes al algodón de los Estados Unidos por ser un cultivo altamente regulado.

Gildan ha seleccionado cuidadosamente utilizar principalmente algodón de los Estados Unidos para la mayoría de sus productos. Reconocemos las sinergias entre los programas sociales, ambientales y agrícolas entre la industria estadounidense y los valores del Programa Genuinamente Comprometida de Gildan.

Bajo la guía de la USDA, NCC y otras organizaciones, los agricultores de algodón estadounidenses se han asociado con la industria y el sector académico para desarrollar e implementar numerosas prácticas y tecnologías de conservación agrícola. Estas tecnologías han permitido disminuir dramáticamente la huella ambiental.

Variedades de semillas han aumentado el rendimiento de la producción, disminuyendo el uso del agua, el suelo y la energía. Además, han reducido la frecuencia e intensidad de aplicaciones químicas. Prácticas de conservación agrícolas y sistemas avanzados del monitoreo del suelo han reducido la erosión del suelo y el impacto residual en el ambiente. El posicionamiento GPS y los sistemas avanzados de entrega permiten a los agricultores ser más eficientes durante la siembra, la fertilización y la cosecha, permitiendo efectivamente una reducción de los gases de efecto invernadero y los impactos ambientales en el suelo y ecosistemas vecinos.

Los agricultores estadounidenses de algodón deben adherirse a estrictas regulaciones y leyes laborales de los Estados Unidos. Estas regulaciones son probablemente algunas de las más estrictas en la industria global del algodón. Las mismas brindan a los empleados lugares de trabajo éticos y porque el algodón es regulado como un cultivo alimenticio, las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo reflejan aquellas de la mayoría de los alimentos que encontramos en nuestra mesa.

Algunos datos acerca del algodón de Estados Unidos:

- La industria del algodón de Estados Unidos emplea a más de 190,000 personas, cuyas granjas tienen una producción valorada en más de 5 billones de dólares. El impacto económico de todas las partes que componen la industria del algodón de los Estados Unidos es de aproximadamente \$27 billones de dólares.*
- El algodón de Estados Unidos está regulado como un cultivo alimenticio y como cultivo de fibra por las agencias regulatorias de Estados Unidos (USDA, USEPA y FDA). Por consiguiente, está sujeto a los mismos estándares ambientales rigurosos como los productores de alimentos.
- Los productores de algodón de Estados Unidos ofrecen ambientes de trabajo éticos y seguros, respetando los derechos de los empleados de acuerdo con las leyes y reglamentos establecidas en la ley de Estados Unidos y OSHA.
- 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 irrigación complementaria aparte de la precipitación.
- Dos tercios de los cultivadores 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 ya que reduce la erosión del suelo y así la pérdida de nutrientes. Además aumenta la humedad del suelo y el contenido de materia orgánica en el suelo.
- El algodón de Estados Unidos es un absorbente de gas de efecto invernadero neto (GHG). Más GHG es absorbido en la fibra, plantas y suelo que el GHG emitido durante todo el ciclo agrícola desde la preparación del campo hasta la cosecha.

*<http://www.cotton.org/econ/world/detail.cfm>

POSICIÓN DE GILDAN CON RESPECTO AL ALGODÓN DE UZBEKISTÁN

La gran mayoría del algodón usado por Gildan es producido en los Estados Unidos. A pesar de este hecho, , requerimos que todos nuestros socios comerciales confirmen, mediante una declaración firmada, que no usan ni consiguen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán. Continuamos trabajando en mejorar el proceso de la rastreabilidad del algodón usado para nuestros productos. En 2013 Gildan estableció un procedimiento de evaluación de la rastreabilidad del algodón para un grupo de sus proveedores del hilo de algodón con el fin de determinar que el algodón, hilo o productos que proveyeron no contenían algodón proveniente de Uzbekistán.

Los proveedores incluidos en la evaluación fueron seleccionados de acuerdo a varios factores de riesgo como su proximidad a Uzbekistán y las cantidades de hilo compradas por Gildan o por contratistas que fabrican nuestros productos. Estas evaluaciones han sido realizadas por un tercero desde de 2014.

ALGODÓN ORGÁNICO

Las camisetas orgánicas son parte de nuestro catálogo de productos de la marca Anvil® (AnvilOrganic™). Nuestras camisetas orgánicas son fabricadas con algodón orgánico certificado bajo el Programa Nacional Orgánico de USDA.

Algunos beneficios ambientales del algodón orgánico, incluyen:

1. Reducción de la cantidad de químicos entrando en el aire, el suelo y el agua;
2. El uso de los métodos de cultivo, tales como la rotación de cultivos, como una forma natural para conservar el suelo, evitar plagas y cultivos de cobertura para fertilizar el suelo;
3. El uso de insectos y otros organismos para el control de las poblaciones de plagas. Así como el deshierbe manual o mecánico en lugar de químicamente;
4. Evitar el uso de semillas genéticamente modificadas.

POLIÉSTER RECICLADO


La camiseta AnvilSustainable™ es un producto innovador elaborado con 50% de algodón orgánico hilado en anillo y 50% de fibras de poliéster reciclado. El poliéster reciclado se compone sobre todo de botellas de plástico de los consumidores (PET).

Algunos beneficios ambientales de poliéster reciclado incluyen:

1. El ahorro de energía (consumo de combustible) en el proceso de producción de poliéster;
2. Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG) y químicos durante la producción.

MINERALES EN CONFLICTO

Nuestro Código de Conducta, el cual aplica a las instalaciones de nuestra propiedad y también a las instalaciones contratistas, muestra nuestro compromiso en adherirnos a los más altos estándares con respecto a los derechos humanos, las relaciones laborales y el medio ambiente. Gildan está comprometida a abastecer productos y materias primas de proveedores que mantienen prácticas responsables.

En 2012, la Comisión de Valores y Bolsa de EE. UU. (SEC) estableció nuevos requisitos en el Artículo 1502 de la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank. Los nuevos requisitos hacen obligatorio que las compañías que cotizan en bolsa identifiquen y publiquen aquellos productos que contengan “minerales en conflicto” (la “Ley de Minerales en Conflicto”). Entre los minerales en conflicto se encuentran: columbita-tantalita (coltan, p. ej. tantalio), casiterita (p. ej. estaño), wolframio (p. ej. tungsteno) y/o oro, así como también sus derivados, cuyo origen es la República Democrática del Congo y países vecinos. Gildan presentó su primer  informe de divulgación el 2 de junio de 2014.

Gildan está comprometida a evitar el uso de minerales en conflicto en los productos que fabricamos y los que obtenemos de tercero. Hemos implementado un programa de cumplimiento a fin de satisfacer nuestras obligaciones de conformidad con la Ley de Minerales en Conflicto. Estaño, el tantalio, el tungsteno o el oro se utilizan en la producción de las prendas de Gildan. Como tal, nuestro programa de cumplimiento está diseñado para determinar si estos minerales se originaron en la República Democrática del Congo o en cualquier país vecino.

Nuestro programa de cumplimiento incluye la implementación de las partes aplicables de la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsable de Minerales en Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo, así como procesos para identificar si cualquier mineral de conflicto tiene el potencial de estar presente en nuestros productos. Solicitamos a nuestros proveedores que certifiquen por escrito que todas las materias primas y productos que nos proveen son minerales libres de conflicto.

Además, Gildan se reserva el derecho de solicitar información adicional a los proveedores en cualquier momento respecto del origen de cualquier materia prima o producto que contenga tantalio, estaño, tungsteno u oro.

Para más información sobre la postura de Gildan sobre el uso de minerales en conflicto, comuníquese a conflictminerals@gildan.com.



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

En abril de 2004, Gildan se convirtió en el primer fabricante atendiendo el mercado Norteamericano mayorista de ropa deportiva estampada en obtener la Certificación Oeko-Tex® Standard 100. Gildan renueva su certificación anualmente para todos los productos que llevan la marca Gildan® y Anvil® fabricados en nuestras instalaciones de Centro América, el Caribe y Bangladesh. Adicionalmente, muchos de nuestros otros productos de marca también cuentan con la Certificación Oeko-Tex® Standard 100.

La norma Oeko-Tex® Standard 100 reconocida internacionalmente, permite a los productores y consumidores evaluar de manera objetiva la presencia de sustancias perjudiciales en los productos textiles y confeccionados, basado en aproximadamente 100 parámetros de prueba vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño. Las pruebas Oeko-Tex® Standard 100 también permite conocer las maneras en las que sustancias nocivas pueden ser absorbidas en el cuerpo humano. La re-evaluación anual asegura la fiabilidad de la marca.

Los productos textiles y de confección pueden certificarse con la norma Oeko-Tex® Standard 100 únicamente si todos los componentes, sin excepción, cumplen con los criterios requeridos. Las pruebas cubren las materias primas, intermedias y los productos finales y no se limita a tela para ropa únicamente, sino que también incluye el hilo, botones, cremalleras y otros componentes y accesorios utilizados en todas las etapas de producción.

La norma Oeko-Tex® Standard 100 es consistente con nuestro riguroso Código de Prácticas Ambientales. Esta certificación muestra el compromiso de Gildan para proteger la salud de los consumidores y empleados utilizando procesos de fabricación responsables.

Para obtener más información sobre las pruebas y el sistema de certificación Oeko-Tex® Standard 100, por favor visite la página www.oeko-tex.com.





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