

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

INICIO



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

Cambiando la manera de hacer prendas de vestir

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

MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

Genuinamente Comprometida

Dado que somos uno de los mayores fabricantes de ropa y calcetines del mundo, y que controlamos casi todo el proceso de producción, comprendemos directamente que trabajar de manera responsable e integrar soluciones sostenibles impulsa nuestro éxito y nos permite crecer en el futuro.

De hecho, Gildan se fundó según la idea de que controlar nuestras instalaciones, invertir en tecnología y buscar mejoras continuas es la mejor manera de operar y de producir mejores vestimentas. Hoy, permanecemos fieles a esta creencia y afirmamos con orgullo que más del 90 % de nuestros ingresos se generan a partir de productos que se producen en instalaciones operadas y administradas por Gildan.

Nuestro modelo de integración vertical se encuentra en la base de nuestra estrategia comercial y es la clave de nuestra capacidad de actuar como un ciudadano corporativo líder. Esto nos permite incidir de manera positiva en cada parte del proceso general de producción y en todas las actividades de nuestros cuatro pilares de RSE: nuestros empleados, el medio ambiente, la comunidad y nuestros productos.

Entre 2011 y 2016, Gildan invirtió más de mil millones de dólares en gastos de capital, incluyendo más de 400 millones en nuestras operaciones de hilado en los EE. UU. Estas inversiones en nuestras cinco instalaciones de hilado en los EE. UU. son un claro ejemplo de nuestro firme compromiso con el algodón y la manufactura en dicho país. Ya que somos uno de los mayores consumidores nacionales de algodón estadounidense, cultivado de manera sostenible y cosechado éticamente por agricultores de la misma nacionalidad, Gildan se unió al programa Cotton Leads® este año. Este programa representa un compromiso compartido entre productores y compradores para emplear prácticas de cultivo y cosecha de algodón de manera sostenible, responsable y transparente.

Objetivos medioambientales para 2020

En comparación con las mediciones base del año 2015, se han logrado buenos avances para cumplir los objetivos medioambientales para el año 2020. Estos consisten en reducir en un 10 % el consumo de energía y de agua, las emisiones de gases de efecto invernadero y la intensidad de los residuos por kilogramo de producto que nuestras propias operaciones generan.

En 2016, redujimos la intensidad energética en un 10 % y la intensidad del uso del agua en un 5 %. También aumentamos la cantidad de programas de reciclaje doméstico e industrial a nivel mundial para reciclar o reutilizar el 86 % del total de los desechos. Además, cubrimos un 32 % de nuestras necesidades energéticas mediante el empleo de recursos renovables.

Este año y de manera excepcional, Gildan experimentó un incremento de la intensidad de las emisiones de GEI en un 5 % debido a condiciones variables en el mercado y a la expansión de instalaciones, además de esfuerzos de crecimiento. Aunque esto produjo un aumento de nuestra huella de GEI durante el año 2016, Gildan mantiene un compromiso firme a fin de cumplir con los objetivos de GEI para el año 2020, los cuales esperamos lograr a través del apoyo continuo del uso de recursos renovables como la biomasa.

Gildan también experimentó un aumento en la intensidad de los residuos durante el año 2016 debido a labores de remodelación en diversas instalaciones, además del crecimiento de nuestra nueva y más grande instalación de hilado en Mocksville, Carolina del Norte. A pesar de este aumento de residuos durante 2016, mantenemos nuestro compromiso para lograr nuestra meta de reducir un 10 % de estos antes de 2020.

Comprendemos que esto requerirá un pensamiento innovador, una mayor colaboración con socios externos y más inversiones en tecnologías emergentes. Contamos con una serie de proyectos activos de investigación y desarrollo a fin de cumplir nuestros objetivos para el año 2020 e impulsarnos en la próxima fase de nuestro recorrido medioambiental.

Creación de valor en todo lo que hacemos

La misión de Gildan es generar valor en todo lo que hacemos. Creamos valor para las comunidades a través de acciones responsables. En el caso de los empleados, los motivamos para que tengan éxito; y en el caso del medio ambiente, buscamos avances continuos para reducir las consecuencias negativas en las generaciones futuras. Creemos que si nos mantenemos fieles a nuestra misión cada día, podremos seguir logrando resultados notables.

Principalmente, nuestro objetivo es garantizar oportunidades y entornos laborales justos, sanos y seguros para que nuestros empleados crezcan y se desarrollen con Gildan. En nuestras instalaciones de manufactura, nuestros empleados pueden asistir a clínicas gratuitas con doctores y enfermeras que brindan cuidados de prenatal y posnatal, vacunas, evaluaciones preventivas y educación de salud sobre temas como el virus del Zika, la concientización sobre el VIH y la salud cardiovascular.

Como parte de sus beneficios en general, los empleados tienen derecho a recibir medicamentos gratuitos y alimentos subsidiados. Además, Gildan ofrece un servicio de transporte a 18,500 empleados cada día. Motivamos y promovemos una educación continua a través de una variedad de iniciativas, como una academia de formación interna para profesiones técnicas, programas de equivalencia de nivel secundario (HSE) y becas universitarias.

En un esfuerzo por crear y fomentar un entorno laboral inclusivo, uno en el que los empleados puedan aportar todas sus capacidades al trabajo, lanzamos la primera política de inclusión y diversidad de la empresa en 2016. A través de diversos programas e iniciativas, buscamos mejorar el apoyo a una cultura que favorezca el desarrollo de cada individuo y donde cada uno logre reconocer y alcanzar su pleno potencial.

También trabajamos arduamente a fin de garantizar que nuestra labor de proporcionar buenos entornos laborales para nuestros empleados se extienda a las operaciones de nuestros proveedores. Para apoyar este compromiso, enmendamos nuestro Código de Conducta para ajustar de mejor manera sus principios con los de la Fair Labor Association (FLA, por sus siglas en inglés). Entre los cambios más importantes se encuentra el realizado a la cláusula de indemnización, que ahora apoya la noción de que los empleados sean compensados lo suficiente como para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional.

Apoyo a nuestras comunidades

Como parte del programa de inversiones de la comunidad de Gildan implementado durante el período 2015-2016, la empresa donó USD

3,500,000 a proyectos comunitarios especiales con el objetivo de mejorar la educación, los servicios de atención de salud y las condiciones de vida en la región del norte de Honduras. Una de las áreas principales en las que concentrarnos nuestra interacción con la comunidad es la educación juvenil, pues tenemos el objetivo de ayudar a los jóvenes a adquirir las aptitudes necesarias para la vida y el trabajo a fin de contribuir al futuro de sus comunidades.

En 2016, donamos más de USD 1,900,000 para proyectos en comunidades locales, como una nueva guardería infantil para el Hospital Mario Catarino Rivas de Honduras, la construcción de "La Caverna", que es una exposición permanente del Museo para la Infancia El Pequeño Sula de Honduras, donde se exhibe la era prehistórica, y proyectos de renovación de la infraestructura escolar para beneficiar a los niños de nuestras comunidades en Latinoamérica y Bangladés. Además, Gildan otorgó más de 460 becas para que los empleados y los miembros de la comunidad asistieran a escuelas vocacionales y profesionales en Canadá, EE. UU. y Latinoamérica.

Cada año, Gildan organiza la competencia Glow Run en Honduras, Nicaragua y República Dominicana. Se trata de una divertida e interactiva carrera de 5 km para los empleados y sus familias, y que tiene por objetivo reunir fondos para proyectos comunitarios. En 2016, se recaudaron más de 100,000 dólares gracias a los 13,000 participantes y voluntarios que asistieron. Gracias a estos eventos, buscamos motivar a nuestros empleados y a sus familias para que participen en actividades al aire libre, mientras contribuyen a las necesidades de sus comunidades.

En 2016, se produjeron varios desastres naturales que generaron situaciones complejas para nuestras comunidades locales. En Haití, Gildan contribuyó a los esfuerzos de ayuda tras el huracán Matthew con una donación de USD 50,000 a UNICEF y Américares, además de alimento y agua para la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Los incendios de mayo en Fort McMurray, Alberta, desplazaron a más de 88,000 residentes, quienes se vieron obligados a huir de sus hogares y buscar residencia en los pueblos y las ciudades circundantes. Con el fin de apoyar a los evacuados, realizamos una donación de prendas, incluyendo sudaderas, camisetas, ropa interior y calcetines valorados en USD 400,000 aproximadamente. Asimismo, en Luisiana, brindamos artículos de necesidad básica para las familias evacuadas por las inundaciones, a través de la distribución de camisetas, calcetines y ropa interior gracias a la Sociedad de San Vicente.

Liderazgo de la industria en RSE

Nos enorgullece enormemente haber mantenido nuestra posición en el Índice mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI World Index) por cuarto año consecutivo. Una vez más, fuimos la única empresa norteamericana del grupo industrial de textiles, prendas de vestir y artículos de lujo que aparece en el índice mundial DJSI. Gildan también apareció en el índice DJSI de Norteamérica (DJSI North America Index) por primera vez. Este reconocimiento es un testimonio del arduo trabajo que hacemos para destacarnos en la industria, que también se debe a nuestro método único para producir prendas de vestir.

Siempre buscamos ser mejores

Nuestro programa Genuine Responsibility™ proporciona un marco sólido y transparente para todas las actividades de la empresa y es una pieza fundamental de nuestra estrategia empresarial general. A medida que miramos hacia el futuro, es importante comprender que nuestro recorrido hacia la responsabilidad genuina nunca terminará. Debemos mantener nuestro compromiso con los objetivos de mejora continua y mirar más allá para descubrir soluciones innovadoras y sostenibles que puedan generar resultados positivos para todas las partes interesadas.

Me gustaría agradecer a todos nuestros empleados, además de nuestros clientes, partes interesadas, socios y proveedores que contribuyen a hacer de Gildan un mejor lugar de trabajo, un miembro valioso de la comunidad y un líder reconocido en la industria.

Cordialmente,

Glenn J. Chamandy
Presidente y Director General



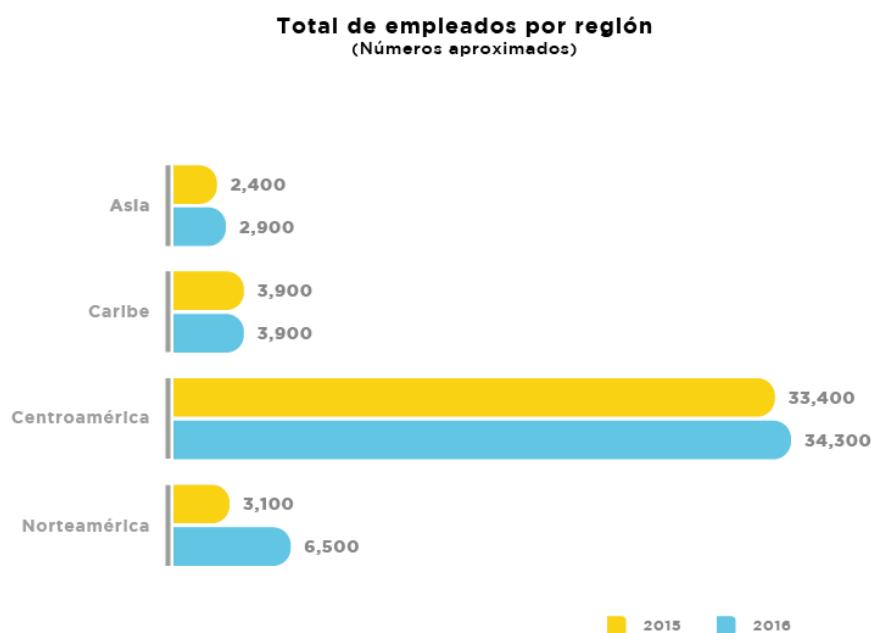
INICIO

Gildan es una de los principales fabricantes y abastecedoras de ropa básica de calidad para la familia, lo que incluye camisetas, sudaderas, playeras deportivas, ropa interior, calcetines, calcetería y ropa moldeadora de figura. La empresa vende sus productos a través de una cartera diversificada de marcas de su propiedad, las cuales incluyen a Gildan®, Gold Toe®, Anvil®, Comfort Colors®, American Apparel®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Peds®, MediPeds® y Therapy Plus™. Los productos de calcetines también se distribuyen a través de la exclusiva licencia para calcetines de EE. UU. de la empresa para la marca Under Armour®, y también se comercializa una amplia gama de productos a través de una licencia global para la marca Mossy Oak®. Los productos de la empresa se venden en dos mercados principales, es decir, los mercados minoristas y de vestimenta estampada. La empresa distribuye sus productos en los mercados de vestimenta impresa en los EE. UU., Canadá, Europa, Asia Pacífico y América Latina. En los mercados minoristas, la empresa vende sus productos a un amplio espectro de tiendas minoristas principalmente en los EE. UU. y Canadá. Además, se encarga de la fabricación para importantes marcas deportivas y de estilo de vida exclusivas a nivel mundial.

Los productos de calcetines también se distribuyen a través de la exclusiva licencia para calcetines de EE. UU. de la empresa para la marca Under Armour®, y también se comercializa una amplia gama de productos a través de una licencia global para la marca Mossy Oak®.

Con más de 48 000 empleados en todo el mundo, las operaciones de Gildan se guían por un fuerte compromiso con las prácticas medioambientales y laborales líderes en la industria en toda su cadena de suministro, en conformidad con su completo programa de responsabilidad social empresarial, que está incorporado en nuestra estrategia empresarial a largo plazo.

CANTIDAD TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN A FINALES DEL AÑO FISCAL 2016*



* Cantidad a finales de diciembre de 2015

ASPECTOS FINANCIEROS DESTACADOS DE 2016

(en dólares estadounidenses)

- Ventas netas de aproximadamente USD 2600 millones

- *EPS ajustado de USD 1,51*
- *USD 140 millones en inversiones de capital*
- *Registro de flujo neto de fondos de USD 398 millones*
- *USD 470 millones devueltos a los accionistas*
- *Quinto aumento consecutivo del 20 % en el dividendo trimestral*

ASPECTOS OPERATIVOS DESTACADOS DEL 2016

- Durante 2016, Gildan invirtió en sus operaciones, marcas y personal
 - Finalización de la aceleración de las operaciones de hilado en Estados Unidos
 - y la La adquisiciones de Alstyle® amplió nuestra oferta y penetración de la marca de prendas estampadas en Norteamérica y se agregaron operaciones de fabricación en México
 - Y Adquirimos Peds®, un vendedor de ropa de calidad para pies y productos de calcetería, lo que nos permitió expandir aún más nuestra cartera de marcas de venta al por menor, seguido de American Apparel® a principios de 2017.
- El año pasado, continuamos impulsando el crecimiento de los ingresos y promoviendo nuestras marcas con inversiones en marketing estratégico, como el patrocinio en curso de Gildan New Mexico Bowl.
- Nos llevó a ampliar su cuota de mercado en calcetines y ropa interior de marca Gildan. Alcanzamos nuestro hito del 10 % en la cuota de mercado de ropa interior masculina para la marca Gildan®. Además, en la categoría de calcetines para hombres, Gildan® se colocó en la primera posición.
- Continuamos nuestro sólido historial de inversiones estratégicas de capital durante 2016. Gastamos USD 140 millones en tecnología nueva, equipos, expansión de capacidad y proyectos de ahorro de costos

OPERACIONES DE GILDAN

Gildan posee y opera instalaciones de producción a gran escala y con integración vertical. La mayoría de estas se ubican en Centroamérica, la cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladés. Estas instalaciones están situadas estratégicamente para cubrir de forma rápida las necesidades de abastecimiento de los clientes de Gildan.

Visite nuestro sitio corporativo para obtener un mapa interactivo de nuestras instalaciones.



INICIO

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

El compromiso de liderazgo de Gildan de operar responsablemente es parte integral de la estrategia empresarial general, la cual destaca nuestra responsabilidad con respecto a los empleados, el medioambiente, las comunidades y los productos que elaboramos. Las prioridades estratégicas del programa Genuinamente Comprometida de Gildan son las siguientes:

Empleados

Nos comprometemos a mantener condiciones de trabajo y prácticas laborales de una industria líder en cada una de nuestras ubicaciones en todo el mundo.

Medioambiente

Nos comprometemos a desarrollar e implementar soluciones innovadoras que reduzcan el impacto ambiental de nuestras operaciones en toda la cadena de suministros.

Comunidad

Nos comprometemos a ayudar a los vecinos a través de nuestro apoyo destinado a la educación, vida activa, espíritu emprendedor y medioambiente.

Producto

Nos comprometemos a diseñar y fabricar una línea de productos responsable a través de soluciones sostenibles

NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

Actuamos como emprendedores

En Gildan, estamos decididos a buscar la excelencia y a desafiar constantemente el status quo. Como principio fundamental del ADN de Gildan, nuestro espíritu emprendedor refleja nuestra pasión de liderazgo por lograr más y mejorar constantemente. Hemos inculcado un sentido de pertenencia y de responsabilidad para continuar impulsando nuestro crecimiento y éxito futuro en toda la organización.

¡No hay límite para lo que podemos lograr!

Trabajamos de manera responsable

En Gildan, entendemos que operar de forma responsable es fundamental para alcanzar nuestros objetivos a largo plazo. Nuestro compromiso genuino de contar con las mejores prácticas en todas las áreas de la Compañía y de operar plantas de manufactura éticas, seguras y sostenibles está siempre presente, hasta en el más mínimo detalle. Estamos orgullosos de que nos respeten tanto por la calidad de nuestros productos como por la manera en que los fabricamos.

¡Prendas de uso diario, hechas correctamente!

Creemos en nuestros empleados

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

¡El éxito empieza y termina con nuestros empleados!



INICIO

MEDIO AMBIENTE

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido las emisiones de GEI causadas por sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

Desde el 2015, la intensidad de las emisiones de GEI de las operaciones de Gildan aumentó en un 5% por kilogramo de producto. Aunque vimos un aumento en las emisiones de GEI en el año 2016, Gildan mantiene su compromiso de cumplir con su objetivo para el año 2020. Debido a las condiciones cambiantes del mercado y a fin de brindar apoyo a los esfuerzos de ampliación y aumento de la productividad de las instalaciones actuales, se vio un aumento en el uso de combustibles diésel y búnker en el año 2016, en comparación con el 2015. Esto tuvo un impacto directo en las emisiones de GEI.

Con el fin de lograr este objetivo, se identificaron los siguientes proyectos: el aislamiento de las tuberías de vapor y condensado para reducir las pérdidas; ademas el cambio de las luminarias; y la implementación de mejores prácticas de manejo del aire comprimido.

Para obtener más información, consulte la sección Emisiones de GEI.

Objetivo de reducción de energía

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido el uso energético de sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

En el 2016, la intensidad de uso de la energía disminuyó en un 10% en comparación con el año de referencia 2015 y, por tanto, cumplió con el objetivo del primer año. Debemos seguir intensificando nuestros esfuerzos por mantener una tendencia de disminución del uso energético en nuestras operaciones, en especial a medida que expandimos nuestro alcance de manufactura hacia el futuro. Esto incluye el término de la construcción de una nueva planta de producción de textiles en el complejo de Río Nance.

El principal proyecto clave para alcanzar este objetivo sigue siendo la instalación de enfriadores de alta eficiencia que operen a partir del vapor generado por nuestro aumento de la generación de biomasa. Un segundo proyecto identificado como importante para lograr el objetivo es la instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras instalaciones de textiles. Otros proyectos incluyen un esfuerzo por aislar las tuberías de vapor y condensado a fin de minimizar las pérdidas, el cambio de luces por otras más eficaces y mejores prácticas de manejo del aire comprimido.

Para obtener más información, consulte la sección referente a la energía.

Objetivo de reducción de agua

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido el uso del agua en sus procesos de producción en



un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

Desde el 2015, Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 5%. La sustitución de las máquinas de teñido en la instalación más reciente de producción textil de Rio Nance 1 en Honduras, como resultado de un esfuerzo de renovación, ha contribuido a la reducción del consumo de agua.

Los proyectos clave identificados para lograr este objetivo incluyen: la instalación de sistemas de control para bombas de pozos, con objeto de prevenir el desborde; y la instalación de temporizadores y medidores de flujo, con objeto de garantizar un uso más eficaz del agua en la planta de Rio Nance.

Para obtener más información, consulte la sección Eficiencia del Agua.

Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido la generación de residuos destinados a vertederos en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido la generación de residuos destinados a vertederos en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Desde el 2015, la generación de residuos en las operaciones de Gildan ha aumentado en un 28% por kilogramo de producto, con una tendencia en subida. En el año 2016, conseguimos reciclar o reutilizar un 86% de los residuos totales producidos.

El aumento de la generación de residuos se atribuye a esfuerzos de renovación en distintas instalaciones, que incluyen la planta de producción textil de Rio Nance 1 en Honduras y una de nuestras plantas de hilado en Clarkton, Carolina del Norte. Por otra parte, se atribuye también al aumento de la producción en nuestra nueva y más grande instalación de hilado en Mocksville, Carolina del Norte.

Este aumento en la generación de residuos en el año 2016 es atípico; por esta razón, continuamos con el desarrollo de iniciativas clave que nos permitan reducir la generación de residuos y cumplir con la meta de reducirlos en un 10% antes del 2020.

Uno de los puntos importantes tratados en la Cumbre de EHS 2016 de Gildan fue el de hacer un llamado al diseño de iniciativas de reducción de los residuos a nivel de instalación. Esto nos permitirá identificar de mejor forma las iniciativas clave que puedan ser útiles para cumplir con el objetivo de reducir la generación de residuos en un 10% antes del año 2020. Para continuar con la mejora de la tasa de aplazamiento de la generación de residuos de las instalaciones con rendimientos más bajos, se implementarán los programas más exitosos que hayan sido llevados a cabo por las instalaciones que presentan un mejor rendimiento.

Como primer paso en los esfuerzos de identificación de procesos de reducción de residuos, nuestro equipo regional de EHS de Centroamérica llevó a cabo un estudio profundo de las instalaciones de manufactura de Nicaragua, Honduras y República Dominicana. Como parte del estudio profundo, se evaluaron los equipos utilizados actualmente para el control de residuos, con objeto de determinar si pueden cumplir con su uso esperado o si es necesario buscar mejores alternativas en el mercado. Además, se buscó determinar si se requieren equipos secundarios en las instalaciones de producción. El equipo regional de EHS también se encuentra evaluando las distintas opciones de contratistas de eliminación de residuos en cada lugar de operación.

Otras medidas que se están llevando a cabo en otros lugares de producción incluyen: la reevaluación de los conductos actuales de manejo de residuos con objeto de optimizar el reciclaje de residuos y reducir la cantidad de estos enviados a vertederos; la realización de campañas de concientización para los empleados; y la implementación de iniciativas de "reducción en el origen", que incluyen la selección de productos con envolturas más simples y el trabajo con proveedores que permitan la devolución de los materiales de envoltura para su posterior reutilización o redispersión.

Para obtener más información, consulte la sección Residuos.

Políticas y Procedimientos

Objetivo

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

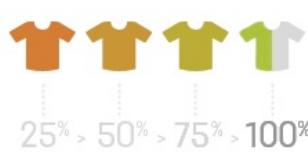
Plazo:

2016

Avances:



86%



La implementación en las instalaciones de Estados Unidos y Canadá se ha llevado a cabo con éxito.

Estimamos que el estado actual de implementación en la República Dominicana y en Bangladesh es de un 85%.

EMPLEADOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de cumplimiento social (SCI, por sus siglas en inglés) de la Fair Labor Association (FLA, por sus siglas en inglés) a nuestro programa actual de cumplimiento social y nuestras prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de la FLA en 2012, decidimos volver a evaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa SCI. En 2011, comenzamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión con la metodología SCI. Finalmente, hemos completado esta revisión y nuestros nuevos estándares sociales y ambientales de Gildan, los cuales comenzaremos a implementar en 2017 en las instalaciones de nuestra propiedad y en las de contratistas externos. Además de integrar la metodología 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 la implementación del programa de ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones textiles, de costura y de calcetines en Honduras (hasta el nivel 5- nivel de clase mundial - del modelo ECNC)

Plazo:

2014

Avances:

Después de siete años de experiencia en los que implementamos un modelo completo y estructurado basado en la matriz de madurez del ECNC, creemos que hemos obtenido logros importantes, aunque no sin dificultades. Estos logros nos han permitido detenernos a evaluar cómo queremos seguir mejorando y manteniendo este compromiso de bienestar ergonómico en el futuro. Aunque hemos avanzado significativamente en la aplicación del modelo de madurez del ECNC, no todas nuestras instalaciones han alcanzado el nivel que corresponde al modelo. Nuestros esfuerzos han tenido importantes logros, como definir una política de ergonomía, desarrollar programas de capacitación y fomentar la participación y conciencia de los empleados, además de promover una continua evaluación de riesgos y gestión de cambios. El 2017 será el año para evaluar estos logros en comparación con los desafíos y las nuevas complejidades de nuestro proceso de manufactura. Además, esperamos presentar un nuevo objetivo claramente definido para nuestro programa de ergonomía a fin de año.



Salud y seguridad

Nuevo Objectivo

Reducir las tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y las tasas de gravedad en un 10 %

Plazo:

2017

Avances:

Reducir las tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y las tasas de gravedad en un 10 % como mínimo a nivel global para finales de 2017. Para alcanzar este objetivo, Gildan continuará vigilando de cerca sus métricas de seguridad y salud, además de concentrarse en mejorar la prevención y gestión de accidentes mediante una mejor identificación de las causas principales de los accidentes y el establecimiento de medidas correctivas adecuadas.



COMUNIDAD

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

Desarrollar la nueva política de inversión a la comunidad de Gildan, sus áreas de enfoque y los procedimientos con el fin de estandarizar aún más el programa en todos los países donde trabajamos.

Plazo:

2012

Avances:

En el transcurso de los años 2015 y 2016, se realizó una investigación comparativa y un procedimiento de consulta en todas nuestras operaciones para evaluar y determinar las necesidades más apremiantes de la comunidad. Contratamos a una empresa independiente para que nos proporcionara recomendaciones con el objetivo de crear una política sólida y selectiva de inversión a la comunidad que se alinee con las fortalezas y los valores de nuestra organización.

Tras realizar la investigación y un ejercicio de consulta comunitaria, hemos seleccionado nuevas áreas de enfoque para nuestras inversiones a la comunidad, entre ellas educación, vida activa, espíritu empresarial y medio ambiente. En el 2017, comenzaremos a apoyar a las organizaciones y los programas de la comunidad acordes con estas áreas de enfoque.

En Gildan creemos que seremos capaces de realizar una contribución significativa y eficaz para nuestras comunidades si nos concentramos en programas comunitarios que estén alineados con nuestros valores organizacionales y nuestras principales fortalezas estratégicas.

100%

Objetivo

Ampliar el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Las actividades de voluntariado para nuestros empleados organizadas en Honduras se han extendido a otras regiones. Hemos decidido no seguir adelante con un programa a nivel de toda la empresa, puesto que nuestras evaluaciones han demostrado que cada región tiene necesidades e intereses específicos. Por lo tanto, continuaremos dedicando nuestros esfuerzos a las actividades de voluntariado de nuestros empleados, con el fin de replicar las prácticas recomendadas en toda la organización de manera continua, además de desarrollar nuevas iniciativas en cada región en particular.

Objetivo

Establecer asociaciones benéficas importantes con organizaciones cuya misión se adecúe con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan.

Plazo:

2015

Avances:

Se han establecido importantes asociaciones con organizaciones de América Central, tales como IPC y World Vision. Los esfuerzos de la comunidad de Gildan seguirán dedicándose a la búsqueda de asociaciones sostenibles a largo plazo que puedan crear una verdadera diferencia en las comunidades en las que opera la Compañía.

Nuevo Objetivo

Implementar nuestro nuevo plan de participación comunitaria mediante el cual se aprovecharán nuestras cuatro áreas principales de enfoque para maximizar nuestro impacto en las comunidades.

Plazo:

2018

Progreso:

Como primer paso, Gildan creará un Comité Directivo de Participación Comunitaria que estará compuesto por empleados senior de todas las regiones donde operamos. El comité directivo evaluará y valorará las propuestas relativas a proyectos comunitarios que requieran más recursos, para determinar la mejor asignación de fondos destinados a las necesidades de la comunidad.



PRODUCTO

404 Not Found

nginx/1.12.0



INICIO

Gildan publica un informe de Ciudadanía Corporativa anual en el que se abarcan las iniciativas de la empresa desde 2004. Debido a la gran cantidad de información, y con el fin de ofrecer a los lectores un formato más atractivo y dinámico, en el 2011 trasladamos toda la información a este nuevo sitio web exclusivo.

Para los profesionales de la responsabilidad social y medioambiental, la información contenida en este sitio web se estructuró de acuerdo con las últimas normas de la GRI: opción integral. Gildan presentó sus informes de 2016 a la Iniciativa Global de Informes (GRI) con el fin de confirmar que sus divulgaciones están en conformidad con las normas GRI. Para ello, garantiza que el índice de contenido de la GRI tiene claras referencias a la ubicación de las divulgaciones relacionadas con materialidad en el informe (divulgaciones 102-40 a 102-49 para los normas). Por último, la GRI también asegura que estas divulgaciones están bien etiquetadas y se encuentren fácilmente en el cuerpo del informe.

El Índice de contenidos de normas de la GRI lo ayudará a navegar a través de la mayoría de los temas esenciales de Gildan. Las normas de la GRI, desarrolladas por una amplia gama de partes interesadas internacionales, han sido adoptadas 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 y ampliamente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social de una organización, independiente del tamaño, el sector o la ubicación.

La información de este sitio web corresponde al año calendario 2016 de Gildan. En el sitio web se presenta información sobre temas referentes a las ubicaciones que son propiedad de Gildan en Norteamérica, América Central, Cuenca del Caribe y Asia, así como cualquier impacto significativo que se produzca como consecuencia de sus operaciones. La información sobre nuestros contratistas de manufactura y proveedores de materias primas también ha sido incluida cuando se considere material y esté disponible. A menos que se indique lo contrario, los datos sobre nuestros fabricantes externos abarcan las instalaciones contratistas que hayan sido aprobadas para producción al final del período que se está informando. Incluimos datos de años anteriores, que están claramente indicados como tal, donde lo consideremos relevante. En este sitio web se presenta información sobre asuntos y temas que reflejan los programas e iniciativas de sostenibilidad de la organización en relación con la administración corporativa, el bienestar de las personas, el compromiso con la comunidad, la protección medioambiental y la sostenibilidad de los productos. 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 Comfort Colors, que fue adquirida el 2 de marzo del 2015, así como de nuestra nueva planta de hilado en Estados Unidos (Mocksville), se incluyó en nuestro informe del 2015. La información relativa a Alstyle y Peds, que fueron adquiridas el 26 de mayo del 2016 y el 22 de agosto del 2016, respectivamente, no ha sido incluida, pero se incluirá en el informe del próximo año. Tenga en cuenta que la producción de las plantas de propiedad de Alstyle y Peds representa aproximadamente un 7,1 % de la producción total de las plantas de propiedad de Gildan.

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

PUNTO DE REFERENCIA DE GILDAN

El año 2015 es el año de referencia de Gildan para propósitos de informes medioambientales. El año pasado, Gildan estableció nuevos objetivos de reducción para las instalaciones de su propiedad en cuanto a consumo de energía, emisiones de gases de 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 empresa.

En consecuencia, el año de referencia de 2015 se ajustó 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.

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 incorporó debidamente las adquisiciones recientes de la empresa y brindará datos exactos sobre metas medioambientales, que seguiremos utilizando en nuestros informes futuros.

GARANTÍA

Ciudadanía Corporativa se ha comprometido a proporcionar una garantía limitada de sistemas y pruebas de consolidación de verosimilitud de determinados datos de desempeño en términos medioambientales, de salud y seguridad dentro del informe de Ciudadanía Corporativa de Gildan para el año que finalizó el 31 de diciembre del 2016, como se divulgó en el sitio web de Ciudadanía Corporativa de Gildan.

Entre los datos sobre seguridad, salud y medioambiente incluidos en la revisión de garantía se incluyen los siguientes:

- Consumo de energía total anual
- Consumo de agua total
- Cantidad total de residuos

- Cantidad total de efluentes
- Cantidad total de emisiones de gas de efecto invernadero (GHG): alcance 1 y 2
- Cantidad total de emisiones de aire inorgánicos
- Cantidad total de refrigerantes
- Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido*
- Número de incidentes graves (tasa de gravedad)*

La declaración de garantía incluye una declaración de independencia. La declaración de garantía se basa en la norma ISAE 3000, reconocida de manera internacional, y establece claramente el alcance de la garantía y los datos de desempeño analizados.

Tenga en cuenta que el alcance del informe de la tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido, así como el número de incidentes graves (índice de gravedad) es ligeramente diferente del que se utiliza para los informes de datos medioambientales. De hecho, las cifras de salud y seguridad incluyen tres instalaciones adicionales, que representan en total el 0,5 % de la fuerza de trabajo total del Gildan. Los informes sobre estas instalaciones desde un punto de vista medioambiental no se consideraban fundamentales.

MATERIALIDAD

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

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

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

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

Las máximas autoridades de los diferentes departamentos funcionales y marcas de Gildan fueron entrevistadas con el fin de obtener una mejor comprensión sobre tendencias, oportunidades y retos del negocio. Los temas que se enfatizaron o se mencionaron en varias de las entrevistas se clasificaron en cuatro áreas: oportunidades, retos, tendencias de la industria y factores externos.

2. Crear una lista de posibles categorías y situaciones emergentes pertinentes para el sector de las prendas y el negocio:

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

- Empleados: operaciones de manufactura
- Empleados: funciones corporativas
- Medioambiente
- Operaciones
- Social
- Administración y riesgos corporativos

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

3. Evaluar 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, creamos una lista de partes interesadas entre los principales grupos de partes interesadas de Gildan y evaluamos la influencia y el interés de cada grupo en Gildan con el fin de crear un mapa de partes interesadas.

Los grupos de partes interesadas entrevistados incluyen:

- ONG de inversión comunitaria y de desarrollo
- Clientes distribuidores
- Prensa
- ONG de derechos laborales y derechos humanos
- Contratistas de manufactura
- Proveedores de materia prima
- Representantes gubernamentales
- Inversionistas
- Analistas de responsabilidad social corporativa y organizaciones de clasificación
- Asociaciones comerciales

Con 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 las partes interesadas en la encuesta se ponderaron por grado de influencia y se representaron en el eje "y" de la matriz de materialidad que se indica 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 alto impacto en la empresa. Los umbrales se definieron de la siguiente manera:

- Un tema tiene un alto impacto en la generación de ingresos si origina: Un cambio del 5 % en la cuota de mercado de Gildan
 - Un impacto en la posición del Gildan en el mercado de los Estados Unidos
 - Un impacto en la expansión de Gildan en Asia o en América Central y América del Sur
 - Un impacto en el cumplimiento de los principales estándares de los clientes
- Un tema tiene un alto impacto en los costos si genera:
 - Un cambio del 1 % en gastos operacionales
- Un tema tiene un alto impacto en los empleados si genera:
 - Un impacto en la atracción y retención de talento en Honduras
- Matriz de Materialidad: los participantes del taller asignaron los temas a la matriz de materialidad. Haga clic aquí para ver la matriz de materialidad.

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
Capacitación y habilidades de los empleados	Capacitación 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	Efluentes y residuos	Dentro y fuera

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

Compensación del empleado, salario justo y calidad de producto son temas materiales adicionales identificados durante el ejercicio de materialidad no incluidos en el GRI. Se agregaron al Índice de contenido GRI G4 en la sección Temas materiales adicionales.

Además, aunque el tema de aguas residuales se incluyó en el tema Efluentes y residuos de la GRI, tenga en cuenta que, como solo la parte de aguas residuales era material para Gildan, informamos de manera parcial, o no informamos, sobre los otros indicadores que se indican en virtud del tema de la GRI "Efluentes y residuos".

REVISIÓN

El Comité de Divulgación de Gildan revisó toda la información material incluida en el presente documento para garantizar que las partes interesadas reciban la representación adecuada de nuestro desempeño durante el año fiscal 2016.

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

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

PRINCIPIO DE 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 Medioambientales y Sistema de Gestión Medioambiental de Gildan
- Certificación Oeko-Tex® Standard 100
- Una estrategia basada en los riesgos para el cambio climático
- Programa de ergonomía para prevenir trastornos musculoesqueléticos
- Análisis de causa principal



Materiality Disclosures

Gildan

Jun 2017
Service

INICIO

PERFIL ORGANIZACIONAL

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
102-1	Nombre de la organización	Informe anual de información p. 4		
102-2	Principales marcas, productos y/o servicios	Informe anual p. 15-17 Informe al accionistas p. 5-10		
102-3	Localización de la sede principal	Informe al accionistas p. 8 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA		
102-4	Localización de las operaciones	Informe al accionistas p. 7-8 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA		
102-5	Naturaleza de propiedad y forma jurídica	Informe anual p.4		
102-6	Mercados servidos	Informe al accionistas p. 5-7 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA		
102-7	Dimensiones de la organización	Informe anual p. 9, 15-17 Informe al accionistas p. 7-8 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA		
102-8	Los detalles de los empleados de la organización	Prácticas de Empleo		
102-9	Cadena de suministro	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA Contratistas y Proveedores		
102-10	Cambio significativo a la organización o su cadena de suministro	Report to Shareholders p. 7-8 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA Cierre de instalaciones y reducción de personal Contratistas y Proveedores		
102-11	Como aborda la organización, si procede, el principio de precaución	Informe		
102-12	Iniciativas externas	Accionistas & Socios		
102-13	Lista de asociaciones			

* = Indicador principal

ESTRATEGIA

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
102-14	Declaración del responsable de la toma de decisiones	Mensaje de la Alta Gerencia		
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades.	Informe al accionistas p. 38-46 (disponible en inglés y en francés) Objetivos & Propósitos Informe		

* = Indicador principal

ETICA Y INTEGRIDAD

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
102-16	Valores, principios, estándares y normas de la organización	Misión y valores Código de Ética Código de Conducta		
102-17	Mecanismos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita	Mecanismos de comunicación		

* = Indicador principal

GOBIERNO

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
102-18	Estructura de gobierno de la organización	Circular de Representación de Administración p.48-53 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo		
102-19	Autoridad delegante	Circular de Representación de Administración p. 52 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo		
102-20	Nivel ejecutivos con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales	Circular de Representación de Administración p. 52 Gobierno Corporativo Gobierno Corporativo		
102-21	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales	Circular de Representación de Administración p. 52 y 54-55 Gobierno Corporativo Mecanismos de comunicación		
102-22	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	Circular de Representación de Administración p. 48-53 y 55-56 Gobierno Corporativo		
102-23	Presidente del mas alto organo de gobierno	Circular de Representación de Administración p. 48		
102-24	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno	Circular de Representación de Administración p. 50 y 55-58		
102-25	Conflictos de intereses	Circular de Representación de Administración p. 48-49		
102-26	Funcion de los organos de gobierno mas importantes al establecer el propósito, el valor y la estrategia	Circular de Representación de Administración p. 49-50		
102-27	Conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno	Circular de Representación de Administración p. 58		
102-26	Evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno	Circular de Representación de Administración p. 55-56		
102-29	Identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social	Circular de Representación de Administración p. 59-60		
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Circular de Representación de Administración p. 59-60		
102-31	Analiza de los temas económica, ambiental y social	Circular de Representación de Administración p. 49 y 59-60		
102-32	Highest governance body's role in sustainability reporting	Circular de Representación de Administración p. 52		
102-33	Proceso para transmitir las preocupaciones relevantes	Circular de Representación de Administración p. 54-55 Mecanismos de comunicación		
102-34	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones relevantes	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.

102-35	Describa las políticas de remuneración	Circular de Representación de Administración p. 18-47		
102-36	Procesos mediante los cuales se determina la remuneración	Circular de Representación de Administración p. 18-47		
102-37	Participación de los partes interesadas en la remuneración	Circular de Representación de Administración p. 10-11		
102-38	Ratio de compensación anual total		La proporción no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
102-39	Incremento porcentual de la retribución total anual		La proporción no ha sido divulgada.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.

* = Indicador principal

PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
102-40	Lista de los grupos de interés	Informe Accionistas & Socios		
102-41	Acuerdos colectivos de negociación	Sindicatos		
102-42	Elección de los grupos de interés	Informe		
102-43	El enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	Informe		
102-44	Cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	Salarios y Beneficios Sindicatos		

* = Indicador principal

PRACTICAS DE INFORMACION

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
102-45	Lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados	Informe al accionistas p.58-59 Informe		
102-46	El contenido de la memoria y el límite de cada aspecto	Informe		
102-47	Lista de los aspectos relevantes	Child Labour (103, 408) Corruption (103, 205) Employee compensation (103, own indicator 1) Employee health & safety (103, 403) Fair wage (103, own indicator 2) Employee training and skills (103, 404) Product quality (103, own indicator 3) Product safety (103, 416) Wastewater discharge (103, 306) Informe Código de Ética Salarios y Beneficios Capacitación y Desarrollo Salud y Seguridad Hallazgos Manejo de Aguas Residuales Seguridad del Producto Sistema Global de Calidad		
102-48	Reformulaciones de la información	Informe		
102-49	Cambio significativo en el alcance	Informe		
102-50	Período de referencia	Informe		
102-51	Fecha de reporte anterior	Informe		
102-52	Ciclo de presentación	Informe		
102-53	Contacto para consultas relativas al reporte	Informe		
102-55	Índice de contenido GRI	Índice de contenido GRI		
102-54	Reclamaciones de presentación de informes de conformidad con las Estandares GRI	Informe Índice de contenido GRI		
102-56	Ciudadanía Corporativa se ha comprometido a proporcionar una garantía limitada de sistemas y pruebas de consolidación de verosimilitud de determinados datos de desempeño en términos medioambientales, de salud y seguridad dentro del informe de Ciudadanía Corporativa de Gildan para el año que finalizó el 31 de diciembre del 2016, como se divulgó en el sitio web de Ciudadanía Corporativa de Gildan. Entre los datos sobre seguridad, salud y medioambiente incluidos en la revisión de garantía se incluyen los siguientes: Consumo de energía total anual Consumo de agua total Cantidad total de residuos Cantidad total de efluentes			

Cantidad total de emisiones de gas de efecto invernadero (GHG): alcance 1 y 2			
Cantidad total de emisiones de aire inorgánicos			
Cantidad total de refrigerantes			
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido			
Número de incidentes graves (tasa de gravedad)			

* = Indicador principal

ANTI-CORRUPTION

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites.	Informe Código de Ética Desarrollo de la Comunidad		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Código de Ética		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Código de Ética		
205-1	Centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	We do not report the significant risks related to corruption identified through the risk assessment.	No reportamos los riesgos significativos relacionados a la corrupción identificada en la evaluación de riesgo.	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
205-2	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Código de Ética		
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	En 2016, no se reportaron incidentes de corrupción y ni casos legales pendientes.		

* = Indicador principal

WASTEWATER DISCHARGE

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Manejo de Aguas Residuales		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Objetivos & Propósitos Manejo de Aguas Residuales Mediciones		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Manejo de Aguas Residuales		
306-1	Descargas de agua por calidad y destino	Manejo de Aguas Residuales		
306-2	Residuos por tipo y metodo de eliminacion	Residuos Mediciones	Not applicable	This indicator is partially reported as it was not identified as material. Only wastewater discharge was identified as material.
306-3	Derrames significativos	Este indicador está parcialmente informado Residuos Mediciones	No se aplica	Este indicador es parcialmente reportado ya que no fue identificado como material. Sólo se identificó la descarga de aguas residuales como material.
306-4	Residuos peligrosos transportados	Este indicador está parcialmente informado	No se aplica	Este indicador no es reportado ya que no fue identificado como material. Sólo se identificó la descarga de aguas residuales como material.
306-5	Corpos de agua afectados por descargas de agua y / o escorrentía	Gildan no descarga agua en ninguna área protegida y no afecta significativamente a los cuerpos de agua y su hábitat a través de sus descargas de agua.		

* = Indicador principal

EMPLOYEE HEALTH AND SAFETY

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Salud y Seguridad		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Objetivos & Propósitos Salud y Seguridad Mediciones		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Salud y Seguridad		
403-1	Fureza laboral representada en los comités mixtos empresa-trabajador de salus y seguridad	Salud y Seguridad		
403-2	Tasa de lesiones enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y el numero de victimas mortales relacionadas con el trabajo	Las tasas informadas no están disponibles por género y región. La tasa de enfermedad ocupacional y la tasa de ausentismo no están disponibles.	La informacion no esta disponible	The information is not currently available on a global scale. We are currently working on evaluating how we can calculate going forward.
403.3	Trabajadores cuya profesion tiene incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Salud y Seguridad Programa Ergonomía		
403-4	Temas de salud y seguridad tomados en cuenta en acuerdos formales con sindicatos	Esta información no se revela	Limitaciones de confidencialidad	This information is subject to confidentiality constraints.

* = Indicador principal

EMPLOYEE TRAINING AND SKILLS

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Capacitación y Desarrollo		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso		Capacitación y Desarrollo	
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Capacitación y Desarrollo		
401-1	Promedio de horas de entramiento por año por empleado	Capacitación y Desarrollo		
404-2	Programas de desarrollo de habilidades y aprendizaje continuo y para manejar la terminación laboral	Capacitación y Desarrollo		
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo	Capacitación y Desarrollo		

* = Indicador principal

EMPLOYEE COMPENSATION

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Salarios y Beneficios		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Salarios y Beneficios		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Salarios y Beneficios		
own KPI 1	Salarios y beneficios para un empleado por su trabajo	Salarios y Beneficios		

* = Indicador principal

FAIR WAGE

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Salarios y Beneficios		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Salarios y Beneficios		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Salarios y Beneficios		
own KPI 2	Ganando un salario que es suficiente para mantener un estandar minimo de vida	Salarios y Beneficios		

* = Indicador principal

CHILD LABOUR

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Código de Conducta Hallazgos		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Código de Conducta Hallazgos		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Código de Conducta		
408-1	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	Código de Conducta Hallazgos Materia Prima		

* = Indicador principal

PRODUCT SAFETY

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100		
416-1	El enfoque de la administración y su compromiso	Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Código de Prácticas Ambientales Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100		
416-2	Numero total de incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad del producto y servicio	In 2016, there were no incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning the health and safety impacts of our products.		

* = Indicador principal

PRODUCT QUALITY

NÚMERO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA Y EXPLICACIÓN	INFORMACIÓN OMITIDA	RAZÓN/EXPLICACIÓN DE OMISIONES
103-1	Explicación del tema material y sus límites	Informe Código de Prácticas Ambientales Producto Seguridad del Producto Sistema Global de Calidad		
103-2	El enfoque de la administración y su compromiso	Código de Prácticas Ambientales Producto Seguridad del Producto Sistema Global de Calidad		
103-3	Evaluación del enfoque de la administración	Código de Prácticas Ambientales Producto Seguridad del Producto Sistema Global de Calidad		
own KPI 3	Bienes traídos al mercado consistentemente cumplen con especificaciones estandarizadas	Código de Prácticas Ambientales Producto Seguridad del Producto Sistema Global de Calidad		

* = Indicador principal



INICIO

Puede encontrar abajo todos nuestros informes de Ciudadanía Corporativa.

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2014 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 2.5Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2013 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 4.4Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2012 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 11.2Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2011 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 3.8Mb)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2010

Lea el informe (pdf - 2.2Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2008-2009

Lea el resumen ejecutivo (pdf - 1.6Mb)

Lea el informe completo (pdf - 2.1Mb)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2008

Lea el informe (pdf - 1.4Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2007 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 2.5Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2006 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 1.9Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2005 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 1.4Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2015 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 9.2Mb)



INICIO

En Gildan, entendemos que la participación de las partes interesadas es de suma importancia para funcionar de manera responsable y lograr nuestros objetivos. Creemos que la adopción de un enfoque estructurado para comprometer e involucrar a las partes interesadas nos permitirá colaborar y aprender entre nosotros en la búsqueda de relaciones de apoyo mutuo.

El objetivo que compartimos con nuestras partes interesadas es mejorar las vidas de las personas involucradas en la elaboración de nuestros productos, garantizar un entorno de trabajo ético y estimulante; además de respetar y mejorar 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, entornos académicos, 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 debe centrarse en la búsqueda de intereses comunes y soluciones creativas a los problemas que nos afectan a todos; finalmente, que los resultados deben generar un valor real para la empresa y sus partes interesadas. Gildan ha estado afiliada o ha mantenido comunicaciones con las siguientes organizaciones elegidas por su relevancia para nuestra empresa e industria.

Si desea obtener más información, consulte nuestra Política de participación para partes interesadas (pdf - 66.2Kb).

SUSTAINABLE APPAREL COALITION

En el año 2013, Gildan se unió a Sustainable Apparel Coalition (SAC, por sus siglas en inglés), un grupo de más de 200 miembros de marcas de vestimenta y calzado, tiendas minoristas, proveedores, organizaciones sin fines de lucro y organizaciones no gubernamentales.

Sustainable Apparel Coalition es la principal alianza de la industria de vestimenta, calzado y textiles de uso doméstico para el apoyo de la producción sostenible. Su enfoque principal se centra en la construcción del Índice Higg, una herramienta de medición estandarizada de la cadena de suministro destinada a todos los participantes de la industria, con el propósito de que puedan comprender los impactos laborales, sociales y medioambientales de elaborar y comercializar sus productos y servicios. Mediante la medición del rendimiento de sostenibilidad, la industria puede abordar deficiencias, solucionar prácticas nocivas y lograr la transparencia ambiental y social que los consumidores están comenzando a exigir. Gracias a nuestro trabajo conjunto con Sustainable Apparel Coalition, podemos enfrentar aquellos desafíos sistémicos impostergables que no podríamos cambiar por nuestra cuenta.

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



WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Todas nuestras instalaciones de costura cuentan con la certificación de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) o están actualmente en proceso de renovar su certificación.

WRAP es una organización independiente, objetiva y sin fines de lucro de especialistas mundiales en cumplimiento social que se dedica a promover la manufactura segura, legal, ética y humana en todo el mundo a través de la educación y la certificación.

La principal actividad de WRAP es su programa de certificación, que es el mayor programa de certificación independiente de instalaciones del mundo y su eje fundamental son los sectores de los productos de costura, calzado y vestimenta. La organización ofrece tres niveles de certificación, cuyo período de vigencia es de seis meses a dos años, según el nivel de cumplimiento de los 12 principios WRAP que demuestran las instalaciones. Estos principios se basan en el estado de derecho de cada país e incluyen la esencia y el lenguaje de las convenciones relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA)

La Fair Labor Association (FLA, por sus siglas en inglés) acreditó el programa de cumplimiento laboral de Gildan el 13 de junio del 2007. La empresa fue el primer fabricante de ropa deportiva básica verticalmente integrado en contar con un programa de cumplimiento social acreditado por la FLA.

FLA es un esfuerzo de colaboración entre universidades, organizaciones de sociedad civil y empresas socialmente responsables, y se dedica a proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Es una organización internacional que cuenta con una junta y personal dedicados; además de una sede central en Washington, DC y oficinas en China y Suiza.

Gildan se enorgullece de haber sido pionera en formar parte de la FLA desde hace más de 10 años. Entre las principales razones por las

que Gildan buscó unirse a FLA en el año 2004 se encuentran su método de presentación de informes públicos anuales, su estricto código de conducta en el lugar de trabajo y el hecho de que lleva a cabo auditorías independientes internas y externas. En el momento de la unión, Gildan estaba en las primeras etapas del establecimiento de sus prácticas de RSE. 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 e incorpora los principios rectores de la FLA, la OIT y otras organizaciones reconocidas internacionalmente. Esto nos ha permitido desarrollar relaciones valiosas con nuestras diversas partes interesadas, incluyendo las ONGs, con las que mantenemos un diálogo regular y directo de forma proactiva.



**FAIR LABOR
ASSOCIATION**

BETTER WORK

Gildan ha estado participando en el Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo a través de sus proveedores externos en Haití e instalaciones propias en Nicaragua. Este es un programa exclusivo de asociación que desarrolló la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés). Desde su establecimiento en febrero del 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 y la IFC trabajan en conjunto, con el propósito de movilizar los recursos necesarios para proyectos específicos de cada país.



SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)

Gildan es miembro de Sedex, (Supplier Ethical Data Exchange), 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 CDP, denominado anteriormente como Carbon Disclosure Project, desde el año 2008. CDP está a cargo del sistema de divulgación global que permite a las empresas, ciudades, estados y regiones medir y gestionar sus impactos ambientales. Esta organización ha creado una de las colecciones más completas de información medioambiental autoinformada del mundo.



RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) es una organización que defiende los derechos laborales y de las mujeres, y que apoya los esfuerzos de los trabajadores en las cadenas globales de suministro para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo y un mayor respeto de sus derechos.

La RSM trabaja con organizaciones de derechos laborales y de las mujeres en casos de violaciones de los derechos de los trabajadores y en proyectos e iniciativas conjuntas enfocadas en problemas sistémicos, principalmente en América Central y México. La RSM también colabora con la Campaña Ropa Limpia y otras organizaciones internacionales equivalentes en temas de derechos laborales en las cadenas globales de suministro.

A través del diálogo con la RSM, hemos aplicado su aporte en el desarrollo de un plan de remediación luego del cierre de nuestra planta El Progreso en Honduras el año 2004. Desde entonces, Gildan ha estado trabajando en colaboración con la RSM en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus diferentes centros de manufactura. Seguimos en diálogo con la RSM en lo relacionado 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 especialistas en derecho laboral. 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 el año 2005, Gildan colabora con WRC en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus distintas instalaciones de manufactura. Durante el año 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 proveedores 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 (UniRSE)



INICIO

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

Consideramos que 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 el éxito de nuestro negocio. Nuestra fortaleza en gobierno corporativo comienza con nuestra Junta de Directores. Con siete de los ocho miembros de la Junta de Directores, incluyendo el presidente, independientes de la administración, y con solo directores independientes formando los tres comités que la componen, la Junta de Directores está bien posicionada para llevar a cabo su rol administrativo 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 actualizamos 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 participación 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 consultivo sobre el enfoque de la compañía en la compensación de los ejecutivos, según se divulga en su circular Proxy de administración. La Junta de Directores 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 definen en nuestro Código de Ética, Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas Ambientales adoptados por nuestra Junta de Directores. 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 de Directores. 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

- Siete de los ocho miembros de la Junta de Directores 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 de Directores (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 puntuaciones altas en gobierno corporativo en el "Report on Business" del diario Globe and Mail por diez años consecutivos (2007-2016)



INICIO

Gildan está comprometida a mantener altos estándares éticos en todas nuestras operaciones y prácticas empresariales en el mundo. El Código de Ética de Gildan establece los estándares de Gildan y las aspiraciones de conducta de todos los empleados con respecto a la ética y la integridad. Además, sirve como un marco para guiar a los empleados en la toma de decisiones que sean coherentes con los valores fundamentales de Gildan. Este Código de Ética se aplica en todo momento, sin excepción, a todos los empleados de Gildan en el mundo y a los miembros de la Junta Directiva de Gildan. Los empleados nuevos deben firmar una confirmación de lectura y comprensión del Código de Ética. Los miembros designados de la administración también deben volver a certificar su cumplimiento con el Código de Ética de forma anual.

Gildan también espera que todos sus proveedores, agentes, contratistas, consultores, concesionarios y todos los demás socios comerciales sigan principios éticos similares cuando hagan negocios con Gildan. Estas aspiraciones se manifiestan en la guía de proveedores de Gildan.

Las aspiraciones y los estándares descritos en el Código de Ética no son integrales y deben interpretarse junto con otras políticas y prácticas de Gildan, además de los estándares de conducta de sentido común y conciencia individual.

Ver el [Código de Ética](#).

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

Gildan exige la observancia estricta de su Política Anticorrupción y del Programa de Cumplimiento. El incumplimiento puede dar como resultado una acción disciplinaria, incluido el despido. La corrupción impide el desarrollo de mercados confiables y, de manera potencial, puede perjudicar nuestra empresa, además de las comunidades en las que operamos. Para Gildan, es de suma importancia operar de manera ética y esperamos lo mismo de nuestros socios comerciales.

Gildan implementó un marco de cumplimiento de varios niveles para mitigar el riesgo de la conducta inapropiada por parte de los empleados y socios comerciales clave. Este marco, que cuenta con la supervisión del Comité de Dirección de Cumplimiento, se basa en sólidas políticas y programas de cumplimiento, tales como el Código de Ética, la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de Gildan. Además de la continua supervisión y presentación de informes, todos los cargos de supervisión de Gildan deben certificar formalmente el cumplimiento con la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de forma anual. En el 2016, más de 800 empleados certificaron su cumplimiento con el Programa de Cumplimiento y la Política Anticorrupción de Gildan y más de 300 empleados recibieron capacitación personal en torno al Programa de Cumplimiento y la Política Anticorrupción de Gildan.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS DE GILDAN

El departamento de Gildan encargado de las auditorías internas lleva a cabo revisiones periódicas para asegurarse de que la administración haya implementado programas y procedimientos sólidos de cumplimiento según lo mencionado anteriormente. Como parte de las políticas de gestión de riesgos y del sistema de control interno de la empresa, todas las unidades de negocio de Gildan se analizan en búsqueda de riesgos relacionados con la corrupción y el fraude.

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

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

INICIO



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

Obtenga más información sobre nuestra Junta de Directores.

COMITÉS Y JUNTA DE GOBIERNO; REGISTRO DE DIVERSIDAD Y ASISTENCIA: 2016

JUNTA	% MINORIAS	% MUJERES	% DE MIEMBROS EN EL GRUPO DE EDAD DE 30 A 50 AÑOS	% DE MIEMBROS DE MÁS DE 50 AÑOS DE EDAD	% REGISTRO DE ASISTENCIA
JUNTA DE DIRECTORES	12%	25%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITÉ DE AUDITORIA Y FINANZAS	25%	25%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	0%	50%	0%	100%	96%
MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	25%	25%	0%	100%	100%

Tomas nota que estos porcentajes reflejan la composición de la Junta de Directores y de sus comités al final de nuestro año fiscal 2016.



INICIO

Global

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

Gildan ha sido incluida en el Índice mundial de sostenibilidad Dow Jones (DJSI, por sus siglas en inglés) por quinto año consecutivo y el DJSI North American Index por segundo año consecutivo, efectivo el 7 de septiembre de 2017.

Gildan sigue siendo la única empresa norteamericana en la industria de textiles, prendas de vestir y artículos de lujo incluida en el Índice mundial de sostenibilidad Dow Jones. Este año, Gildan también se complace en integrarse por primera vez al Índice de sostenibilidad Dow Jones de Norteamérica.

Los Índices de sostenibilidad Dow Jones se lanzaron en 1999 como los primeros estándares de comparación globales de sostenibilidad. RobecoSAM y S&P Dow Jones Indices ofrecen los índices de manera cooperativa. La familia de índices da seguimiento al desempeño de las acciones de las empresas líderes del mundo en cuanto a los criterios económicos, ambientales y sociales. Los índices sirven como estándares de comparación para inversionistas, quienes integran consideraciones de sostenibilidad en sus carteras de valores, y brindan una plataforma efectiva de compromiso para empresas que quieran adoptar mejores prácticas sostenibles.

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

Corporativo

ANUARIO DE SOSTENIBILIDAD 2017 DE ROBECOSAM

Por quinto año consecutivo, Gildan calificó para ser incluida en el Anuario de Sostenibilidad 2017 de RobecoSAM y recibió la distinción Clase Bronce este año por su excelente desempeño en sostenibilidad. El Anuario de Sostenibilidad de RobecoSAM es una de las publicaciones más completas del mundo en el ámbito de la sostenibilidad empresarial.

La distinción Clase Bronce significa que Gildan alcanzó un puntaje entre el 5 % y el 10 % del puntaje máximo en la industria de textiles, prendas de vestir y artículos de lujo. En general, RobecoSAM evalúa más de 21 000 empresas de 60 industrias con el objetivo de identificar aquellas que dan un ejemplo de prácticas de sostenibilidad empresarial de gran importancia y con la atención puesta en impulsores de crecimiento a largo plazo.

Cada año desde 2004, se ha incluido el Anuario de Sostenibilidad una lista de las empresas más sostenibles del mundo en cada industria según sus puntajes en la Evaluación Anual de sostenibilidad corporativa (CSA, por sus siglas en inglés) de RobecoSAM y se ha reconocido a las empresas que han demostrado el mayor liderazgo en el área de sostenibilidad empresarial con una de sus distinciones especiales de clase.

Para obtener más información, visite el sitio del Anuario de Sostenibilidad aquí

Canadá

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

La Finance And Sustainability Initiative (FSI, por sus siglas en inglés) reconoció a Gildan con el premio 2016 al Mejor informe de sostenibilidad corporativa - productos de consumo en Canadá. Este concurso anual tiene como objetivo promover la excelencia en los informes sobre el desarrollo sostenible entre las empresas públicas canadienses.

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

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

Canadá

GILDAN ES SELECCIONADA COMO UNO DE LOS MEJORES EMPLEADORES DE MONTREAL

Gildan fue seleccionada como uno de los mejores empleadores de Montreal en 2016. La selección se basó en un detallado cuestionario de solicitud que Gildan completó, así como en una investigación adicional que realizaron los editores de la competencia. Gildan fue seleccionado como industria líder en Montreal, según criterios como: ambiente laboral y social, beneficios, comunicación con los empleados, administración de desempeño, desarrollo de habilidades y capacitación, y la activa participación de la empresa en la comunidad mediante contribuciones empresariales y el fomento de las actividades de voluntariado de los empleados.

Gildan está comprometido a mejorar continuamente la experiencia de sus empleados en todas sus ubicaciones y reconocemos que todos

nuestros logros son parte de un esfuerzo colectivo.



Honduras

SELLO FUNDAHRSE POR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: 2008-2016

En 2016, por noveno año consecutivo, la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) premió a Gildan con el sello FUNDAHRSE (Gildan es uno de los receptores más antiguos del sello FUNDAHRSE en el sector de prendas de vestir). Este reconocimiento es otorgado a empresas 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 Centroamérica enfocadas en RSE. El mismo incluye preguntas estandarizadas para la región, así como específicas para cada país en donde es aplicada. Las empresas que obtuvieron calificaciones superiores a los estándares establecidos por FUNDAHRSE fueron seleccionadas como receptoras del premio, lo que destaca su compromiso con la comunidad y la consistencia con sus valores, misión y visión empresariales.

Méjico

GILDAN RECIBIÓ EL PRESTIGIOSO PREMIO DISTINTIVO ESR® DE 2016

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

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

Honduras

SE RECONOCÍ A GILDAN CON EL PREMIO ORQUÍDEA EMPRESARIAL DE 2017 POR SU RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Presidencia de la República de Honduras y la Secretaría de Desarrollo Económico reconocieron a Gildan por sus proyectos de responsabilidad social empresarial.

Se reconoció a la empresa por su inversión social en varios proyectos para la comunidad centrados en fortalecer la educación, mejorar los servicios de cuidado y salud de los niños en la zona norte y facilitar el acceso a vivienda a sus empleados en el 2015 y 2016.

Gildan fue reconocida junto con un grupo selecto de empresas por su contribución al desarrollo económico de Honduras en lo relativo al aumento de exportaciones, crecimiento anual, proyectos de innovación y responsabilidad social empresarial. Estas categorías se incluyeron en la iniciativa empresarial liderada por el Ministerio de Desarrollo Económico.

Es el tercer reconocimiento de este tipo que Gildan ha recibido. Este es un reconocimiento importante a los esfuerzos que realiza nuestra empresa para ser buenos vecinos y apoyar la mejora y el desarrollo de las comunidades en las que operamos.

Canadá

GILDAN ES RECONOCIDA COMO UNO DE LOS 50 MEJORES CIUDADANOS EMPRESARIALES DE CANADÁ (2009-2015)

Gildan fue reconocida como una de las 50 empresas más socialmente responsables de Canadá, tal como se presentó en la publicación del 12 de junio de 2015 de la revista Maclean's. En 2015, por primera vez, Sustainalytics clasificó a las empresas dentro de su misma industria para determinar las empresas líderes en Canadá por sector. Gildan fue una de las cinco empresas nombradas en el sector de textiles, calzado y prendas de vestir. Todas las empresas reconocidas fueron seleccionadas según su desempeño a través de una amplia gama de indicadores ambientales, sociales y de gobierno corporativo evaluadas por Sustainalytics. Cada una de las empresas es canadiense o una subsidiaria de propiedad exclusiva de una empresa que cotiza en el extranjero, pero cuyas operaciones o marca tienen una presencia importante en Canadá. Este premio no se entregó el año 2016, dado que Sustainalytics está remodelando su enfoque actualmente. Sustainalytics utiliza una metodología Best-of-Sector™ para comparar empresas dentro de un cierto grupo de pares con respecto a las mejores prácticas de la industria. La investigación de Sustainalytics es utilizada por algunos de los inversionistas institucionales e individuales más grandes del mundo que toman en cuenta el desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo, además de los resultados financieros, en el manejo de sus inversiones. Ser incluidos continuamente en esta clasificación es un testimonio de los muchos logros y esfuerzos presentados por Gildan y sus empleados en la implementación de nuestro programa líder de responsabilidad social corporativa.

Este es un proceso continuo que fue posible gracias al apoyo de todos los que creemos en el valor de operar con altos estándares de responsabilidad empresarial con respecto a nuestros empleados, nuestro medioambiente, nuestras comunidades y la manufactura de nuestros productos.

Para obtener más información acerca de los criterios de clasificación, visite www.sustainalytics.com.



Corporativo

PREMIO "EMERGING LEADERS" DE 2015 DE CLEAN50

Julie Cournoyer, directora de Responsabilidad social empresarial (RSE) de la oficina corporativa de Gildan, quien desempeña un papel

importante en el desarrollo e implementación de nuestra estrategia de sostenibilidad junto con los otros miembros de nuestro equipo global de RSE, fue una de los diez galardonados que recibieron el premio "Emerging Leaders" como parte de los premios de Clean50 de 2015. Delta Management Group organiza anualmente estos premios individuales para reconocer a 50 personas, de 16 categorías diferentes, que hayan hecho una contribución significativa a la causa de sostenibilidad y capitalismo limpio en Canadá durante los últimos dos años.

Los criterios empleados por Delta para determinar a 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 actuar de forma similar.

República Dominicana

GILDAN RECIBE EL PREMIO EXCELENCIA AMBIENTAL

Gildan recibe el premio Excelencia Ambiental

La primera edición del premio Excelencia Ambiental se realizó el 27 de octubre de 2015 en el marco del XIII aniversario del Instituto de Derecho Ambiental de la República Dominicana (IDARD) con el propósito de reconocer a las empresas, personas e instituciones que implementan los programas medioambientales. Gildan fue una de las empresas reconocidas por su sistema de administración de materiales y desechos implementado en todas sus instalaciones en República Dominicana y, asimismo, por sus programas de información y educación medioambiental aplicados en las comunidades.

Con el premio se reconoce a personas, empresas e instituciones que promueven continuamente los altos estándares de cumplimiento medioambiental en cuatro áreas: Conservación de Bienes Ambientales; Biodiversidad, Gestión Adecuada de Residuos y Materiales; Educación e Información Ambiental; y Monitoreo y Evaluación de Estándares de Calidad Ambiental.

Desde 2007, Gildan ha trabajado con IDARD para desarrollar un programa de certificación medioambiental internacional, Eco Escuelas, que permite la participación de toda la comunidad estudiantil de seis escuelas patrocinadas que se ubican en las comunidades de San Antonio de Guerra, Boca Chica y San Pedro de Macorís. Anualmente, más de 2000 niños participan en la implementación de mejoras medioambientales para la escuela y la comunidad, tales como la creación de jardines de la escuela, administración de desechos reciclados, iniciativas para ahorrar electricidad y agua, etc.



INICIO

Notas de prensa recientes:

15 DE MAYO DE 2018 - GILDAN DONA \$ 570,000 PARA REMODELAR EL PARQUE COMUNITARIO MAJONCHO SOSA EN HONDURAS

Montreal, Quebec, martes, 15 de mayo de 2018 - Gildan Activewear Inc. (GIL: TSX y NYSE) anuncia la apertura de un parque comunitario recientemente remodelado en San Pedro Sula, Honduras, inaugurado ayer por el presidente Juan Orlando Hernández, representantes de Gildan y miembros de la comunidad. Este parque es el más grande de la ciudad y el segundo más grande del país, y ofrece un espacio recreativo moderno y multideportivo para unir familias y promover la actividad deportiva como parte del programa "Parques para una Vida Mejor".

"Estamos muy contentos de poder ayudar a promover el ejercicio y el deporte como una alternativa de estilo de vida saludable para los ciudadanos de San Pedro Sula", dijo Claudia Sandoval, Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa. "Creemos que la vida activa a través del deporte y la actividad física puede brindar una salida saludable para los jóvenes, crear un mayor sentido de comunidad y alentar a las personas a mejorar su salud física. Las instalaciones deportivas recreativas pueden brindar un lugar seguro para que las familias y los miembros de la comunidad puedan jugar y estar juntos en un entorno positivo".

El programa "Parques para una vida mejor" creado por el gobierno en asociación con el sector privado tiene como objetivo recuperar los espacios públicos fomentando la convivencia ciudadana y la recreación saludable. Este es el parque número 62 que se inaugura a nivel nacional y la inversión de \$570,000 fue donada en su totalidad por Gildan, el mayor empleador privado en la zona. La instalación cuenta con iluminación LED que ahorra energía y tiene campos polivalentes, áreas de juego, una pista de atletismo, quioscos para la venta de alimentos, baños, así como zonas de descanso y áreas verdes para picnics.

La creación de estas áreas recreativas multideportivas ofrecerá a los jóvenes oportunidades para la recreación y la interacción positiva, orientándolos hacia el deporte y la aptitud física. Los parques también sirven para proporcionar espacios seguros y abiertos donde las personas pueden realizar actividades físicas, prevenir enfermedades y mejorar la salud de la población de Honduras.

Sobre Gildan

Gildan es un fabricante líder de prendas básicas para uso diario que comercializa sus productos en América del Norte, Europa, Asia-Pacífico y Latinoamérica, bajo una cartera diversificada de marcas propiedad de la compañía, que incluyen Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, Gildan® Hammer™, Gold Toe®, Anvil®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Therapy Plus™, Peds® y MediPeds®, y bajo la marca Under Armour® a través de un acuerdo de licencia de calcetines que brinda exclusividad en derechos de distribución en los Estados Unidos y Canadá. Nuestra oferta de productos incluye ropa deportiva, ropa interior, calcetines, calcetería y artículos de ropa vendidos a una amplia gama de clientes, incluyendo distribuidores mayoristas, serigrafistas o embellecedores, así como a minoristas que venden a los consumidores a través de sus tiendas físicas y / o plataformas de comercio electrónico. Además, vendemos directamente a los consumidores a través de nuestras propias plataformas directas al consumidor.

Gildan posee y opera instalaciones de manufactura de gran escala, integradas verticalmente que se encuentran principalmente en América Central, la Cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladesh. Con más de 50,000 empleados en todo el mundo, Gildan opera con un fuerte compromiso con prácticas laborales y medioambientales líderes en su cadena de suministro de acuerdo con su programa integral de Responsabilidad Genuina™ integrado en la estrategia comercial a largo plazo de la Compañía. Más información sobre la Compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa está disponible en www.gildancorp.com y www.genuinegildan.com, respectivamente.

Comunicación con los medios:

Claudia Sandoval
Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa
504-2669-6500
csandoval@gildan.com

JUEVES 7 DE SEPTIEMBRE DE 2017 - GILDAN INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES POR QUINTO AÑO CONSECUTIVO

Montreal, jueves 7 de septiembre de 2017 - Gildan Activewear Inc. (GIL: TSX y NYSE), anunció hoy que ha sido incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad de Dow Jones (DJSI World Index) por quinto año consecutivo y también ha sido incluida en el Índice de América del Norte por segundo año consecutivo. Gildan continua siendo la única compañía norteamericana del sector de Textiles, Prendas de Vestir y Bienes de Lujo incluida en el DJSI World Index. "Estamos muy orgullosos de nuestra inclusión en los índices DJSI, lo cual es un testimonio de nuestro compromiso continuo de operar de manera responsable y sostenible", dijo Glenn Chamandy, Presidente y Director General de Gildan. "Estamos enfocados en nuestra visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir y de aprovechar nuestro modelo de negocio verticalmente integrado, en el cual poseemos y operamos nuestras instalaciones de manufactura y controlamos directamente casi todos los aspectos del proceso, lo que nos permite influir positivamente nuestros impactos y cómo se fabrican nuestros productos".

En 2016, Gildan continuó mostrando un progreso positivo hacia el logro de sus Objetivos de Responsabilidad Genuina™ 2020. La Compañía redujo efectivamente la intensidad de uso de energía en un 10%, principalmente mediante el uso de enfriadores de absorción de vapor de alta eficiencia que aprovechan la energía térmica de los sistemas de vapor de biomasa para generar aire acondicionado para sus instalaciones. Adicionalmente, la Compañía aprovechó la energía renovable para así reducir más de 155,000 toneladas de sus emisiones de GEI principalmente a través de sus sistemas altamente eficientes de biomasa que queman residuos agrícolas y de manufactura para generar vapor para las instalaciones textiles de Gildan. El año pasado, se alcanzó otro logro importante dentro de las iniciativas de gestión de residuos de la Compañía en las que Gildan recicló o reutilizó el 86% de los residuos totales de la empresa.

Gildan está totalmente dedicada a empoderar a sus empleados para que alcancen su potencial y participen en el éxito de la Compañía.

Además de paquetes de beneficios integrales, incluyendo subsidios de comidas y transporte, los empleados de Gildan se beneficiaron de más de 800,000 horas de capacitación en 2016, que incluyeron capacitaciones sobre el medio ambiente, la salud y seguridad, el desarrollo profesional, así como entrenamientos académicos y técnicos. Gildan también ofrece apoyo a sus empleados en varias regiones donde la Compañía opera con diferentes iniciativas de salud. La Compañía ofrece a los empleados acceso gratuito a clínicas médicas totalmente equipadas y enfocadas en atención médica de primera línea, problemas de salud relacionados con el lugar de trabajo y servicios adicionales como cuidado prenatal y vacunas. En 2016, se ofrecieron más de 178,000 consultas médicas gratuitas a los empleados de la Compañía. El Dow Jones Sustainability World Index está compuesto por líderes globales de sostenibilidad y representa el top 10% de las 2,500 empresas más importantes en el S&P Global BMI (Broad Market Index) según criterios económicos, ambientales y sociales a largo plazo. Es el mejor punto de referencia que permite a los inversionistas identificar empresas que anticipen y gestionen las oportunidades y los riesgos económicos, ambientales y sociales actuales y futuros, centrándose en la sostenibilidad, la innovación y el compromiso de operar de manera responsable. Cada vez más estas empresas son vistas como los líderes más propensos a tener una fuerte ventaja competitiva y a crear el valor de las partes interesadas a largo plazo.

El Índice Dow Jones de Sostenibilidad Norteamérica (DJSI North América) fue establecido en septiembre de 2005 para dar seguimiento al desempeño de empresas de Canadá y Estados Unidos que lideran el campo en términos de sostenibilidad corporativa.

Acerca Gildan

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

Gildan posee y opera instalaciones de manufactura verticalmente integradas, a gran escala, que se encuentran principalmente en América Central, Cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladesh. Estas instalaciones están estratégicamente ubicadas para servir de manera eficiente las necesidades de abastecimiento de sus clientes. Con más de 48,000 empleados directos en todo el mundo, Gildan opera con un fuerte compromiso con las prácticas laborales y medioambientales líderes en la industria a lo largo de toda su cadena de suministro de acuerdo con su amplio programa de responsabilidad social corporativa incorporado en la estrategia de negocio a largo plazo de la Compañía. Para más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa visite los sitios web corporativos www.gildancorp.com y www.genuinegildan.com, respectivamente.

30 DE JUNIO DE 2017 - GILDAN PUBLICA SU REPORTE DE RSC 2016

Montreal, 30 de junio de 2017 - Gildan Activewear Inc. (GIL, TSX y NYSE) lanzó su informe 2016 de responsabilidad corporativa, social y ambiental (RSC) en el sitio web exclusivo de la compañía, genuinegildan.com. El informe está alineado con los nuevos estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés), ofreciendo una completa revisión en línea sobre el progreso de los compromisos de Gildan con sus empleados, las comunidades, el medio ambiente y los productos.

"Como uno de los mayores fabricantes mundiales de prendas de vestir y calcetines, entendemos que operar responsablemente e integrar soluciones sostenibles impulsa nuestro éxito y permite nuestro crecimiento futuro", dijo Glenn Chamandy, Presidente y CEO de Gildan. "La creación de buenas condiciones de trabajo para nuestros empleados, la mejora de las comunidades donde operamos y la búsqueda de mejoras continuas para reducir nuestros impactos sobre las generaciones futuras está en la base de nuestro compromiso."

Cambiando la manera de hacer prendas de vestir™

Como un fabricante de gran escala verticalmente integrado, Gildan puede mantener un control estricto sobre las condiciones en las que se elaboran sus productos. Cerca del 90% de los ingresos de Gildan se derivan de productos fabricados en instalaciones propiedad de la Compañía. "Gildan se fundó en la visión de que poseer sus instalaciones, invertir en tecnología y buscar mejoras continuas era la mejor manera de operar y hacer mejores productos", dijo Glenn Chamandy. "Nuestras inversiones continuas en la integración vertical están en la base de nuestra estrategia de negocios y representan la clave de nuestra capacidad de influir positivamente en todas las partes del proceso de producción global, incluyendo todas las actividades de nuestros cuatro pilares de RSC: Empleados, Medio Ambiente, Comunidad y Producto," añadió.

Avanzando por el camino hacia los objetivos ambientales de 2020

En 2016, Gildan demostró un buen progreso hacia sus metas ambientales de 2020, que buscan una reducción del 10% en la energía, el agua, las emisiones de GEI y la intensidad de los residuos enviados a vertederos, por kg de producto, de las operaciones propias, en comparación con el año base 2015.

En 2016, las iniciativas de eficiencia resultaron en la reducción de la intensidad de energía en un 10% y la intensidad del agua en un 5%. La Compañía aumentó sus programas de reciclaje industrial y doméstico a nivel global para ahora reciclar o reutilizar el 86% del total de residuos. Adicionalmente, la Compañía cubrió el 32% de sus necesidades energéticas con recursos renovables.

La Compañía continúa integrando la capacidad de manufactura de las adquisiciones recientes y está firmemente comprometida con el cumplimiento de su meta 2020 de GEI, llevando a cabo diversas iniciativas incluyendo el aumento del uso de recursos renovables como la biomasa. La Compañía tiene una serie de proyectos en investigación y desarrollo que prometen ayudar a cumplir sus metas de 2020, y propulsarlo a lo largo de la próxima fase de su trayectoria medioambiental.

Inversiones en Comunidades Locales

Como parte de su compromiso para cambiar la manera de hacer prendas de vestir, Gildan ha contribuido cerca de \$2 millones a proyectos en comunidades locales en los Estados Unidos, Canadá y América Latina en 2016. Algunos de estos proyectos incluyen:

- La construcción de una nueva sala de neonatos para el Hospital Mario Catarino Rivas en Honduras, que brinda atención y servicios a más de 3,000 infantes cada año. La nueva sala ampliada no sólo reducirá el hacinamiento en el hospital, sino que también ayudará a reducir las tasas de mortalidad.
- Una alianza con World Vision Honduras para convertirse en un socio de la organización con el programa "Construyendo ambientes seguros y saludables para la niñez". Adicionalmente, Gildan se comprometió con la Secretaría de Educación a patrocinar proyectos de renovación para 10 escuelas en el Valle de Sula, mejorando las condiciones escolares para aproximadamente 4,000 niños.
- Más de 450 becas otorgadas a empleados de Gildan y miembros de la comunidad para asistir a escuelas profesionales y vocacionales en Canadá, los Estados Unidos y América Latina.
- Alivio a comunidades en necesidad debido a desastres naturales que crearon situaciones difíciles para los residentes:
 - Gildan hizo donaciones a UNICEF y Americares para los esfuerzos de socorro en Haití luego del huracán Matthew, además de proporcionar kits de alimentos y agua a la Federación Internacional de las Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
 - Durante los incendios forestales de Fort McMurray, Alberta, la Compañía donó artículos de ropa, incluyendo sudaderas, camisetas, ropa interior y calcetines a los más de 88,000 evacuados.
 - Gildan respondió a la llamada por necesidades básicas para las familias desplazadas por las inundaciones de Luisiana, Estados Unidos, con la distribución de productos incluyendo camisetas, calcetines y ropa interior a través de la Sociedad San Vicente de Paúl.

Reconocimiento y Premios

Para reconocer los esfuerzos de Gildan por distinguirse en la industria de la confección por sus iniciativas de RSC, la Compañía fue nuevamente incluida en el Índice de Sostenibilidad Mundial de Dow Jones (Índice Mundial DJSI) por cuarto año consecutivo. La Compañía

sigue siendo la única empresa norteamericana en el grupo de la Industria Textil, Confección y Bienes de Lujo que figura en el Índice Mundial DJSI.

En América Latina, Gildan fue reconocida por primera vez con el Distintivo ESR 2016, presentado por el Centro Mexicano de Filantropía (Cemefi) y la Alianza para la Responsabilidad Social Corporativa (Aliarse). Este premio se presenta a empresas que se consideran líderes en sus esfuerzos de responsabilidad social corporativa.

Sobre Gildan

Gildan es un fabricante y comercializador líder de ropa básica de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior, calcetines, medias y prendas moldeadoras. La Compañía vende sus productos bajo una cartera diversificada de marcas propias, incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe®, American Apparel®, Anvil®, Comfort Colors®, Alstyle®, Peds®, así como Secret®, Silks®, Kushyfoot® y Therapy Plus™. La Compañía también cuenta con la licencia de calcetines para los Estados Unidos de Under Armour® y licencias para las marcas Mossy Oak® y New Balance®. La Compañía distribuye sus productos en los mercados de prendas estampadas en los Estados Unidos y Canadá, así como en Europa, Asia-Pacífico y América Latina. La Compañía también comercializa sus productos a un amplio espectro de minoristas principalmente en los Estados Unidos y Canadá. Gildan también produce para marcas globales de consumo selectas líderes en deportes y estilo de vida.

Gildan posee y opera instalaciones de manufactura verticalmente integradas, ubicadas principalmente en América Central, la Cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladesh que están estratégicamente posicionadas para atender eficientemente las necesidades de abastecimiento rápido de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y ventas al detalle. Gildan tiene más de 48,000 empleados directos alrededor del mundo y está comprometida con las prácticas laborales y medioambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Más información sobre la Compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa pueden encontrarse en sus sitios web corporativos www.gildancorp.com y www.genuinegildan.com, respectivamente.

-30-

Relaciones con los medios:

Claudia Sandoval
Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa para Manufactura
(504) 2669-6500
csandoval@gildan.com

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

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

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

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

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

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

Acerca de Gildan

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

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

Preguntas de los inversionistas:

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

Preguntas de los medios:
Garry Bell

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

Montreal, viernes, 11 de septiembre de 2015 – Gildan Activewear Inc. (GIL; TSX y NYSE) anunció hoy que la Compañía ha sido incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) por tercer año consecutivo, efectivo el 21 de septiembre de 2015.

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

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

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

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

Sobre Gildan

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

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

-30 -

CONTACTOS:

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

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

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

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

Empleados

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

Ambiente

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

Comunidad

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

Productos

En 2014, completamos nuestra evaluación del ciclo de vida a nivel de toda la Compañía y realizamos esta misma evaluación para 24 de nuestros productos. Las evaluaciones se realizaron tomando en consideración tres años de información, permitiendo una mejor comparación. Nos complace informar que durante el periodo de evaluación de tres años, la etapa de manufactura del ciclo de vida redujo su huella para los indicadores de cambio climático y recursos debido, principalmente, a la implementación de la generación de vapor por biomasa en las instalaciones del complejo de manufactura de Río Nance.

GRI - G4

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

Sobre Gildan

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

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

-30-

CONTACTO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sobre Gildan

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

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

Sobre "Con Chamba Vivís Mejor"

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

- 30 -

CONTACTOS:

Gildan Relaciones con los medios - Oficina Corporativa

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

Gildan Relaciones con los medios - Honduras

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

404 Not Found

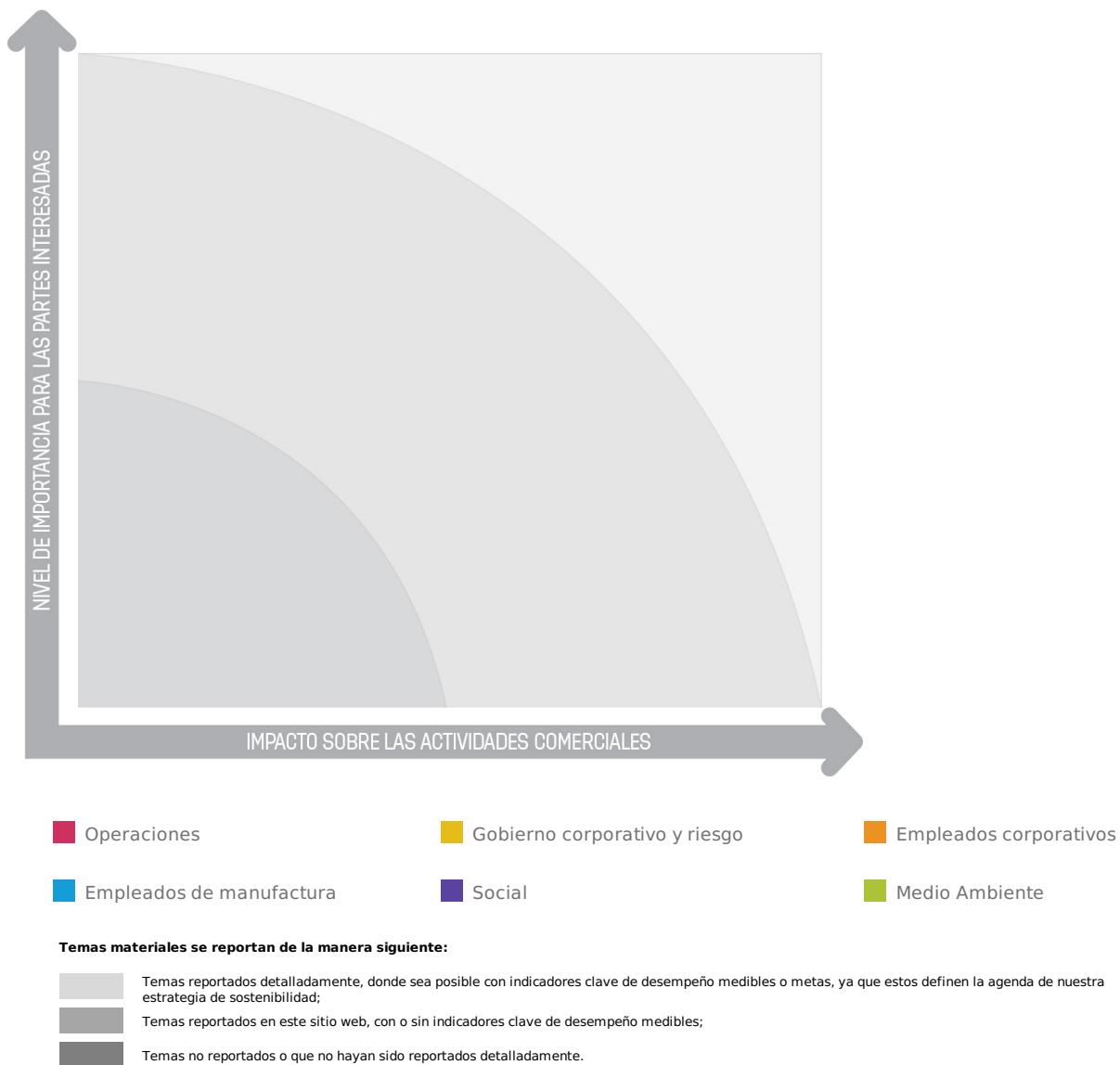
nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0

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

INICIO





En 2016, las tasas de lesiones y gravedad disminuyeron en un 33 % y 76 % en nuestra instalación en Bangladesh.

En 2016, 144,000 visitas médicas se registraron en nuestras clínicas en América Central y en la República Dominicana y más de 34,000 fueron registradas en Bangladesh.

INICIO

La capacidad de Gildan de atraer y retener a los mejores talentos, en gran medida, se debe a la excelente reputación que tiene la empresa en los países donde opera. En Gildan, valoramos a nuestros empleados y es esta característica la que nos distingue. A las personas que deciden trabajar con nosotros les pedimos que den lo mejor de sí mismos y, a su vez, creemos que es nuestro deber ofrecerles un ambiente laboral estimulante, gratificante y seguro. Cada día, esta creencia se pone en práctica.

Todos los días, la empresa se esfuerza por cumplir el objetivo de satisfacer las necesidades de sus empleados en las diferentes regiones donde opera. Una amplia variedad de culturas que representan diversos sistemas sociales, legales, políticos y económicos se ven reflejadas en todas nuestras operaciones en Norte y Centroamérica, la Cuenca del Caribe, Asia y Europa. De manera global, nos comprometemos a continuar implementando las mejores condiciones laborales en la industria de la confección con el objetivo de beneficiar a más de 48,000 empleados, en quienes confiamos para alcanzar el éxito.



CÓDIGO DE CONDUCTA

Directrices para un lugar de trabajo ético

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



CONDICIONES LABORALES

Creación de un entorno laboral estimulante y ético

Mediante el ofrecimiento de condiciones laborales competitivas, nos esforzamos continuamente para atraer, contratar, desarrollar y retener los mejores talentos en cada una de las regiones donde operamos.



CUMPLIMIENTO SOCIAL

Compromiso con los más altos estándares laborales

Con el propósito de respetar el compromiso que contrajimos con nuestros empleados, clientes y demás partes interesadas de que cumpliríamos o superaríamos los requisitos de nuestro estricto Código de Conducta, cada año, realizamos una ...



COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS

Apoyo a nuestros empleados y sus comunidades

Desarrollamos e implementamos programas significativos para comunicarnos y relacionarnos con nuestros empleados a fin de apoyarlos de mejor manera en los diversos aspectos de sus vidas.



INICIO

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de cumplimiento social (SCI, por sus siglas en inglés) de la Fair Labor Association (FLA, por sus siglas en inglés) a nuestro programa actual de cumplimiento social y nuestras prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la SCI de la FLA en 2012, decidimos volver a evaluar nuestra meta anterior y la base de nuestro sistema de gestión social sobre la Iniciativa SCI. En 2011, comenzamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo para nuestro sistema de gestión con la metodología SCI. Finalmente, hemos completado esta revisión y nuestros nuevos estándares sociales y ambientales de Gildan, los cuales comenzaremos a implementar en 2017 en las instalaciones de nuestra propiedad y en las de contratistas externos. Además de integrar la metodología 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 la implementación del programa de ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones textiles, de costura y de calcetines en Honduras (hasta el nivel 5- nivel de clase mundial - del modelo ECNC)

Plazo:

2014

Avances:

Después de siete años de experiencia en los que implementamos un modelo completo y estructurado basado en la matriz de madurez del ECNC, creemos que hemos obtenido logros importantes, aunque no sin dificultades. Estos logros nos han permitido detenernos a evaluar cómo queremos seguir mejorando y manteniendo este compromiso de bienestar ergonómico en el futuro. Aunque hemos avanzado significativamente en la aplicación del modelo de madurez del ECNC, no todas nuestras instalaciones han alcanzado el nivel que corresponde al modelo. Nuestros esfuerzos han tenido importantes logros, como definir una política de ergonomía, desarrollar programas de capacitación y fomentar la participación y conciencia de los empleados, además de promover una continua evaluación de riesgos y gestión de cambios. El 2017 será el año para evaluar estos logros en comparación con los desafíos y las nuevas complejidades de nuestro proceso de manufactura. Además, esperamos presentar un nuevo objetivo claramente definido para nuestro programa de ergonomía a fin de año.



Salud y seguridad

Nuevo Objetivo

Reducir las tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y las tasas de gravedad en un 10 %

Plazo:

2017

Avances:

Reducir las tasas de lesiones relacionadas con el trabajo y las tasas de gravedad en un 10 % como mínimo a nivel global para finales de 2017. Para alcanzar este objetivo, Gildan continuará vigilando de cerca sus métricas de seguridad y salud, además de concentrarse en mejorar la prevención y gestión de accidentes mediante una mejor identificación de las causas principales de los accidentes y el establecimiento de medidas correctivas adecuadas.





INICIO

Como ciudadano empresarial responsable, Gildan está comprometida con el trato ético y justo de las personas en toda la cadena de suministro de la empresa. Como valor principal, Gildan realiza sus actividades de manera responsable y con respeto hacia los derechos humanos. De la teoría a la práctica, facultamos a nuestro personal para que actúe de manera responsable y para que comunique cualquier adversidad a la que se enfrente, sin miedo a represalias.

Gildan prohíbe estrictamente cualquier forma de trabajo forzoso e infantil en la producción de nuestras prendas de vestir. En medio de las renovadas inquietudes mundiales en torno a tales problemas graves de derechos humanos y sus efectos dentro de la compleja cadena de suministro muchas veces incomprendida, nunca ha habido un caso verdadero de trabajo infantil o forzoso en ninguna de nuestras instalaciones propias. Hemos mantenido este registro de conducta anterior y logros mediante la aplicación de nuestro estricto Código de Conducta y el seguimiento sistemático del cumplimiento social.

La empresa también colabora con los actores externos y ha participado en una serie de iniciativas de la industria, cuyo objetivo es investigar y examinar la transparencia de la cadena de suministro, y la capacidad de la marca para prevenir violaciones de los derechos humanos en sus actividades. En 2016, Gildan participó en los estándares de comparación de calzado y prendas de vestir de KnowTheChain.org, en los premios Stop Slavery Awards de Thomson Reuter Foundation y en el índice Fashion Transparency Index de Fashion Revolution.

Como una empresa que aprende, Gildan ha ganado un conocimiento útil a partir de varias interacciones y colaboraciones con los actores. Gracias a nuestras experiencias, reconocemos la necesidad de permitir que los trabajadores se expresen mediante la implementación de varios programas e iniciativas para facilitar las comunicaciones y brindar los medios adecuados para que los empleados comuniquen su opinión y para que nosotros podamos escucharlos mejor.

La declaración de la política de derechos humanos de Gildan se puede descargar aquí (pdf - 343.6Kb).



INICIO

El Código de Conducta de Gildan, desarrollado el año 2005 y actualizado por última vez el año 2016, rige las operaciones diarias de la empresa mediante el establecimiento de directrices claras para el mantenimiento de un lugar de trabajo ético. El equipo de administración de Gildan ha alineado estos principios rectores con estándares reconocidos internacionalmente, como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son parte esencial de los lugares de trabajo actuales.

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

Nuestro Código de Conducta sostiene inequívocamente nuestra posición frente a problemas laborales graves (como el trabajo infantil, el trabajo forzado, compensación, las horas de trabajo y extraordinarias, salud y seguridad); además de mejores prácticas, que en Gildan consideramos parte integral de nuestra organización y nuestros empleados.

Gildan recientemente actualizó su Código de Conducta para alinear de mejor manera sus principios con los de la FLA. Entre los cambios más importante se encuentra el realizado a la cláusula de compensación, que ahora apoya la noción de que los empleados sean compensados lo suficiente como para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional. Para obtener más detalles acerca de la estrategia de Gildan para la compensación y los salarios dignos, consulte la sección Salarios y Beneficios.

Cada empleado debe cumplir con el Código de Conducta de Gildan. Como parte de la puesta en funcionamiento de nuestro Código de Conducta actualizado, se entregará una capacitación formal a todos los empleados.

Haga clic aquí para descargar el Código de Conducta de Gildan en formato de afiche. Obtenga más información acerca del cumplimiento del Código de Conducta.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA

Todos los empleados nuevos conocen el Código de Conducta de Gildan a través de un proceso de inducción formal que imparten los departamentos de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social Empresarial. Este proceso se registra solicitando a los nuevos empleados que certifiquen por escrito que leyeron y entendieron el Código de Conducta. Además, se capacita a los nuevos empleados en temas de ciudadanía corporativa, así como sus derechos y deberes en ese aspecto. En general, estas medidas permiten entregar a los nuevos empleados conocimientos acerca del Código de Conducta de Gildan y el concepto de ciudadanía corporativa de nuestra empresa.

Periódicamente, se realizan capacitaciones de refrescamiento sobre el Código de Conducta u otros temas relacionados con la ciudadanía corporativa para prevenir o abordar posibles problemas en el lugar de trabajo. En el año 2015, se proporcionó una capacitación de refrescamiento sobre el Código de Conducta a todos los empleados en las instalaciones de costura, textiles y serigrafía de Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. Además, en el año 2016, dicho programa se extendió a la instalación integrada ubicada en Bangladesh.

En el año 2014, se presentó el Código de Conducta a los empleados de la recién establecida Gildan Apparel (Canadá) LP, a la que le siguió una capacitación más exhaustiva realizada durante el año 2016. Asimismo, los empleados de las instalaciones de Peds, en Estados Unidos, se beneficiaron de una capacitación sobre el Código de Conducta poco después de la adquisición de esta empresa en 2016.

Adicionalmente, durante el 2016, todos los gerentes y mandos medios de las instalaciones recientemente adquiridas de Gildan en México fueron entrenados en el Código de Conducta. Asimismo, como parte del proceso de integración, las instalaciones iniciaron el entrenamiento del Código de Conducta para el resto de los empleados, lo que se pretende completar para mediados de 2017.

Se ha traducido el Código de Conducta del inglés (su idioma original) a los diversos idiomas hablados de forma local en nuestras regiones de operación y puesto a su disposición. De esta manera, el Código de Conducta se encuentra disponible en inglés, francés, español, criollo haitiano, polaco, bengalí, chino, vietnamita, jemer, urdú y coreano, lo que está en línea con los idiomas que hablan la mayoría de los empleados de nuestras instalaciones y en las de nuestros contratistas externos.

GUÍA DEL PROVEEDOR DE GILDAN

El manual de cumplimiento medioambiental y social sostenible de Gildan es una herramienta de referencia integral que en la que se resumen los principios de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los estándares y las políticas que deben ser implementadas con el fin de proteger y promover los derechos de los trabajadores. Específicamente, en este manual se incluye lo siguiente:

1. Una explicación en detalle de cómo implementar una estrategia integrada para lograr el cumplimiento de los puntos de referencia de Gildan, incluido un capítulo en el que se describe la importancia y viabilidad de la integración del cumplimiento medioambiental y social en los sistemas de administración existentes de una instalación.
2. Las ventajas de implementar una estrategia basada en los sistemas para abordar el cumplimiento medioambiental y social en vez de utilizar una fragmentada centrada en los problemas. Se explican los elementos de una estrategia basada en los sistemas de cumplimiento social. También se proporciona un diagrama de flujo sencillo para crear un sistema de administración de cumplimiento social.
3. Las políticas y los procedimientos operativos para cada puesto de trabajo. El manual cuenta con capítulos individuales en los que se analizan:
 - La relación laboral
 - El trabajo forzado
 - Las relaciones laborales
 - i. La libertad de asociación
 - El trabajo infantil
 - La conducta en el lugar de trabajo

- i. El acoso y el abuso
 - ii. La disciplina y la terminación
- Los mecanismos de queja
 - Las horas de trabajo
 - La compensación y los beneficios
 - La salud y la seguridad
 - La protección del medioambiente
 - El uso de dormitorios

El equipo de Responsabilidad Social Empresarial de Gildan trabaja continuamente en conjunto con los equipos de administración de instalaciones y contratistas en un esfuerzo para ayudarlos a mejorar su rendimiento de cumplimiento laboral.



INICIO

Introducción

En la *Ley de transparencia en la cadena de suministro de California* de 2010 y la *Ley de esclavitud contemporánea del Reino Unido* de 2015 se exige que ciertos fabricantes y distribuidores minoristas de bienes sean transparentes sobre los esfuerzos realizados para identificar y erradicar la trata personas y la esclavitud contemporánea de sus cadenas de suministro o de sus operaciones.

Gildan se compromete a mantener altos estándares éticos en todas nuestras operaciones y prácticas empresariales en el mundo. Por consiguiente, no tolera ninguna forma de trata de personas ni de esclavitud contemporánea. Nos adherimos a los códigos establecidos por Fair Labour Association ("FLA", por sus siglas en inglés) y Worldwide Responsible Accredited Production ("WRAP", por sus siglas en inglés), en los que se incluyen disposiciones estrictas relacionadas con el trabajo infantil y forzoso, como la esclavitud y la trata de personas.

Este compromiso queda demostrado, ya que en el año 2007 Gildan se convirtió en el primer fabricante de ropa verticalmente integrado en contar con su propio programa de cumplimiento social acreditado por la FLA; asimismo, desde el año 2013 Gildan forma parte del Índice Mundial de Sustentabilidad de Dow Jones (en inglés, "DJSI World"), donde es la única empresa norteamericana de la industria de textiles, vestimenta y artículos de lujo. Además, este año Gildan se complace en integrarse por primera vez al Índice de Sustentabilidad de Dow Jones (DJSI, por sus siglas en inglés) de Norteamérica. La revisión anual del DJSI se basa en un análisis exhaustivo que abarca diversos temas, como los estándares de la cadena de suministro y las prácticas laborales.

En junio, World Vision Canada emitió un informe sobre el trabajo infantil y forzoso en la cadena de suministro de productos para consumidores de Canadá. En el informe se evalúa a las empresas canadienses en una serie de categorías, por ejemplo, compromiso público, código de conducta del proveedor, capacitación, auditoría, resultados de auditorías, querellas y compensaciones, y divulgaciones independientes. Gildan se destacó como un modelo a seguir para la industria de textiles y vestimenta. De hecho, recibió la mejor calificación entre todas las empresas canadienses en las diversas industrias que evaluó World Vision Canada. En el informe se reconoce a Gildan como una de las pocas empresas que lidera el camino hacia una emisión de informes completos y transparentes. En esta declaración se proporciona una descripción general de las acciones que ha tomado Gildan para evitar la trata de personas y la esclavitud contemporánea en su cadena de suministro y en sus propias operaciones.

Nuestro negocio y cadena de suministro

Gildan posee y opera instalaciones de producción a gran escala, verticalmente integradas. La mayoría de estas se ubican en Centroamérica, la cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladés. Estas instalaciones están situadas estratégicamente para cubrir de forma rápida las necesidades de abastecimiento de los clientes de Gildan en los mercados minoristas y de prendas estampadas. Con más de 48 000 empleados en todo el mundo, las operaciones de Gildan se guían por un fuerte compromiso con las prácticas medioambientales y laborales líderes en la industria en toda su cadena de suministro, en conformidad con su programa de responsabilidad social empresarial, que está incorporado en nuestra estrategia empresarial a largo plazo.

La gran mayoría de nuestros productos se producen en nuestras instalaciones. Si bien producimos internamente la mayoría de los productos que vendemos, también externalizamos parte de nuestras operaciones, lo que representa menos del 20 % de la producción total en términos de volumen. Además, aunque en menor medida, utilizamos contratistas externos para costura con el fin de satisfacer algunas de nuestras necesidades para esta área.

Nuestras políticas para combatir la esclavitud y la trata de personas

En nuestro Código de Ética integral, que abarca a todo el grupo y rige a todos los directores, funcionarios y empleados de Gildan en el mundo, se establecen los estándares de integridad y las expectativas de comportamiento ético de la empresa. Se utiliza como una afirmación de nuestro firme compromiso con las prácticas laborales justas, como un marco de trabajo para guiar a nuestras operaciones y prácticas empresariales en todo el mundo y como una guía para ayudar a los empleados a tomar decisiones que sean coherentes con los valores y los principios básicos de Gildan.

Además de nuestro Código de Ética, Gildan también ha implementado un Código de conducta, en el que se declara con más detalle nuestra posición sobre una amplia gama de prácticas laborales y dirigen las actividades en cada uno de los lugares donde operamos. Nuestro Código de Conducta se basa en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y abarca los elementos enunciados por la Fair Labour Association ("FLA", por sus siglas en inglés), así como las mejores prácticas comúnmente acordadas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. En nuestro Código de Conducta se establece explícitamente que "Gildan y sus socios comerciales no utilizarán formas de trabajo forzoso, como el trabajo penitenciario, en régimen de servidumbre, en régimen de servidumbre por deuda ni ninguna otra forma de trabajo forzoso".

Además, requisitos prácticos y procedimientos específicos, que se explican en el manual *Gildan's Sustainable Social and Environmental Compliance Guidebook* proporcionado a todos nuestros contratistas de manufactura, complementan los estándares laborales que se establecen en nuestro Código de Conducta.

Finalmente, en nuestra política de denuncias se anima a nuestros empleados a informar cualquier mala conducta real o presunta, lo que incluye preocupaciones relativas a las violaciones de los derechos humanos, como la esclavitud y la trata personas. Todas las denuncias recibidas a través de los distintos canales de información disponibles para nuestros empleados, como nuestra línea directa de ética e integridad, se investigan exhaustivamente y se toman las medidas correctivas adecuadas.

Verificación de la cadena de suministro de productos para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud

Gildan se compromete a abastecerse de productos y materias primas de proveedores que mantienen prácticas responsables. La empresa identifica y evalúa los posibles riesgos en su cadena de suministro a través de un análisis de diligencia debida de los posibles socios comerciales antes de la celebración de acuerdos de suministro importantes o de abastecimiento. Dicha evaluación comienza con una estimación de los riesgos posibles e inherentes según la ubicación geográfica y el tipo de industria; además, si es pertinente, incluirá cuestionarios y verificaciones locales. En algunas instancias, Gildan contratará un servicio externo de auditoría para llevar a cabo estas verificaciones en nuestro nombre.

Nuestra debida diligencia ayuda a guiar las decisiones empresariales y a garantizar que todas las instalaciones de manufactura de nuestros productos cumplan con el Código de Conducta y con las leyes nacionales e internacionales. Si existe una preocupación de posibles infracciones de derechos humanos, como la esclavitud o la trata de personas, Gildan decidirá que no participará en una relación de negocios particular hasta que puedan evitarse tales riesgos. A modo de ejemplo, Gildan se ha comprometido a prohibir el algodón procedente de Uzbekistán, debido a problemas de trabajo forzoso en la industria del algodón uzbeko o evitar el uso de ciertos minerales provenientes de la República Democrática del Congo y países vecinos (los llamados "minerales de conflicto") en nuestros productos. Para obtener más información acerca de estos dos compromisos, visite <http://staging.genuinegildan.com/es/producto/materia-prima/>.

Para obtener más información acerca de nuestro proceso de debida diligencia con nuestros contratistas, visite <http://staging.genuinegildan.com/es/empleados/cumplimiento-social/contratistas-y-proveedores/>.

Auditorías de evaluación del cumplimiento de los estándares de la empresa con respecto al tráfico de personas y la esclavitud en las cadenas de suministro para de proveedores

Para garantizar el cumplimiento de nuestro Código de Conducta, realizamos auditorías externas e internas independientes sobre las condiciones de trabajo en cada una de las instalaciones de nuestra propiedad o de nuestros proveedores externos que fabrican los productos de la empresa. La mayoría de las auditorías las realizan nuestros auditores internos capacitados; sin embargo, en ocasiones, contratamos auditores externos. Algunos de nuestros contratistas del área de manufactura han participado en el Programa Better Work de la OIT. La FLA, la WRAP y algunos de nuestros clientes también han hecho auditorías de forma independiente a las instalaciones de manufactura de Gildan y sus contratistas. El objetivo de Gildan es visitar anualmente todas sus instalaciones de manufactura, incluyendo nuestros contratistas externos. Se evalúa a cada contratista de manufactura según el nivel de riesgo y se someten a auditoría por lo menos una vez cada 18 meses.

El Código de Conducta de Gildan es la base de todas las auditorías realizadas en las instalaciones de nuestros contratistas de manufactura. Las evaluaciones también se basan en los estándares del manual Gildan's Sustainable Social and Environmental Compliance Guidebook.

Adicionalmente, como parte del proceso de mejora continua de nuestro programa de cumplimiento social y de nuestras mejores prácticas, en la segunda mitad del año fiscal de 2014, comenzamos el proceso de auditar proveedores clave de materias primas.

Para obtener más información acerca de nuestras prácticas de auditoría, visite <http://staging.genuinegildan.com/es/empleados/cumplimiento-social/>.

Certificación de que los materiales utilizados en la producción cumplen con las leyes contra la esclavitud y la trata de personas

Para garantizar que los principales proveedores y contratistas de manufactura de Gildan se adhieran y respeten nuestro compromiso de lucha contra la esclavitud y la trata de personas, les solicitamos un compromiso por escrito en el que indiquen que cumplirán el Código de Conducta de la empresa y todas las leyes vigentes. Tal compromiso está incluido en los contratos que firman nuestros principales proveedores y contratistas de manufactura, o bien forma parte de su proceso de certificación anual (si corresponde).

Además, en los casos en los que proceda, requeriremos que nuestros proveedores y contratistas de manufactura proporcionen compromisos por escrito relacionados con el cumplimiento de la prohibición del uso de algodón uzbeko o de los "minerales de conflicto". Para obtener más información acerca de estas iniciativas, visite <http://staging.genuinegildan.com/es/producto/materia-prima/>.

Responsabilidad interna y procedimientos para empleados o contratistas que no cumplen con los estándares empresariales de esclavitud y trata de personas

En Gildan nos tomamos en serio el incumplimiento del Código de Conducta en relación con la esclavitud y la trata de personas. En caso de que esto suceda, tomaremos medidas correctivas para contener, abordar y solucionar la situación en el menor tiempo posible. Dichas medidas correctivas pueden conllevar acciones disciplinarias que pueden incluir el despido o la terminación del acuerdo comercial con Gildan.

Gildan siempre buscará una estrategia de solución viable con aquellos proveedores que no han logrado el cumplimiento total de nuestro Código de Conducta. Nuestro equipo de auditores internos trabaja con contratistas para desarrollar planes de acción y resolver situaciones de incumplimiento. Sin embargo, podríamos terminar una relación comercial con un contratista si lo consideramos necesario.

Para obtener más información acerca de nuestros mecanismos internos de rendición de cuentas, visite <http://staging.genuinegildan.com/es/empleados/condiciones-de-trabajo/mecanismos-de-comunicacion/>.

Capacitación sobre la trata de personas y la esclavitud

En el momento de la contratación, Gildan exige a todos sus empleados leer nuestro Código de Ética, entenderlo y certificar su cumplimiento. Además, durante el año 2016, todos los empleados participaron en un curso interactivo en línea acerca de nuestro Código de Ética. También ofrecemos capacitación regular específica para los equipos de supervisión interna que trabajan estrechamente con nuestros equipos de administración y contratistas; de este modo, garantizamos que estén bien informados sobre nuestros requisitos y que comprendan los problemas relacionados con el cumplimiento social y los derechos humanos. Asimismo, los empleados que trabajan en nuestras instalaciones de manufactura están capacitados en nuestro Código de Conducta.

También ofrecemos capacitaciones de forma directa a nuestros contratistas y proveedores. Por ejemplo, hemos estado ofreciendo capacitaciones continuas a los empleados de todos nuestros contratistas de costura en Haití con los que trabajamos hace más tiempo. Durante el año 2014, se ofreció una capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan a tres contratistas externos importantes en México. En el año 2015, se brindaron cursos de repaso sobre el Código de Conducta de Gildan a un total de 255 funcionarios de seguridad (quienes forman parte de la dotación de los subcontratistas) en todas las operaciones de Gildan. Finalmente, en septiembre de 2016, nuestro equipo de cumplimiento regional proporcionó capacitaciones de orientación de RSE a 15 proveedores en China. Además, proporcionamos anualmente presentaciones de repaso acerca del cumplimiento de RSE a nuestros proveedores en el marco de "Gildan Supplier Summits" que se organizan en diferentes lugares de todo el mundo.

Conclusión

Nuestras diversas políticas y prácticas englobadas en nuestro programa de cumplimiento social de RSE son parte fundamental de nuestros esfuerzos para garantizar que la esclavitud y la trata de personas no tengan lugar en nuestras cadena de suministro y operaciones. Entendemos que el riesgo asociado con la esclavitud y la trata de personas no es estático; además, continuaremos con nuestra estrategia para mitigar los riesgos en los años venideros. Nuestra Junta de Directores revisa y actualiza anualmente dichos esfuerzos, así como este documento de divulgación.

La Junta de Directores de Gildan Activewear Inc. aprobó esta declaración el 3 de mayo de 2017.

Bill Anderson
Presidente de la Junta de Directores

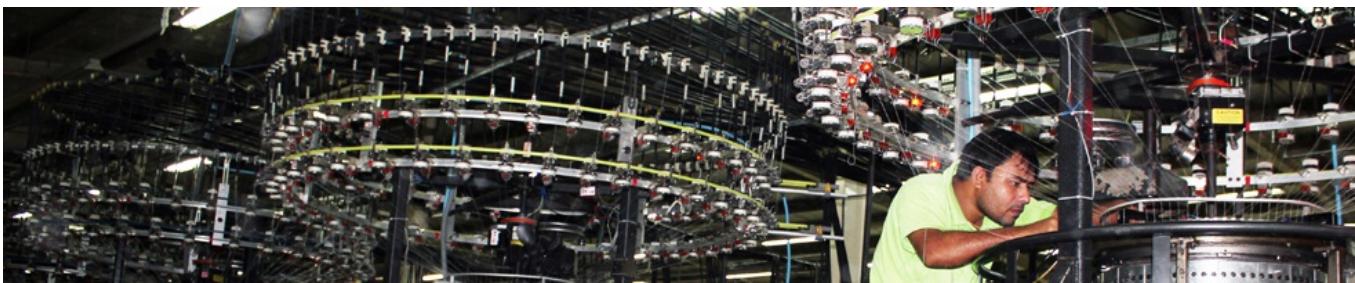


INICIO

Gildan proporciona un lugar de trabajo seguro y estimulante a más de 48,000 personas en todo el mundo. Uno de nuestros objetivos es brindar siempre un entorno de trabajo positivo a todos nuestros empleados.

Todos los empleados de producción en las instalaciones de nuestra propiedad ganan considerablemente más que el salario mínimo obligatorio por ley en cada país donde operamos. Además, en la mayoría de nuestras ubicaciones, nuestros empleados reciben valiosas ventajas competitivas, como acceso continuo a las clínicas médicas de Gildan, transporte gratuito hacia el trabajo y desde él, comidas subsidiadas y acceso a programas de ayuda financiera. Estos incentivos han tenido un impacto positivo y directo en la calidad de vida de nuestros empleados, sus familias y comunidades.

En los próximos años, Gildan continuará desarrollando iniciativas que se irán sumando a nuestras prácticas existentes de relaciones con los empleados y garantizando que nuestras prácticas de salud y seguridad se encuentren entre las mejores de la industria de la confección. Seguiremos fortaleciendo nuestros programas de capacitación y desarrollo con el objetivo de crear más oportunidades de progreso para nuestros empleados.



INICIO

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

- Optimización de la inversión financiera en relación a la capacitación y el desarrollo del empleado.
- Existe un costo financiero importante asociado con la capacitación de nuevos empleados. Por esta razón, Gildan está más interesada en invertir en las personas que estén dispuestas a hacer un compromiso a largo plazo con la empresa.
- 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 empresa.

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

- Proyectos específicos, con una fecha de finalización clara, cuando no contemos internamente con la capacidad ni la experiencia que se requiere.
- Satisfacer necesidades temporales.
- Cuando un determinado sitio experimenta un flujo de trabajo más atareado de lo normal.
- Ocasiones cuando toma más tiempo encontrar contratos permanentes aptos y se necesitan recursos. Mientras tanto, también ofrecemos un programa de pasantías de verano que ofrece experiencia de trabajo de primera mano a los estudiantes, y les brinda oportunidades para aplicar lo que han aprendido en sus estudios.

La cantidad de empleados a tiempo parcial que tiene Gildan es realmente mínimo en comparación con la cantidad total de empleados.

También tenemos una cierta cantidad de trabajadores (proveedores de servicios de tercera parte), en las áreas de seguridad, cafetería, transporte y mantenimiento, los cuales trabajan en las instalaciones de la empresa.

INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN 2016: EMPLEADOS POR TIPO, REGIÓN Y GÉNERO

	PORCENTAJE DE EMPLEADOS PERMANENTES		PORCENTAJE DE EMPLEADOS TEMPORALES	
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
ASIA	100		0	
	44,5	55,5	0	0
CUENCA DEL CARIBE	99,5		0,5	
	53,2	46,8	57,9	42,1
CENTROAMÉRICA	99,8		0,2	
	54,3	45,7	54,8	45,2
NORTEAMÉRICA	91,0		9,0	
	51,4	48,6	46,5	53,5

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

BRINDANDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Gildan, la fortaleza de nuestros empleados alrededor del mundo es lo que nos ha permitido crecer y convertirnos en una compañía importante de prendas. Uno de los principales valores de Gildan es "creemos en nuestros empleados", y en apoyo a este valor, lanzamos en 2016 la política de diversidad e inclusión (D&I, por sus siglas en inglés) oficial de la empresa. En esta política se articula nuestro compromiso por fomentar un ambiente laboral inclusivo.

Esta política servirá como una guía para la aplicación de nuestra estrategia de diversidad e inclusión. Tenemos la intención de implementar programas que influyan en la adquisición de talentos, así como el desarrollo de los empleados. Además, nos esforzaremos por desarrollar alianzas clave y estratégicas con diversas organizaciones. En 2017, pusimos en marcha una asociación con Catalyst, una organización líder mundial sin fines de lucro con la misión de acelerar el progreso para las mujeres mediante su inclusión en el lugar de trabajo, lo cual está claramente alineado con nuestros valores fundamentales. Para Gildan, es una prioridad asociarse y apoyar a

organizaciones como Catalyst, quienes continúan demostrando un progreso importante en la promoción de lugares de trabajo inclusivos para todos.

Como empresa global con operaciones en varios países, nuestro objetivo es celebrar y cultivar nuestras diferencias, además de aportar mayor diversidad a nuestra organización. A través de nuestras iniciativas de inclusión y diversidad, buscamos mejorar el apoyo a una cultura que favorezca el desarrollo de cada individuo, y donde cada uno logre reconocer y alcanzar su pleno potencial.

Estamos comprometidos a asegurar que no haya parcialidades ni obstáculos sistémicos en las políticas, los procedimientos y las prácticas de la empresa. Creemos que el apoyo a un lugar de trabajo diverso es un imperativo empresarial que facilita la incorporación y la retención de las personas más talentosas y brillantes en Gildan.

La población femenina representa casi la mitad del total de nuestra fuerza de trabajo. Además, nos complace que el 41 % de nuestros cargos administrativos sean ocupados por mujeres, con un total del 18 % en los cargos administrativos superiores.

La diversidad y la inclusión son componentes esenciales para nuestra estrategia de negocios y una consideración clave en el desarrollo y la implementación de iniciativas en toda la organización. Continuamente nos enfocamos en integrar la diversidad en cada parte de nuestra empresa.

Los ejecutivos y la gerencia de Gildan desempeñan un papel clave cuando se trata de fomentar continuamente la diversidad y la inclusión. Proporcionan una visión más clara en el proceso de toma de decisiones con respecto a las contrataciones, las promociones y la retención. La gerencia de Gildan también garantiza que exista el apoyo adecuado en toda la organización, además de fomentar todos los puntos de vista.

Nuestro enfoque acerca de la diversidad y la inclusión se basa en los siguientes pilares:

DESARROLLO DEL EMPLEADO:

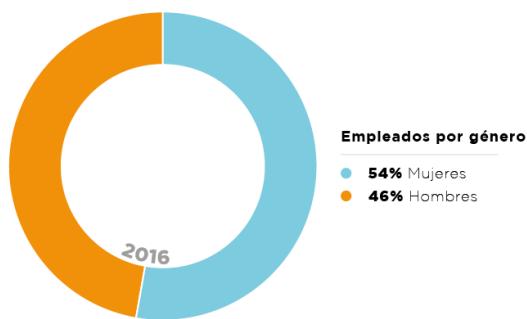
- Establecer una cultura de patrocinio para los mejores talentos internos.
- Identificar y considerar a las mujeres y a las minorías en la planificación de sucesión y en las discusiones de revisión de talentos.
- Evaluar la necesidad de trabajar con mentores y orientación.
- Implementar una capacitación sobre diversidad e inclusión.
- Evaluar los programas o las iniciativas de capacitación y desarrollo.

ADQUISICIÓN DE TALENTOS:

- Aumentar los esfuerzos actuales para centrarlos en la representación de mujeres y minorías y, de esta forma, conseguir resultados.
- Fomentar diversas listas de candidatos para todos los cargos.
- Desarrollar un grupo de candidatos pasivos a partir de organizaciones de liderazgo femeninas y diversas organizaciones estudiantiles.

PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD:

- Seguir invirtiendo tiempo y recursos en las comunidades en las que trabajamos a fin de apoyar su continuo desarrollo socioeconómico.
- Apoyar a organizaciones profesionales que promueven la diversidad y la inclusión mediante el establecimiento de alianzas mutuamente beneficiosas con ellas.



PROGRAMAS DE OPORTUNIDADES EN NICARAGUA, REPÚBLICA DOMINICANA Y BANGLADÉSH

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

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

La Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial, uniRSE, reconoció a Gildan en 2013 con el premio nacional en la categoría de Competitividad con inclusión e igualdad por su programa Oportunidades.

Actualmente, tenemos 26 empleados bajo este programa en nuestras instalaciones de Nicaragua.

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

En nuestra planta integrada de producción textil y de costura en Bangladés, hemos capacitado a cinco empleados con necesidades

especiales que ahora trabajan allí.



INICIO

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

Gildan se enorgullece de su reputación de crear trabajos bien remunerados con beneficios atractivos en todas sus instalaciones de manufactura. Algunos de los beneficios brindados incluyen los siguientes: 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.

Para motivar a los empleados, les brindamos la oportunidad de mejorar sus habilidades y su nivel de educación mediante programas de capacitación ofrecidos por la empresa. La mayoría de nuestros trabajadores de producción ganan 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 empresas norteamericanas.

Salarios justos

Desde 2012, Gildan ha realizado proyectos piloto pequeños en Honduras y República Dominicana para tener una mejor comprensión de qué salarios son justos. Nuestros estudios incluyen un análisis de los salarios y beneficios en especies que proporcionamos a nuestros empleados. Adicionalmente, hemos estado analizando tendencias relacionadas con la inflación de los alimentos 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 actuar para ayudar a nuestros empleados a tener acceso a comestibles y productos básicos para el hogar a precios reducidos. Para ello, en Nicaragua, hemos organizado que un establecimiento situado en las proximidades de nuestras instalaciones proporcione a los empleados alimentos y otros productos básicos a precios reducidos en comparación con los del mercado. Para poder realizar este proyecto, hemos colaborado con uno de los sindicatos de nuestra instalación, el cual sigue desempeñando un rol activo en la administración de este programa.

La Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) ha desarrollado una herramienta para estandarizar la medición de salarios dignos en las fábricas. Debido a los ajustes de la herramienta de la FLA, la empresa no logró probarla completamente en todas nuestras instalaciones durante el año 2016. Sin embargo, tras la publicación del primer informe de la FLA sobre los salarios, que identificó a Bangladesh como uno de los países que opera con salarios por debajo del nivel de pobreza establecido por el Banco Mundial, descubrimos que los beneficios que ofrecen nuestras instalaciones integradas verticalmente en Bangladesh eran superiores al nivel de referencia señalado en el estudio.

Puesto que este es un elemento importante para las condiciones generales de trabajo que ofrecemos a nuestros empleados, Gildan continuará centrando sus esfuerzos en garantizar que el total de los sueldos y beneficios ofrecidos a sus empleados sean suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, como lo refleja la disposición sobre compensación y beneficios incluida en nuestro Código de conducta.

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 también variará según el sector industrial. Los diferentes sectores industriales incluyen los sectores de agricultura, servicios, fabricación, 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 de fabricación o manufactura pueden utilizarse para comparar los salarios en la industria textil, ya que se relacionan con actividades similares.

Salarios en Haití

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

Compromiso de las partes interesadas y controversia con respecto al salario mínimo

Un estudio publicado por Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC, por sus siglas en inglés) en 2013 en relación con el salario mínimo diario para los empleados que ganan por pieza producida en el sector de la confección ha generado mucho debate entre diversos sectores, incluidos los trabajadores, el gobierno y el sector privado. Como resultado de estas preocupaciones, en noviembre de 2013, Gildan exigió a sus contratistas en Haití que cumplieran con el pago de 300 gourdes diarios (el salario de producción en ese momento) a los empleados que trabajaban por pieza producida y siempre según la expectativa de eficiencia razonable en una jornada laboral de ocho horas. Posteriormente, esto se actualizó para reflejar el salario actual de producción del país como se discute más adelante. Se solicitó a cada contratista que realizara cambios en su estructura de pagos para cumplir con el compromiso presentado por Gildan.

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

En el año 2016, Gildan continuó su compromiso con WRC y obtuvo autorización de sus contratistas para permitir que WRC realizara el seguimiento y la verificación de los pagos. Los contratistas también accedieron a proporcionar un ajuste salarial a los trabajadores elegibles que se encontraran por debajo del salario de producción aplicable durante un período definido por todas las partes implicadas en el proceso. En el momento de esta publicación, WRC y Gildan están todavía en el proceso de validar la información proporcionada por los contratistas.

Cambios en los dos últimos años

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

El salario de producción para los trabajadores de producción en el año 2016 aumentó a 350 gourdes por día, lo que representa un aumento del 9.4 %.

En colaboración con nuestro equipo de auditoría independiente, seguimos supervisando la implementación de estos acuerdos y los cambios a los salarios bajo la ley haitiana. Aún tenemos desafíos en relación con los niveles de eficiencia que deben alcanzarse y el porcentaje de trabajadores que se espera que logren el pago de 350 gourdes por día. La situación se ve afectada por el ausentismo causado, en parte, por la tensión política de las elecciones de finales de 2015 y 2016. Gildan ha abastecido su producción de costura de Haití por más de 15 años y continuará haciéndolo en el futuro.

Salarios mínimos en Bangladesh

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

RECOMPENSANDO EL DESEMPEÑO Y DEDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Evaluación del desempeño

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

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

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

Filosofía de Compensación de Gildan

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

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

Plan de Incentivos a corto plazo

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

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

- Alineamiento de los intereses financieros de los empleados con el desempeño financiero anual de la Compañía; Motivación para los empleados para trabajar hacia objetivos de rendimiento anual comunes comunes
- Compensación económica mayor cuando los objetivos superiores individuales y organizacionales se cumplen o superan.

Plan de Incentivos a largo plazo

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

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

Más específicamente el LTIP está diseñado para:

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

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

Plan de adquisición de acciones para empleados

Con el fin de fomentar el compromiso de los empleados con Gildan, un Plan de adquisición de acciones para empleados (ESPP, por sus siglas en inglés) se ofrece a todos los empleados en Norteamérica y a los empleados asalariados en la mayoría de nuestras otras ubicaciones. En nuestras operaciones de manufactura, el ESPP aplica para puestos gerenciales y superiores en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y México. El ESPP anima a los empleados a convertirse en accionistas de Gildan yes permite comprar acciones de Gildan a precios de descuento mediante deducciones por planilla. La participación de los empleados es voluntaria.



INICIO

Gildan reconoce la importancia de capacitar constantemente a los empleados a través de programas diseñados para desarrollar y mejorar las capacidades técnicas, administrativas e interpersonales que son necesarias para el éxito. Creemos que el desarrollo constante es esencial para mejorar las competencias tanto técnicas como conductuales del personal. Por otra parte, el desarrollo de habilidades prepara a los empleados para su crecimiento dentro de la empresa.

Luego de la contratación, los empleados de Gildan asisten a una capacitación de inducción, en la cual aprenden sobre la Compañía, sus principios, su política y sus procedimientos. Aquí también se examinan el Código de conducta, las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa, el Sistema de Calidad Global (GQS) y otros conceptos específicos relativos a sus nuevas responsabilidades. En la capacitación también se tratan temas que ayudan a los empleados a conocer su nuevo entorno laboral y a comprender sus derechos y obligaciones.

Más adelante en sus caminos de aprendizaje, se evalúan las necesidades individuales de capacitación de cada empleado a través de un programa formal y metódico de manejo del desempeño. Básicamente, Gildan evalúa la evolución de los índices de desempeño de los empleados a través de una herramienta de evaluación anual. Así, hemos podido identificar y mejorar las competencias de nuestros empleados, a la vez que diseñamos planes de desarrollo que se ajusten a sus necesidades. Por otro lado, hemos logrado llevar un seguimiento del progreso de nuestros empleados y tomar las medidas necesarias para abordar cualquier brecha entre su desempeño real y el valor esperado.

Para crear competencias, Gildan ofrece capacitaciones y entrenamiento (en el puesto de trabajo o de forma interna o externa), y fomenta la participación de los empleados en distintos proyectos y actividades que son parte de las operaciones. Esta estrategia ha traído resultados positivos para la empresa, que incluyen la mejora del compromiso y la productividad, y también ha ofrecido experiencias gratificantes para los empleados, tales como ascensos y transferencias internacionales.

Los profesionales de Gildan encargados del desarrollo organizacional han hecho un gran esfuerzo por redefinir y optimizar los sistemas de manejo del desempeño en estos últimos años. De hecho, el año 2016 marcó un logro importante para Gildan: la transición de un proceso de gestión de desempeño en papel hacia un sistema de desempeño electrónico global conocido como GPAT. El proceso requiere que tanto los gerentes como los empleados establezcan diálogos abiertos al comienzo del año, a mediados de año y en el término del mismo para garantizar que cada empleado tenga un plan de desarrollo sólido y factible. Gildan, como organización, guía y facilita el desarrollo de los empleados a la vez que les permite definir sus propios objetivos laborales, establecer sus caminos de desarrollo e identificar las acciones concretas que deben llevar a cabo para lograr un éxito continuo.

En función de ciertos parámetros predefinidos y de la disponibilidad de programas de reembolso de costos de capacitación en algunas regiones, Gildan cubre ciertos gastos relacionados para aquellos empleados que participen en programas de educación continua y desarrollo profesional en universidades u otras asociaciones profesionales. Gildan también facilita el traslado de empleados de un centro o una instalación a otro, con el objeto de permitir que los empleados puedan ofrecer capacitaciones o recibirlas.

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

En el 2016, se brindaron más de 837,800 horas-hombre de capacitación a nivel global, lo que representa un promedio de 17 horas-hombre de capacitación por empleado. Estas horas de capacitación pueden dividirse de la siguiente forma:

CATEGORÍA	HORAS-HOMBRE
INDUCCIÓN DEL EMPLEADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA	72 431
MEDIOAMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	104 951
DESARROLLO HUMANO	162 638
MANTENIMIENTO	12 032
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	53 956
CAPACITACIÓN TÉCNICA	431 862

CAPACITACIÓN INTERNA

En la mayoría de nuestras ubicaciones hemos implementado una serie de sesiones de capacitación interna, que tratan temas específicos de importancia para Gildan, con el objetivo de compartir las buenas prácticas y mejorar las competencias y los conocimientos de los empleados. Los temas abarcados en estas sesiones internas de capacitación son diversos.

Conocimiento de negocios

La capacitación "Conocimientos de negocios" de Gildan, lanzada en 2012, se enfoca en el historial, los productos, las operaciones, la responsabilidad social empresarial, las prácticas de recursos humanos, el Código de Conducta y el Código de Ética de la empresa. En la sesión se pretende dar a conocer la cultura de Gildan y definir las conductas que se esperan de los empleados, especialmente en cuanto a temas de ética.

Responsabilidad social corporativa

La empresa instruye a todos los empleados sobre el Código de Conducta y la Política Ambiental de Gildan. También se ofrece capacitación especializada sobre temas de Responsabilidad Social Corporativa a empleados de Servicio al Cliente para expandir su conocimiento en cuanto a nuestras prácticas sociales y medioambientales; luego, esto les permite responder de forma adecuada a las solicitudes de los clientes. Además, los auditores internos reciben capacitación sobre nuestras directrices de auditoría.

Ética y Cumplimiento

Todos los empleados reciben capacitación en materia de políticas relativas al Código de ética y anticorrupción.

Finanzas

Gildan ofrece un curso de finanzas básicas para profesionales que no están vinculados al área de las finanzas, además de capacitación en el estándar de Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS).

La salud y la seguridad

El departamento de Recursos Humanos también se encarga de la capacitación de brigadas de seguridad interna y de conceptos de seguridad que se aplican a todas las áreas de la instalación (tales como control de incendios y manipulación de productos químicos). Los empleados también reciben capacitación de ergonomía.

En el 2016, nuestras instalaciones de hilado y las ubicaciones de distribución de Prendas de Marca en Estados Unidos se vieron beneficiadas gracias a diversas iniciativas de capacitación, tales como entrenamiento correctivo de seguridad para accidentes/incidentes, la capacitación de seguridad anual, la capacitación sobre objetos punzantes, la capacitación de primera respuesta de primeros auxilios/CPR/AED, la capacitación para el uso de montacargas, la capacitación sobre bloqueos y etiquetados, la capacitación sobre el uso de extinguidores, la capacitación OSHA de diez horas sobre salud y seguridad de la industria, el funcionamiento de equipos (Walkie, Reach, 589), la capacitación de sistemas de administración de almacén, la capacitación para usuarios del sistema RedPrairie/ADP y las operaciones de la cinta transportadora.

Gestión de la calidad

En el año 2016, la Compañía re implementó el Sistema de Calidad de Gildan (GQS) en todo el mundo. También se ofrecieron otros módulos de capacitación en materia de estándares ISO 9001, aseguramiento de la calidad y capacitación interna para auditores.

Recursos Humanos

Varios temas se están abordando a través de sesiones de capacitación "en casa". Por ejemplo, en 2014, Gildan lanzó una iniciativa global en la cual nuestro equipo global de Recursos Humanos capacitó a todo el personal de gestión sobre los principios relacionados con la gestión del desempeño y el reconocimiento. Esto se hizo para permitir a los gerentes tener un mejor manejo de empleados de alto rendimiento, así como de aquellos que requieren mayor entrenamiento y orientación.

Esta iniciativa tuvo resultados exitosos en toda la organización. En el 2015, en Canadá, tras la adquisición de Doris Inc. (ahora Gildan Apparel Canada) en junio de 2014, se ofrecieron sesiones de capacitación relacionadas al reconocimiento y la gestión del desempeño a 30 gerentes para educarlos sobre estos importantes temas. En el año 2016, el reconocimiento y el intercambio de sugerencias seguían siendo temas clave a ser tratados, por lo que se capacitó a más de 250 empleados de mandos medios en Honduras y se espera que esto continúe en el año 2017.

En el año 2016, se reforzaron las políticas de anticorrupción y el Código de Etica en todas las instalaciones. Estos temas seguirán siendo fundamentales en el 2017.

También en el 2016, Gildan lanzó una guía de desarrollo de competencias para los empleados a nivel global. La guía, publicada en nuestros tres idiomas oficiales (inglés, francés y español), contiene información sobre conductas clave, parámetros de medición para la autoevaluación y sugerencias para desarrollar competencias que son fundamentales en Gildan. Una serie de cursos sobre formación para capacitadores (para la comunidad de Recursos Humanos a nivel global), así como sesiones de capacitación en línea y presenciales se utilizaron para lanzar la guía y garantizar que esta se aplicara y se comprendiera. Para reforzar esto, las capacitaciones formales sobre cada competencia forman parte de nuestra estrategia de aprendizaje continuo.

Como un complemento para la guía, se produce una actualización trimestral de competencias de manera interna, que también se comunica a nivel global con consejos sobre cómo desarrollar competencias clave. Los materiales de referencia, tales como la lectura del trimestre, las transmisiones, los videos y el material de estudio individual se comparten a nivel global cada trimestre. La primera actualización trimestral trató el tema de la comunicación, seguida por una segunda actualización enfocada en la adaptabilidad.

Además de los mencionados anteriormente, existen otros módulos de capacitación de gestión de Recursos Humanos diseñados para tratar temas de habilidades de liderazgo y organización (definición de prioridades y manejo de tiempos), motivación de los empleados, resolución de conflictos, procesos disciplinarios, gestión del cambio, código laboral, seguros, reconocimiento, gestión del desempeño y desarrollo.

Tecnología de la Información

Todos los empleados recibieron capacitación en el uso de los sistemas de Gildan, así como en temas de seguridad de la información (seguridad de las computadoras, de la información personal y de la Compañía). También ofrecemos capacitaciones avanzadas sobre aplicaciones de administración de oficina y otros programas, en la medida que sea necesario.

ÁREA TÉCNICA

El conocimiento oportuno de las técnicas y los protocolos de seguridad apropiados permite a los empleados adaptarse fácilmente a sus nuevos entornos de trabajo e integrarse rápidamente a sus puestos. Los empleados de producción reciben capacitaciones constantes sobre nuestros procesos de manufactura y sobre lo que deben saber para llevar a cabo su trabajo de forma eficiente y segura. Al realizar nuevas contrataciones, los empleados reciben capacitación técnica específica a sus responsabilidades; un ejemplo de esto es la capacitación en operación de equipos que reciben todos los empleados que operan montacargas en nuestras instalaciones.

En las instalaciones de propiedad de Gildan en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladés, al igual que en nuestras instalaciones contratistas en Haití, se ofrece capacitación sobre costura a todos los nuevos empleados. Estos módulos también se utilizan para impartir a los empleados los nuevos procedimientos de costura adoptados durante el año.

Se ofrecieron más de 132,000 horas-hombre de capacitaciones técnicas a los operadores de los distintos departamentos de producción de nuestras instalaciones de producción en Honduras. Así mismo, hemos sumado más de 10,000 horas-hombre de capacitaciones en nuestras instalaciones en Nicaragua y 194,000 horas-hombre en Bangladés.

Hemos dedicado más de 10,000 horas-hombre a la capacitación técnica de nuestros empleados de plantas textiles y de costura en la República Dominicana a través del sistema Dortex Training System (DTS). En el 2016, los mecánicos de Gildan en la República Dominicana recibieron la acreditación del INFOTEP (Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional). Nuestros auditores de calidad se adhirieron a un programa similar con el objetivo de certificar sus competencias teóricas y prácticas.

Finalmente, en nuestras instalaciones en Bangladés se destinaron un total de 25,851 horas-hombre a capacitaciones en el departamento textil.



CAPACITACIONES DE HABILIDADES Y DESARROLLO

Academia de formación interna de Gildan

En marzo del 2011, Gildan fundó una academia de capacitación interna en Nicaragua para ofrecerles a sus empleados la oportunidad de aprender nuevas habilidades en mecánica, supervisión y capacitación. El programa está supervisado y certificado por el Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC), organización gubernamental responsable del desarrollo profesional.

La Compañía logró identificar y capacitar a talentos internos de alto nivel para ofrecerles oportunidades de crecimiento dentro de la organización. A la fecha, se han graduado más de 160 empleados.

El concepto de la academia se ha transformado en uno más específico, a modo de un programa académico de mecánicos e instructores, desarrollado en conjunto con el INATEC. Con el objeto de expandir el alcance de las actividades, ahora también se pueden inscribir miembros de la comunidad que no son empleados de la empresa.

En el 2015, se graduaron del programa 50 mecánicos y 12 instructores, lo cual continuó durante 2016. Como tal, 16 mecánicos se matricularon en la academia técnica interna y recibieron un total de 2,271 horas-hombre de capacitación, en el período comprendido entre los meses de octubre y diciembre del 2016.

Se llevaron a cabo con éxito programas similares en nuestra instalación de costura de Villanueva y nuestra instalación de textiles en Río Nance, ambas ubicadas en Honduras. El programa fue ampliado a otras dos instalaciones en Río Nance en el 2015. En el 2016, gracias a las operaciones en la región, se graduaron del programa 12 mecánicos, 12 supervisores y 24 técnicos.

Iniciativas de capacitación cruzada

En marzo del 2015, Gildan fundó un programa de capacitación cruzada en Nicaragua que contó con la participación de ingenieros junior y coordinadores, con el objetivo de ofrecer oportunidades de desarrollo para puestos de coordinación y gerencia. Este programa se sostuvo durante el año 2016 y se prevé su implementación en Honduras en el año 2017.

Centros de capacitación colaborativa

En el 2013, Gildan creó dos centros de capacitación colaborativa tras una alianza con PROCINCO, el componente de capacitación de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Los centros de capacitación se establecieron en Honduras bajo la administración del departamento de ingeniería. Estos centros fueron equipados con herramientas y maquinarias a fin de proporcionar una capacitación técnica para especialistas de mantenimiento de tejido en textiles y calcetines.

Estos centros de capacitación fueron los primeros en su clase para los procesos de tejido en textiles y calcetines en la industria de la confección en Honduras.

Esta capacitación se ofreció a través de un programa estructurado que combina horas de capacitación teórica y práctica. La colaboración con PROCINCO y el INFOP nos permitió ofrecer una cantidad aproximada de 11,800 horas-hombre de capacitación técnica para 121 técnicos de mantenimiento.

Escuela Técnica Alan Cohen

En junio del 2014, se inauguró la Escuela Técnica Alan Cohen con el objetivo de formar técnicos competentes en la producción de textiles y mejorar los niveles de producción, fomentar el trabajo en equipo y crear oportunidades de desarrollo para graduados.

En el 2015, se proporcionaron más de 45,000 horas-hombre de capacitación técnica a los técnicos de nuestras instalaciones de producción textil en Honduras. Esta iniciativa no fue llevada a cabo el año 2016, pero será reconsiderada para el 2017.

Proyecto de minifábricas

En el 2015, nuestro complejo industrial de Río Nance lanzó el proyecto de las minifábricas en Honduras. Este proyecto consiste en proporcionarles a los grupos de mejor rendimiento una capacitación realizada por los mecánicos, auditores y operadores del área de tejido. Estos equipos también reciben capacitación profesional formal y externa con respecto a trabajo en equipo, servicio al cliente y tolerancia al cambio. El programa fue expandido en el año 2016 y dio como resultado la graduación de 16 operadores, 4 mecánicos, 4 supervisores de producción y 4 supervisores de mantenimiento en una de las instalaciones de textiles en Río Nance.

Programa "Mi casita"

Gildan creó una escuela de capacitación interna llamada "Mi casita" en la República Dominicana. El objetivo principal de esta escuela es ofrecer a los empleados de mantenimiento la posibilidad de elevar su nivel de estudios y ayudarlos a mejorar su perfil académico.

En el 2015, ofrecimos más de 3,500 horas-hombre de capacitación a través de este programa. En el 2016, se certificó internamente a la tercera generación de mecánicos básicos y la primera generación de mecánicos de agujas gracias a este programa. A partir de este proyecto, se registró un total de 3,040 horas-hombre en el año 2016.

PROGRAMAS DE LIDERAZGO Y GERENCIA

Gildan también proporciona educación de liderazgo y de gestión, tanto en el lugar de trabajo como fuera de las instalaciones, así como capacitaciones sobre derecho laboral para nuestros directores, gerentes, supervisores y coordinadores en varias ubicaciones. A continuación, se indican algunos ejemplos de los programas ofrecidos:

Programa "Gerente por primera vez"

A finales del 2015, se inauguró el programa "Gerente por primera vez" en Honduras, como parte de las constantes iniciativas destinadas

al ascenso de empleados a puestos de gerencia. El programa tenía como objetivo proporcionar herramientas a los empleados recién ascendidos que les permitieran fortalecer o desarrollar sus competencias en áreas como la gerencia, el liderazgo y la gestión.

Este programa de 16 horas está dividido en tres sesiones. En la última sesión, los participantes deben presentar una propuesta de proyecto para fortalecer la confianza, el compromiso y lealtad en sus equipos. En esta oportunidad, también se les invita a compartir sus ideas sobre la mejor forma de adoptar una mentalidad de trabajo en equipo. Sus supervisores directos son invitados a prestar su apoyo, brindar orientación y ofrecer críticas constructivas destinadas a enriquecer sus planes de acción. A finales del 2016, 22 participantes ya habían completado con éxito este programa.

Programas especializados de liderazgo en la República Dominicana

En la República Dominicana, Gildan inició un programa especializado de liderazgo dirigido a gerentes, con el fin de desarrollar competencias en áreas como el liderazgo, la planificación estratégica, el coaching y la inteligencia emocional.

En el 2016, los supervisores participaron en un programa especial para fortalecer las aptitudes de liderazgo y mejorar los resultados de los negocios.

Ley de Derechos Laborales y Manejo de Conflictos de Barbados

En Barbados, se dictó una capacitación a grupos de supervisores y gerentes sobre la gestión de conflictos, así como una formación específica sobre la Ley de Derechos de Empleo de Barbados. Adicionalmente, comenzamos a ofrecer sesiones de capacitación sobre el comportamiento y las competencias técnicas de los empleados a nivel de dirección. En el 2016 participaron 25 empleados.

Serie de desarrollo del liderazgo

Tras las importantes iniciativas de desarrollo del liderazgo llevadas a cabo en el 2013 y 2014, se realizaron diversas sesiones de capacitación sobre competencias (habilidades de comunicación, presentación y gestión del desempeño) en el año 2016, en Canadá, con el objetivo de reforzar los aprendizajes adquiridos a través de estos programas.

En el 2017, se lanzará un programa global de desarrollo del liderazgo que contará con un enfoque mixto, destinado a gerentes de primera línea a nivel global. El programa incluirá la participación de más de 1,000 empleados.

Además de lo mencionado anteriormente, se llevaron a cabo diversas actividades de capacitación de liderazgo y gerencia en Bangladés en el 2016. Entre los temas tratados figuraron: la gestión del talento, manejo de conflictos, la consolidación de equipos, la orientación en los resultados, la obsesión por los objetivos, el micro gestión, el establecimiento de objetivos y la definición de prioridades.

En los Estados Unidos, la capacitación para el desarrollo de liderazgo se realizó en los centros de distribución de Charleston y Eden, además de las instalaciones de hilado de Salisbury en Carolina del Norte. Este entrenamiento estaba enfocado en habilidades de liderazgo, capacitación, habilidades efectivas de comunicación, delegación y orientación para supervisores y gerentes. Esta capacitación se llevó a cabo en el transcurso del año 2016.

DESARROLLO PERSONAL

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. Gildan reconoce esta situación, por lo que brinda su apoyo desde el año 2003 a través del programa Educatodos, desarrollado en conjunto con la Secretaría de Educación de Honduras y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. En este programa se ofrecen cursos de educación primaria y secundaria para regiones desfavorecidas. Para el año 2010, Gildan había expandido el programa en todas sus instalaciones textiles y de costura en Honduras.

En los últimos diez años, más de 1,000 empleados de Gildan se han beneficiado con el programa y han alcanzado su educación secundaria mientras trabajaban. Esto incluye a 145 empleados de nuestras instalaciones de producción textil y de calcetines, que se inscribieron en el programa Educatodos en el 2016 y ya han completado el séptimo, octavo o noveno grado escolar, según sus planes.

Mujeres de visión mundial en las fábricas

Gildan comenzó con su programa de empoderamiento de las mujeres hace dos años, en colaboración con la Fundación Walmart y con World Vision® Honduras. El programa ayuda a las mujeres a través del desarrollo de las habilidades que necesitan para tomar decisiones de forma más activa y convertirse en líderes en su trabajo y en sus familias. El programa de empoderamiento de las mujeres es único en cuanto a que ayuda a las empleadas a reconocer sus capacidades y les brinda las herramientas que necesitan para equilibrar las exigencias del hogar y del trabajo.

En el programa se ofrecen más de 70 horas de capacitaciones, además de la oportunidad de aprender temas específicos tales como gerencia, finanzas, comunicaciones y salud. Al final del programa, se selecciona a un grupo de graduadas que demuestren un buen potencial de liderazgo para que sean las instructoras de la siguiente generación. Así, se repite el ciclo para mantener el programa activo en cada instalación. Un aspecto interesante del programa es que los hombres también pueden participar y aprender a reconocer algunos de los desafíos que enfrentan las mujeres para, así, aprender a apoyarlas.

En el 2016, participaron en el programa las instalaciones de producción de costura de Villanueva, San Miguel y San Antonio, además del personal regional de Honduras. En total, se ofrecieron 13,450 horas-hombre de capacitación para 1,163 empleados.



COLABORACIONES CON UNIVERSIDADES LOCALES

Acuerdos educativos con la Universidad Tecnológica de Honduras.

En noviembre del 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 mayoría de los empleados manifestaron su satisfacción general con los horarios, un pequeño porcentaje señaló un aspecto negativo: la dificultad que tenían para encontrar un programa académico compatible con sus horarios.

En respuesta, Gildan firmó un acuerdo con la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH) en febrero del 2012. Según este convenio, el primero de este tipo en Latinoamérica y la Cuenca del Caribe, en la universidad se ofrecen clases que complementan el modelo de trabajo y los turnos de Gildan. Este acuerdo único permite a los empleados comenzar o continuar con sus estudios universitarios mientras siguen trabajando para la empresa.

En el 2016, más de 200 empleados de Gildan de nuestras instalaciones en Honduras aprovecharon el convenio y ya están matriculados en programas de la universidad, en carreras tales como producción industrial, administración de empresas y relaciones industriales.

Colaboración con INATEC de Nicaragua

En septiembre del 2012, Gildan firmó un acuerdo con el Instituto Tecnológico Agropecuario (ITA), un instituto local afiliado al Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC) de Nicaragua, situado en Nandaime. El acuerdo proporcionó a los empleados que trabajan en nuestras instalaciones de costura de Rivas la oportunidad de cursar estudios técnicos adaptados a su horario de trabajo.

Este acuerdo permitió a nuestros empleados de Nicaragua tomar cursos de inglés, gestión, contabilidad y computación en una de las instituciones educativas afiliadas a INATEC. Un total de 450 empleados participó en el programa, de los cuales 200 completaron sus cursos de computación y contabilidad. Los costos de los cursos son cubiertos por el INATEC y son gratuitos para los participantes. Un total de 60 empleados de nuestras instalaciones de costura de Rivas participó en el programa durante el año 2015. Aunque el programa no continuó en el año 2016, se están considerando alternativas en cuanto a cómo reinstaurar la iniciativa.



INICIO

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

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

Los indicadores de la tasa de lesiones y gravedad se basan en los principios de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El indicador de la tasa de lesiones se utiliza para mostrar cuántos accidentes ocurren en un período de 200,000 horas trabajadas. Por su parte, el indicador de la tasa de gravedad indica la gravedad de los accidentes que ocurrieron durante la misma cantidad de horas trabajadas. Esta tasa de gravedad se basa en el número de días perdidos, que es un indicador de la gravedad del accidente.

En comparación con años anteriores y a escala global, en el 2016 las tasas de lesiones y gravedad aumentaron en un 36% y un 48% respectivamente. En comparación con el año de referencia de 2010, las tasas de lesiones y gravedad disminuyeron en un 14% y 24% respectivamente. El aumento en ambas tasas durante el 2016 se puede atribuir a varios factores, tales como el aumento del 13% en la cantidad total de empleados, así como los cambios en el horario de trabajo en las instalaciones recién adquiridas, el cual pasó de ser semanal a continuo.

Se realizaron campañas de Semanas de la Seguridad en las instalaciones de manufactura con el fin de crear conciencia sobre medioambiente, salud y seguridad (EHS, por su sigla en inglés). Se proporcionaron capacitaciones sobre actividades de alto riesgo, tales como los trabajos en calientes, espacios cerrados y altura, al igual que las tareas de bloqueo y etiquetado de máquinas. A fin de mantener la motivación, en Honduras se celebró un Congreso de EHS con participantes procedentes de las instalaciones de todas las operaciones de Gildan.

Todas las instalaciones textiles de Gildan cuentan con sistemas de seguridad contra incendios, tales como rociadores automáticos, salidas de emergencia, alarmas contra incendios, entre otros. La instalación de un nuevo sistema de rociadores automáticos está en progreso en nuestra instalación en Bangladesh, cuya finalización se prevé para el 2017. Además, se realizan simulacros de incendio por lo menos dos veces al año en todas las instalaciones.

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

Supervisión de la Junta Directiva sobre la salud y la seguridad

La salud y seguridad de los empleados es parte de la agenda del Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Junta Directiva cada trimestre. El Comité revisa y discute sobre la hoja de puntaje de seguridad trimestral, revisa las tendencias generales de la empresa 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 empresa comienza a operar con nuevos equipos o tecnología en un área en la cual no se tiene experiencia, el Comité solicitará un análisis de las prácticas recomendadas en este campo y aprobará el enfoque. Hace poco, esto se llevó a cabo como parte de la integración vertical de la empresa en el proceso de hilado.

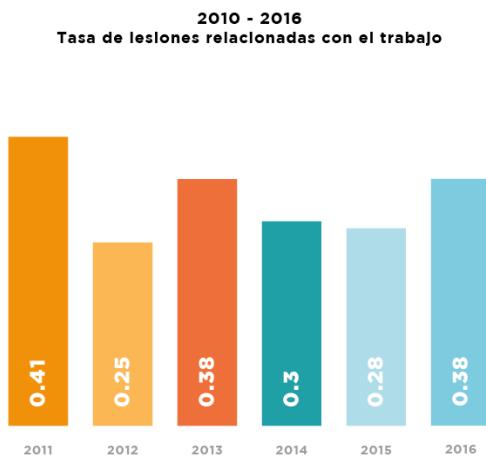
Cada año fiscal, los objetivos de salud y seguridad se establecen para cada operación de Gildan a nivel global. Estos objetivos, por lo general, se encuentran entre un 10% y un 20% por debajo de los resultados de los años anteriores, a medida que avanzamos con nuestra meta de mejora continua. El grupo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

Enfoque para el 2017

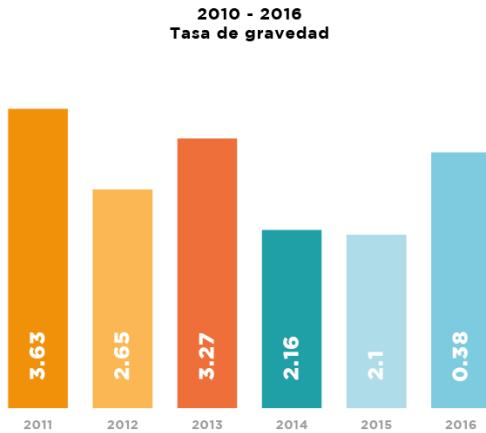
Con el fin de seguir mejorando nuestras prácticas actuales, las prioridades en materia de salud y seguridad para el 2017 serán las siguientes:

- Disminuir las tasas de lesiones y gravedad en al menos un 10% a escala global. Seguiremos vigilando las medidas de salud y seguridad, y centrando nuestros esfuerzos en el perfeccionamiento de la gestión de casos mediante la búsqueda de las causas de los accidentes en su origen.
- Con el fin de aumentar el nivel de conocimiento en torno a la seguridad y comunicar claramente cuán importante es para Gildan ofrecer un ambiente de trabajo seguro, se presentará una métrica de salud y seguridad en las divisiones de manufactura e hilado como parte de los factores por sector del programa de incentivo a corto plazo (SCORES).
- Se lanzó oficialmente un módulo sobre salud y seguridad en nuestra base de datos de Recursos Humanos. Seguiremos intensificando su utilización durante el 2017 y esperamos que todas las instalaciones tengan acceso a esta nueva herramienta a más tardar a mediados del 2017. Este módulo se implementó para mejorar la recopilación y precisión de los datos.
- En noviembre del 2016, Gildan celebró su primer Congreso de Medioambiente, Salud y Seguridad en Honduras. El evento, que duró 3 días y contó con participantes de todas nuestras instalaciones, fue todo un éxito. El congreso fue una buena oportunidad para que cada participante compartiera sus prácticas recomendadas internas y aprendiera de los demás. Un consultor de seguridad externo también estuvo presente para hablar sobre las tendencias de la industria y las prácticas recomendadas, así como para ayudar al

grupo a identificar los elementos clave que se deben considerar para ser el mejor empleador cuando se trata de salud y seguridad. Además de promover la importancia de la colaboración global en todos nuestros centros, gracias al congreso fue posible identificar algunos de los programas y prácticas actuales que se podrían potenciar a una escala global. También definimos las iniciativas que contribuirán al perfeccionamiento de nuestras prácticas y procesos. Como medidas siguientes, priorizaremos estas iniciativas e identificaremos aquellas que se iniciarán el 2017.



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



Datos basados en cálculos realizados por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA).
(Total de días perdidos/Total de horas trabajadas) X 200,000
El factor 200,000 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 fabricación, Gildan ha creado 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, numero de observaciones preventivas de seguridad, implementación del plan de capacitación en ergonomía y análisis de riesgos ergonómicos, entre otros. Según los resultados obtenidos en cada instalación para cada objetivo, se calcula una puntuación global.

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

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

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

Además, los comités analizan cualquier accidente relacionado con la salud y la seguridad que pudiera haber ocurrido durante el período examinado, y sugieren mejoras para los programas de salud y seguridad. La implementación de estas mejoras está a cargo de los gerentes de salud y seguridad, quienes también son responsables de desarrollar procedimientos relacionados en nuestras operaciones de costura y textiles.

Los comités de salud y seguridad también son responsables de realizar capacitaciones de empleados, así como simulacros de incendio y de seguridad.

En el 2016, se representó a cerca del 80% de los empleados de Gildan mediante comités formales de salud y seguridad.



SALUD Y SEGURIDAD EN BANGLADESH

Gildan cuenta con 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 empresa.

Desde el momento de la adquisición, hemos implementado con éxito nuestro Código de Conducta y el Código de Prácticas Ambientales, que son ambos piedras angulares de nuestro programa líder Genuinamente Comprometida. Hemos invertido en gran medida en esta instalación para adaptarla al resto de nuestras instalaciones en Centroamérica, la Cuenca del Caribe, EE. UU. y Canadá. Entre estas inversiones, se incluyen la instalación de un sistema de rociadores automáticos y escaleras de evacuación externas; la construcción de una nueva planta de tratamiento de aguas; y la sustitución y actualización de otros equipos. Todo con el fin de que esta instalación alcance los estándares globales de Gildan.

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

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

La instalación cuenta con una brigada de emergencia que se compone de 283 empleados; un aumento de 43 empleados en comparación con el año pasado. Recientemente, se realizó un simulacro de incendio en nuestra instalación en Bangladesh, la que culminó con la evacuación de más de 2,800 empleados de dos edificios, en un lapso de cinco minutos; una mejora de un minuto en comparación con el año pasado.

En julio del 2014, Gildan se sometió a una inspección del programa ACCORD con respecto a la seguridad eléctrica y contra incendios, además de una inspección sobre la seguridad estructural en agosto del 2014. En febrero del 2016, ACCORD realizó una auditoría de seguimiento y emitió un informe. Según el informe de ACCORD recibido tras la inspección, existían algunos puntos que creímos haber corregido por completo, pero en el informe se mostraba una corrección incompleta de estos. Además, también es importante señalar que muchos de los incumplimientos pendientes no se originaron a partir de la inspección inicial de ACCORD, sino que se agregaron posteriormente como resultado de las visitas de seguimiento en sitio que se realizan cada dos meses. Después de diferentes reuniones y seguimientos durante el año pasado, ACCORD reconoció nuestro estado de corrección y actualizó los planes de acción correctiva (CAP, por su sigla en inglés). Los incumplimientos solucionados ahora están etiquetados como pendientes de verificación en lugar de en progreso. Según la actualización de los CAP y a partir del 2016, con respecto a seguridad estructural, solo tenemos 1 punto pendiente en curso de un total de 13; en el caso de seguridad eléctrica, tenemos 7 puntos pendientes en curso de un total de 57; y, con respecto a seguridad contra incendio, tenemos 8 puntos pendientes en curso de un total de 31.

En esta instalación, durante el 2016, las tasas de lesiones y de gravedad disminuyeron en un 33% (de 0.15 a 0.05) y un 76% (de 0.33 a 0.25) respectivamente.

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 o etiquetado de máquinas
- Equipo de protección personal
- Peligros eléctricos
- Respuesta ante derrames
- Trabajo en alturas
- Uso e identificación de químicos
- Informe e investigación de accidentes

Se llevaron a cabo aproximadamente 105,000 horas de capacitación sobre seguridad y salud el 2016.

En el 2015, se capacitó a un grupo de empleados en Centroamérica y la Cuenca del Caribe sobre el programa Entrenamiento de Seguridad por Observación (STOP) para fomentar la seguridad y reducir los accidentes en todas las instalaciones de estos lugares. Más de 200,000 empleados se capacitaron en STOP, lo que representa más de 3,600 horas-hombre de capacitación. La capacitación ayudó a los empleados a crear conciencia sobre los riesgos de seguridad, lo cual dio como resultado un total de 4,100 observaciones preventivas por parte de los empleados en el 2016.

En el 2016, se capacitó a todos los empleados de las plantas de calcetines en Canadá sobre 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 de la empresa. Dichas capacitaciones se realizarán en nuestra planta Peds Legwear en Estados Unidos y nuestras plantas Alsyle en México durante el 2017. Entre otras iniciativas, la cultura de salud y seguridad de nuestra planta de calcetines en Canadá se construyó gracias a la capacitación de todos los supervisores de planta sobre el manejo de casos de accidentes. Esto permitió establecer normas y lineamientos de seguridad para todos los empleados, e implementar inspecciones mensuales en los lugares de trabajo.

Además, en el 2015, más de 19,400 empleados de nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe recibieron una capacitación sobre ergonomía, la que estuvo a cargo de miembros de personal médico, de EHS y otros. Estas sesiones de capacitación eran parte de la implementación de nuestro programa de ergonomía.

Para obtener más información sobre este programa, haga clic [aquí](#).



RENDIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO EN SALUD Y SEGURIDAD

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

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

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

INICIATIVAS LOCALES

Gildan ha desarrollado e implementado varios programas para abordar las necesidades específicas de los empleados que trabajan en nuestras instalaciones en todo el mundo. A través de diversas iniciativas regionales, nuestra principal prioridad es aumentar los conocimientos de nuestros empleados y crear conciencia entre ellos sobre los problemas generales de salud y seguridad.

CONCIENCIACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD

Comunicaciones internas

La información sobre seguridad y salud se comunica a los empleados a través de diversos canales, según la ubicación. Gildan aprovecha diversos medios de comunicación, que incluyen folletos, volantes, correos electrónicos, reuniones, Gildan TV y notificaciones de los proveedores de servicios de salud.

Videos de capacitación de EHS

En el 2016, el equipo de EHS de Gildan en Honduras preparó videos de capacitación para presentar los procedimientos operativos estándar de seguridad orientados a nuestros centros de distribución.
Centros de capacitación de seguridad

En el 2016, todas las instalaciones de fabricación de Hilado de Gildan situadas en Carolina del Norte fueron equipadas con Centros de Capacitación de Seguridad. Estas instalaciones exhiben afiches y fotografías de los problemas comunes de seguridad y sirven como una referencia permanente para las prácticas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Los centros de capacitación también cuentan con carpetas de referencia que contienen información sobre los programas de seguridad

relevantes para los empleados. Las carpetas incluyen: descripciones de trabajo, hojas de datos de seguridad, requisitos de los equipos de protección personal y análisis de seguridad en el trabajo para cada ocupación.

Los centros de capacitación se encuentran en la entrada y en el área de manufactura de cada planta para que todos los empleados tengan acceso y visibilidad.

CAMPAÑAS DE SALUD

Gildan organiza varias ferias de salud en nuestras instalaciones y en las comunidades donde operamos en todo Centroamérica, la Cuenca del Caribe, Bangladesh y los EE. UU. Con frecuencia, Gildan invita a representantes de diversas organizaciones para proporcionar a los empleados información sobre diferentes temas relacionados con nutrición y otros problemas de salud. Los empleados también reciben información sobre los tratamientos y las condiciones médicas, como diabetes, ortopedia, exámenes auditivos, odontología, oftalmología y salud reproductiva.

Ferias de salud

En el 2016, más de 1,300 empleados y sus familias recibieron atención médica gratuita en las ferias de salud de Gildan en Honduras y República Dominicana. Asimismo, la empresa ofreció atención dental y oftalmológica en cuatro ferias de salud realizadas en Honduras, que beneficiaron a un total de 1,162 empleados en ese país. En Nicaragua, se organizaron ferias de salud en nuestras tres instalaciones en beneficio de los empleados y sus familias; se efectuaron más de 7,500 intervenciones en áreas tales como medicina general, exámenes de diabetes, laboratorio y mamografías, citología, oftalmología y odontología.

El departamento de Recursos Humanos de Gildan en Charleston, Carolina del Sur, organizó una exitosa feria de salud en el 2016. Muchos proveedores locales y proveedores de servicios de salud, incluidos quiroprácticos, kinesiólogos, ortopedistas y nutricionistas, fueron invitados a presentar sus productos y servicios. Los empleados pudieron interactuar con los proveedores locales in situ para discutir los objetivos de bienestar personal y se les dio la oportunidad de programar citas para consultas básicas con especialistas; también tuvieron la posibilidad de beneficiarse de los descuentos ofrecidos por los proveedores afiliados al plan de salud grupal. Además, todos los proveedores participantes donaron productos de salud o certificados de regalo para la realización de un sorteo entre los empleados.

Día pediátrico

En agosto del 2016, Gildan organizó un día pediátrico en República Dominicana, donde los hijos de los empleados recibieron atención médica, vacunación y tratamiento antiparasitario gratuitos, mientras sus padres obtuvieron orientación oportuna sobre el tratamiento y la prevención de las enfermedades comunes. Cerca de 300 niños participaron en el Día Pediátrico: no solo recibieron atención, sino que también participaron en actividades de diversión y juegos. Además, 1,439 empleados y familiares asistieron a sesiones de información y se beneficiaron de atención dental gratuita (revisión, limpieza y aplicaciones de flúor).

Equipos médicos internos

El equipo de médicos de Gildan en Honduras con frecuencia dirige campañas de concientización destinadas a abordar problemas de salud generalizados que afectan a la población. Estas incluyen, por ejemplo, insuficiencia venosa (que afecta a 100 empleados) y detección de H. Pylori (que afecta a 53 empleados). Una de nuestras instalaciones puso en marcha el programa "Quiero estar saludable", mientras que otras se centraron en crear conciencia en torno a los accidentes de moto, dada la alta incidencia de accidentes informados.

Mes de la salud en la Oficina Corporativa

En el 2016, la Oficina Corporativa organizó una serie de actividades de salud para los empleados durante todo el mes de abril. El propósito de esta iniciativa anual es impulsar la salud y el bienestar entre los empleados. Los empleados se beneficiaron de sesiones de información y actividades de estilo de vida, como evaluaciones de salud de riesgo cardiovascular, una clase de capacitación de campamento de entrenamiento y masajes en silla. Se expusieron dos conferencias sobre estrategias de bienestar para profesionales ocupados y sobre la salud de la tiroides. Los empleados también fueron invitados a un bufé de ensaladas para el almuerzo para promover la alimentación sana y las opciones de menú saludables.

Se ha formado un grupo de caminata y también se ofrecen clases de yoga subsidiadas in situ; además, hay disponibles membresías de gimnasio a precio de descuento para todos los empleados.

Semana de la salud y seguridad de Bangladesh

En el 2016, la instalación verticalmente integrada de Gildan en Bangladesh organizó una semana de Salud y Seguridad durante el mes de abril, en que se invitó a organizaciones públicas y privadas para que impartieran capacitación sobre temas relacionados con la salud y la seguridad a los empleados. Se abordaron diferentes temas durante la semana. Los representantes de la Asociación de fabricantes y exportadores de prendas de vestir de Bangladesh (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) expusieron sobre seguridad contra incendios y desastres. Miembros del departamento de Recursos Humanos también hablaron sobre el análisis de riesgo a los empleados. Otros presentadores externos crearon conciencia sobre el cáncer, VIH/SIDA y la tuberculosis.

Semana de la salud de Cedartown

La planta de hilado de Gildan en Cedartown, Georgia, organizó un evento de la Semana de la Salud, en el que los participantes disfrutaron de una semana completa de ejercicios y actividades, como competencias con aros, saltar a la cuerda, entre otras. Otras actividades incluyeron un juego de bingo y de palabras con temática de salud. Durante la semana, los empleados aprendieron cómo manejar el estrés y también recibieron información del Departamento especializado en accidentes cerebrovasculares del Floyd Medical Center; además les efectuaron pruebas de densidad ósea y electrocardiogramas in situ. Se realizaron pruebas de punción en el dedo para analizar los niveles de triglicéridos, colesterol y azúcar en sangre de los participantes. Además, 44 empleados recibieron vacunas contra la gripe durante el evento.

“Tazón de Seguridad”

La idea original del “Tazón de Seguridad” surgió a partir de una reunión del comité de empleados y la gerencia en la instalación de distribución de Gildan en Eden, Carolina del Norte. Con el concepto del sistema de puntos que se utiliza en el fútbol americano, los participantes fueron divididos en equipos para ganar “yardas” y “puntos” en diversas iniciativas de seguridad, tales como inspecciones, así como lograr tasas de cero o bajo número de accidentes y lesiones. Los equipos perdían puntos por no cumplir con los requisitos de seguridad. Al final del año, el equipo con más puntos es premiado con un día de vacaciones, un trofeo y una placa conmemorativa, que luego se exhibe en la sala de descanso.

Campaña de concientización sobre el VIH/SIDA

Gildan ha realizado campañas de concientización y prevención del VIH/SIDA en Honduras y Nicaragua desde el 2010. El objetivo de las campañas es educar y crear conciencia entre los empleados mediante el intercambio de información a través de folletos, pizarras informativas y presentaciones. Se invita a las organizaciones locales a realizar pruebas de VIH. En el 2016, todas las instalaciones en Honduras participaron en un concurso de prevención del VIH/SIDA. Los empleados decidieron vestir una camiseta roja para apoyar la causa. Durante la campaña en Nicaragua, más de 261 empleados se sometieron voluntariamente a pruebas de VIH realizadas por una ONG local.

Comité de bienestar de Barbados

Los empleados en Barbados formaron un Comité de Bienestar para promover iniciativas de estilo de vida saludable. Se organizan desafíos de ejercicios individuales y en equipos durante todo el año para animar a los empleados a llevar un estilo de vida saludable. Algunos ejemplos de estas iniciativas incluyen una maratón o caminata anual, conferencias, controles de salud periódicos y pruebas de detección (índice de masa corporal [IMC], presión arterial, colesterol y cáncer de mama), así como controles dietéticos y consultas con nutricionistas matriculados.

CALIDAD E HIGIENE DE CAFETERÍAS

Programa Alimentos Seguros

Conforme a nuestro compromiso de ofrecer a los empleados servicios de cafetería limpios e higiénicos, Gildan implementó un programa de seguridad alimentaria (Programa Alimentos Seguros o PAS) en todas las cafeterías situadas en Honduras. El programa proporciona herramientas útiles para mejorar continuamente la calidad de las instalaciones de alimentos y aumentar la satisfacción de los empleados con las cafeterías. El programa también está diseñado para mitigar cualquier riesgo de brotes de enfermedades transmitidas por alimentos o enfermedad que pudieran afectar al personal de cafetería o a los empleados.

A través de este programa, Gildan ha recibido consultas y capacitación de AgroBioTek Internacional, la organización que desarrolló el programa. Los empleados del servicio de alimentación recibieron capacitación y entrenamiento en el proceso de auditoría para aprender a detectar rápidamente incumplimientos, así como implementar acciones correctivas de conformidad con los estándares internacionales.

Certificación de Manipulación de Alimentos

Casi todas nuestras instalaciones en Honduras y Nicaragua tienen una Certificación Oro válida que confirma que cumplen con los estándares internacionales para la manipulación de alimentos. La calificación Oro es la máxima calificación que se puede alcanzar a través de este programa de certificación en particular. Se necesita certificación en dos instalaciones. Esperamos que una de las instalaciones renueve su certificación en el 2017 tras la incorporación de un nuevo proveedor de servicios de cafetería; la otra instalación solicitará la certificación después de finalizar las reformas en la cocina recomendadas por AgroBioTek.

Servicios de cafetería en Bangladesh

En un esfuerzo por mejorar continuamente el servicio de alimentación para nuestros empleados en Bangladesh, nuestra instalación ha implementado nuevos controles internos y externos para asegurar la calidad de los servicios de cafetería. La instalación ha programado que el Instituto de Salud Pública realice auditorias mensuales que son necesarias para mantener la certificación del gobierno. Adicionalmente, se formó un Comité de Cafetería en el que participan representantes de Recursos Humanos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad, y la clínica médica in situ, así como empleados que auditán mensualmente las condiciones de las instalaciones y la calidad de los alimentos.

SALUD

En muchos países donde operamos, los programas de salud pública y privada a menudo son insuficientes. Para compensar las deficiencias en los sistemas de salud pública, los médicos de Gildan en cada una de nuestras instalaciones han analizado la epidemiología de las enfermedades comunes en las regiones donde operamos (como gripe, VIH y otras infecciones de transmisión sexual [ITS], dengue y conjuntivitis). De acuerdo con sus hallazgos, Gildan ha implementado programas preventivos para los empleados, que incluyen herramientas de comunicación para crear conciencia. Estos incluyen: presentaciones, volantes, folletos y anuncios por altavoz. Por ejemplo, en el 2012, tras un notable aumento en el número de casos de leptospirosis en Nicaragua, se implementó un programa preventivo en ese país.

Prevención de enfermedades respiratorias en Centroamérica y la Cuenca del Caribe

Nuestras instalaciones en todo Centroamérica y la Cuenca del Caribe han adoptado un programa preventivo contra las enfermedades respiratorias, que son las enfermedades más comunes en estas regiones debido al clima tropical.

Para mejorar aún más nuestros programas de salud en el 2012, siete médicos que trabajan en las instalaciones de Gildan en Honduras recibieron capacitación en salud ocupacional del Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Durante el 2016, un total de 11 médicos adicionales recibieron capacitación en esta área del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

En la actualidad, 22 médicos han recibido capacitación en reanimación cardiopulmonar (RCP), 19 médicos en nuestro programa de ergonomía Escuela de Espalda, 11 médicos en salud ocupacional, y 16 médicos están certificados en exámenes audiométricos.

Nuestro equipo de enfermeras también recibió capacitación en el 2016: 20 en reanimación cardiopulmonar (RCP), 13 en los programas de ergonomía Escuela de Espalda o de Hombro y 11 en conservación de la audición.

Durante el transcurso del 2016, se realizaron 3,700 exámenes audiométricos en Honduras, 3,000 en Nicaragua y 350 en República Dominicana como parte del Programa de Conservación de la Audición.

En octubre del 2016, Gildan inauguró el programa de ergonomía Escuela de Espalda en nuestra instalación textil en República Dominicana. Hasta la fecha, dos grupos han participado y han proporcionado comentarios positivos acerca de este programa, que está destinado a mejorar la seguridad y salud en su lugar de trabajo. Además, 30 empleados participaron en los programas de ergonomía Escuela de Espalda y de Hombro en Nicaragua.

Campañas de vacunas contra la gripe

Se instalan clínicas in situ para vacunas contra la gripe en todas las instalaciones de los EE. UU. Los empleados valoran la comodidad de tener este servicio in situ, pero aquellos que no puedan acudir a nuestras clínicas pueden ser vacunados en la consulta de su proveedor de servicios de salud, o en clínicas aprobadas, de forma gratuita.

Programa de descuentos médicos de EE. UU.

En el 2016, más del 94% de los empleados y sus cónyuges participantes (que están incluidos en nuestro plan de seguro médico grupal) voluntariamente aceptaron realizarse un examen físico anual o de rutina. Los empleados que proporcionaron pruebas validas de su examen pudieron ahorrar USD 20.00 cada dos semanas en su cobertura médica, mientras que los empleados cuyo plan de seguro cubre a sus cónyuges fueron elegibles para un ahorro de USD 40.00 cada dos semanas. Nuestra meta para el 2017 es llegar a un 97% de participación.

En el 2016, ofrecimos dos mejoras en nuestro programa de beneficios que fomentaron el cumplimiento de nuestro programa de bienestar. Para el período del plan de beneficios que comienza el 1 de mayo del 2016, Gildan introdujo un programa de cumplimiento de bienestar integral que se centrará en la atención de las personas con diabetes. Los participantes del programa que lograron un cumplimiento del 100% recibirán todos los medicamentos y suministros para la diabetes de forma gratuita. Este programa está destinado a aquellos empleados o dependientes que incurren en reclamaciones cuando no se cumplen los controles de diabetes recomendados y fomentará el uso adecuado de los medicamentos mediante la eliminación de la carga financiera asociada con la obtención de recetas. En su primer año, el programa contó con 85 participantes de todo el país. Supervisaremos de cerca el éxito continuo de este programa durante todo el 2017.

SALUD FEMENINA

Pruebas de detección de cáncer de cuello uterino

En Honduras, nuestros equipos de atención médica enseñan a las trabajadoras a reconocer los síntomas del cáncer cervical y ofrecen pruebas gratuitas para quienes deseen someterse a exámenes. Nuestra campaña anual en curso, que se ofreció por primera vez en el 2007, ha proporcionado pruebas citológicas para 6,613 empleados.

A través de esta campaña, 2,062 trabajadoras en Honduras y 85 en Nicaragua recibieron pruebas de detección en el 2016. Además, se realizaron un total de 835 mamografías en estos países.

En el 2016, nuestra instalación en Bangladesh organizó una campaña de concientización sobre el cáncer de cuello uterino para las trabajadoras, que representan la mayoría de los trabajadores de la región.

Tour Rosa de Gildan, una campaña de concientización sobre el cáncer de mama
En honor al mes de concientización sobre el cáncer de mama, el Tour Rosa de Gildan adopta medidas para crear conciencia entre los empleados en todas nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. El programa, desarrollado en el 2010, tiene el propósito de informar a los empleados sobre la importancia de la detección precoz e intervención temprana en la lucha contra el cáncer.

En el 2016, Tour Rosa realizó conferencias sobre la prevención, la detección y el tratamiento del cáncer de mama y de cuello uterino. En colaboración con el Instituto de Oncología "Dr. Heriberto Pieter" y la Liga Contra el Cáncer, dos instituciones sin fines de lucro en la República Dominicana y Honduras, respectivamente, un equipo de médicos pudo visitar las instalaciones de Gildan en estos países. Los médicos residentes de Gildan visitaron las instalaciones en Nicaragua para difundir los mismos mensajes. Como resultado, fueron examinadas cerca de 2,800 mujeres.

Los médicos también realizaron presentaciones sobre la importancia de un estilo de vida saludable en la prevención del cáncer, y se compartieron historias de supervivencia al cáncer con los participantes. Se publicó información sobre el cáncer de mama en todas las instalaciones y se distribuyeron cintas rosadas, en apoyo al mensaje de prevención precoz e intervención temprana entre los más de 40,000 empleados que trabajan en esas regiones.

Talleres sobre embarazo en Honduras

Para facilitar el cumplimiento de los requisitos de la Secretaría de Salud de Honduras para las empleadas embarazadas, Gildan desarrolló un taller a cargo del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) que es necesario para que las trabajadoras reciban un subsidio durante su licencia de maternidad. El objetivo del gobierno es proporcionar a las mujeres embarazadas información que las ayudará a prepararse para el parto y la maternidad. El taller cubre los siguientes temas: técnicas de respiración; ejercicios de preparación física general; ventajas de la lactancia; el parto; la espera en casa y cuándo acudir al hospital; y situaciones de alto riesgo.

Los talleres de Gildan ofrecen a las empleadas la opción de recibir su capacitación en las instalaciones de la empresa en el transcurso de un día, como una alternativa al taller de cuatro días que imparte externamente el IHSS.

Desde el 2011, un total de 1,560 mujeres que trabajan en nuestras instalaciones en todo Centroamérica y la Cuenca del Caribe han participado en el taller de Gildan. En el 2016, se realizaron 24 talleres sobre embarazo para las empleadas embarazadas en Honduras y Nicaragua, respectivamente mientras que seis talleres se llevaron a cabo en la República Dominicana.

Área de lactancia

En octubre del 2010, inauguramos un área de lactancia para apoyar a las madres primerizas en Honduras. De hecho, esta iniciativa recibió reconocimiento durante la semana internacional de la lactancia en agosto del 2011. Debido a este éxito, Gildan creó también áreas designadas para las madres lactantes en otras instalaciones de Honduras, así como en Nicaragua y República Dominicana. Estas áreas designadas proporcionan un espacio sereno y tranquilo decorado con fotografías de los bebés de nuestras empleadas, donde las madres lactantes pueden extraerse leche y almacenarla. Estas estaciones benefician a un promedio de 150 trabajadoras al año.

En el 2016, creamos 11 áreas de lactancia en nuestras instalaciones textiles y de costura.

Clínica prenatal en Bangladesh

En el 2014, se inauguró una clínica prenatal en nuestra instalación en Bangladesh. La clínica ofrece cuidado prenatal y educación para las empleadas embarazadas. Un médico y una enfermera están a cargo de la clínica y ofrecen talleres periódicos sobre temas como: cuidado especial de las mujeres embarazadas, técnicas de ejercicios para facilitar el nacimiento, cuidado de los recién nacidos, y técnicas de lactancia. También se estableció un programa de vacunas, principalmente contra el tétanos, para proteger a las madres y a los bebés.



Prevención de la tuberculosis en Bangladesh

En el 2016, nuestra instalación en Bangladesh organizó una campaña de concientización sobre la tuberculosis, dada la prevalencia de esta enfermedad infecciosa en la región. La campaña incluía programas de educación, así como información sobre el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad.

Estas iniciativas fueron dirigidas por especialistas externos, invitados por Gildan, para proporcionar la mejor ayuda y apoyo a nuestros empleados.



INICIO

La protección y el mejoramiento de la salud y la seguridad de nuestros empleados son asuntos prioritarios para Gildan y constituyen una parte integral de nuestras prácticas empresariales. Los movimientos repetitivos son una parte inherente del proceso de manufactura y pueden ocasionar incomodidad y posibles lesiones. Gildan ha implementado medidas para mejorar las prácticas de ergonomía en todas las instalaciones, con el objetivo de mitigar las molestias que sufren los trabajadores y prevenir las lesiones en el lugar de trabajo.

En la industria de la manufactura de textiles y confección, los principales riesgos relacionados con el desarrollo de trastornos musculosqueléticos (MSD, por sus siglas en inglés) son los peligros sutiles, como la exposición a movimientos repetitivos y vibraciones, así como las posturas incorrectas. En comparación con las demás industrias, la incidencia de otros tipos de lesiones agudas, enfermedades y accidentes fatales es muy baja. Aparte de los peligros relativos al ámbito laboral, es importante tener en cuenta que existen otros elementos no relacionados con él (la salud general y las actividades de diversión, recreativas y físicas de la vida cotidiana no relativas al trabajo) que también contribuyen al desarrollo e incidencia de los MSD.

En el 2008, Gildan se asoció con el Ergonomic Center of North Carolina (ECNC, por sus siglas en inglés) para desarrollar un Programa de ergonomía de primer nivel e implementarlo en todas sus instalaciones. El ECNC ayudó a Gildan a identificar y solucionar los riesgos relativos a la ergonomía. Aunque nuestro modelo actual aún se basa en la metodología del ECNC, queremos desarrollar un programa más personalizado, que tome en consideración los aspectos específicos de nuestro diseño operacional. En función de esto, reevaluaremos el Programa durante el año 2017 para asegurarnos de que se ajuste a las necesidades del proceso de manufactura de la Compañía. Comunicaremos los resultados de la evaluación en el próximo Informe de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que se publicará en el año 2018.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN

Se asignó un especialista en ergonomía del ECNC para trabajar con Gildan en el desarrollo continuo del Programa de ergonomía. ECNC realizó una evaluación inicial en Honduras durante mayo de 2009. En esta evaluación se incluyó una serie de entrevistas a la gerencia y a los empleados, visitas a cuatro de nuestras instalaciones de manufactura y la revisión del Programa vigente de ergonomía de Gildan, lo que abarcó todos los datos médicos disponibles.

La ECNC centró su evaluación inicial en el estudio minucioso de los trabajos y los procesos específicos que se consideran de alto riesgo para los empleados de Gildan. El ECNC preparó recomendaciones determinadas donde se abordaron los peligros asociados comúnmente con los MSD. Estas recomendaciones se implementaron y han sido incluidas en el Programa de ergonomía de Gildan.

El Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM, por sus siglas en inglés) clasifica la competencia en las prácticas ergonómicas. El Programa del ECNC brinda una directriz para ayudar a las empresas a superar los niveles más bajos de implementación de ergonomía y lograr un estado de "primer nivel" dentro 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• Liderazgo en la gestión• Responsabilidad y participación de los empleados• Equipo de ergonomía de la planta• Evaluación de riesgos y control de peligros• Establecimiento de prioridades y análisis	<ul style="list-style-type: none">• Nivel 1: solo en emergencias• Nivel 2: reacción• Nivel 3: cumplimiento• Nivel 4: prevención• Nivel 5: clase mundial

Entre los elementos clave presentes en el modelo que utiliza el ECNC, se incluyen los siguientes:

- **Responsabilidad y participación de los empleados**, para establecer pautas e implementar una política disciplinaria de seguridad que incluya las expectativas relacionadas con la participación y los comportamientos.
- **Liderazgo en la gestión**, para garantizar la disponibilidad de recursos y la evaluación del Programa.
- **Gestión de lesiones**, para identificar síntomas tempranos en los empleados y brindar un mejor seguimiento de las tendencias hacia las lesiones, con el objetivo de identificar el origen y de mitigar los riesgos.
- **Educación y capacitación**, para apoyar las actividades de concienciación sobre ergonomía y las capacitaciones específicas destinadas a los empleados de alto riesgo.
- **Auditoría y cumplimiento del Programa**, para implementar todos los elementos del Programa y evaluar el desempeño.
- **Equipo de ergonomía de la planta**, para formar equipos multidisciplinarios que administren el Programa.
- **Evaluación de riesgos y control de peligros**, para aplicar controles a los riesgos identificados.
- **Establecimiento de prioridades y análisis**, para reaccionar efectivamente ante los incidentes.



TRABAJOS DESTINADOS A LA MEJORA DE LA ERGONOMÍA DE NUESTROS EMPLEADOS: DATOS BREVES SOBRE NUESTROS LOGROS EN CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Durante el año 2016, las instalaciones han continuado su avance en el marco de nuestro Programa de Ergonomía.

- Nuestras instalaciones en la República Dominicana y Nicaragua inauguraron sus primeras Escuelas para la Salud de los Hombros.
- Se brindaron 21,887 horas hombre de capacitaciones sobre ergonomía básica, riesgos de ergonomía, gestión de cargas y "protección continua de la espalda" y cuidado de la ergonomía en la oficina y en el hogar en todas nuestras instalaciones de manufactura.
- Mediante nuestros más de 15 proyectos, hemos llevado a cabo una cantidad récord de análisis de riesgos y las mejoras en ergonomía correspondientes en nuestras instalaciones de Centroamérica.**
- Cada participante de nuestras Escuelas para la Salud de la Espalda y los Hombros completó una evaluación final para medir el efecto de su participación en el Programa. El 96 % de los participantes indicó que la capacitación los había ayudado a mejorar su rendimiento en el trabajo.

Debido a cambios organizativos en nuestras instalaciones de Nicaragua y la República Dominicana, nuestro Programa de Ergonomía se vio afectado en términos de consistencia en la implementación. Durante el año 2016, reforzamos nuestro sistema con el objetivo de asegurar que estas instalaciones estén al mismo nivel que el resto de las instalaciones de manufactura. A pesar de esto, pudimos poner en práctica iniciativas destinadas a la consolidación del Programa, como la implementación de nuevas Escuelas para la Salud de la Espalda y los Hombros en el año 2016.

Ahora, todas las instalaciones de Centroamérica cuentan con un Comité de Ergonomía funcional, que es responsable del análisis de riesgos y de los procesos de implementación destinados a la reducción de las posibles lesiones de nuestros empleados. Durante el año 2017, el Comité de ergonomía pasará a conformar el comité de seguridad, salud y medioambiente (EHS, por sus siglas en inglés).

Eventos de ergonomía

En el año 2016, Gildan celebró su quinta reunión anual de ergonomía en su instalación de costura de San Miguel. Durante el evento, que tuvo una duración de dos días, se ofreció capacitación sobre ergonomía a los empleados y se realizaron competencias entre ellos. Se dio fin a las actividades con una ceremonia de premiación. Además, cada empleado recibió un folleto con información detallada sobre ergonomía. Asimismo, en todas las instalaciones de textiles en Centroamérica y el Caribe se organizó una semana de la seguridad y la ergonomía, donde los empleados recibieron capacitación sobre el uso de su equipo de protección personal (EPP) y sobre temas de ergonomía. También se llevaron a cabo actividades adicionales, como presentaciones en las cafeterías y la distribución de folletos sobre cuestiones de ergonomía.

En junio del 2016, Gildan celebró su primera Cumbre de Ergonomía en Honduras. La Cumbre, que contó con la participación de todas nuestras instalaciones, permitió el intercambio de información actual sobre el estado y los objetivos del Programa, como también de las mejores prácticas para lograr un perfeccionamiento continuo en temas relativos a la ergonomía. El departamento Médico y el de Ingeniería de Procesos presentaron un total de 20 proyectos de mejora de la ergonomía.

En nuestra 1.^a Cumbre de ergonomía se destacaron los siguientes proyectos:

- En nuestra instalación AKH Embellishment se implementó el uso de carros de transporte en las áreas de corte, secado y serigrafía. Lo que ha constituido una reducción y optimización de los tiempos de traslado y viaje, además de una disminución de las molestias musculoesqueléticas que presentan los empleados. Adicionalmente, el 85 % de los empleados encuestados mencionaron una mejora en sus actividades al utilizar los carros y el 71 % mencionó una mejora al usar el carro de apoyo.
- En la instalación de costura de Gildan en San Antonio, se implementó una mejora en las mesas de inspección de camisetas. Esto significó una reducción de los riesgos de ergonomía a través de la mejora del diseño de las mesas de inspección de camisetas y la prevención de las molestias musculoesqueléticas en hombros, espalda, codos y muñecas.
- Se implementó una capacitación cruzada para reducir la incidencia de movimientos repetitivos y desarrollar nuevas habilidades en nuestras instalaciones de manufactura de calcetines. Mediante la impartición de más de 100,000 horas de capacitación, esta iniciativa ha permitido reducir los movimientos repetitivos durante la jornada laboral y dotar a nuestros empleados con aptitudes a través del desarrollo de nuevas habilidades. Los empleados experimentan un cambio en su rutina y realizan movimientos diferentes durante su jornada laboral, lo que da como resultado un personal más eficaz y motivado. El 72 % de la planta de producción ya se graduó del programa de capacitación cruzada.

ESCUELAS PARA LA SALUD DE LA ESPALDA DE GILDAN

Como parte de sus esfuerzos constantes de implementación del Programa de Ergonomía y de su compromiso con la salud de los empleados; durante los últimos años, Gildan implementó Escuelas para la Salud de la Espalda en Honduras e inauguró las primeras escuelas en la República Dominicana y en Nicaragua en el 2016. Estas Escuelas se desarrollaron sobre la base de un programa que creó el Centro Regional de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social. El equipo médico de Gildan en Honduras cuenta con 13 enfermeras y 15 doctores certificados como instructores, quienes pueden impartir sesiones teóricas y prácticas a los empleados. En Nicaragua, el médico y la enfermera se encuentran certificados, además del médico de la República Dominicana.

El objetivo de estas sesiones es educar a los empleados sobre cómo cuidar su salud con el fin de prevenir lesiones en la espalda y así mejorar su calidad de vida general. La capacitación se realiza en una serie de 10 sesiones en las que se abarcan ejercicios que contribuyen a reducir el dolor de espalda, las recaídas de lesiones en la espalda y los permisos médicos relacionados con el trabajo. Se realiza un proceso de selección médica a cargo de nuestros médicos, la cual se utiliza para seleccionar a los empleados que participarán en el programa.

Gildan es la primera empresa en Honduras y Nicaragua que implementa un programa de este tipo.

Como consecuencia del éxito de las Escuelas para la Salud de la Espalda de Gildan, hemos desarrollado las Escuelas para la Salud de los Hombres. Se implementó por primera vez en una de nuestras instalaciones de costura en Honduras. Un total de 19 médicos y 12 enfermeras recibieron capacitación para convertirse en instructores certificados. La Escuela para la Salud de los Hombres funciona en las mismas ubicaciones que la de la salud de la espalda. En el 2016, se establecieron Escuelas para la Salud de la Espalda en dos instalaciones de Nicaragua y se inaugurará una tercera durante el 2017. En el año 2016, se inauguró la primera Escuela para la Salud de la Espalda en la República Dominicana y se abrirá una segunda en el 2017.



EN EL FUTURO

Después de siete años de experiencia en la implementación de un esquema completo y estructurado basado en el modelo de madurez del ECNC, creemos que hemos obtenido logros importantes, pese a las dificultades. Estos logros nos han permitido detenernos a evaluar cómo queremos seguir mejorando y manteniendo este compromiso de bienestar ergonómico en el futuro.

Nuestros esfuerzos han traído logros importantes, como definir una política de ergonomía, desarrollar programas de capacitación y fomentar la participación y conciencia de los empleados, además de promover una continua evaluación de riesgos y gestión de cambios. El 2017 será el año para evaluar estos logros en función de los desafíos y las nuevas complejidades que conlleva nuestro proceso de manufactura.



INICIO

Gildan brinda atención de salud de primera línea a todos sus empleados de Centroamérica, República Dominicana y Bangladesh mediante clínicas médicas totalmente equipadas en cada una de sus instalaciones de manufactura. Las clínicas médicas operan las 24 horas del día, los siete días de la semana. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados con el lugar de trabajo, nuestro equipo médico alrededor del mundo, compuesto por 37 médicos y 71 enfermeras, con frecuencia brinda servicios como atención prenatal y vacunación.

Los empleados visitan la clínica en casos de lesiones o accidentes menores. Sin embargo, nuestro personal médico también ofrece consultas y tratamiento general para problemas de salud como dolores de cabeza repentinos, fiebre, síntomas o enfermedades gástricas o respiratorias, y consejos de salud en general.

Durante el año 2016, se registraron más de 144,000 consultas médicas en nuestras clínicas en las instalaciones de Centroamérica y República Dominicana. Además, se registraron más de 34,000 consultas en Bangladesh.

En el año 2016, nuestras clínicas proporcionaron una gran cantidad de servicios. Por ejemplo, más de 13,400 empleados en Honduras fueron vacunados contra la influenza, la hepatitis B y el tétanos de forma gratuita. Además, 80 empleados y 68 niños en Honduras recibieron vitaminas y antiparasitarios. También se realizaron más de 3,700 pruebas audiométricas en Honduras y 350 en República Dominicana como parte de un programa de prevención de la pérdida de la audición.

Como parte de nuestras actividades de prevención en salud, nuestras instalaciones en Nicaragua organizaron dos campañas de vacunación de manera gratuita para cerca de 600 empleados. Adicionalmente, más de 120 empleados fueron recibieron la prueba de detección de bacilos ácido-rápidos (AFB) para detectar infecciones tuberculosas activas (TB), y se administraron más de 200 análisis de azúcar en sangre.

Además de los servicios básicos de salud, todas las empleadas embarazadas son elegibles para recibir atención médica relacionada con su embarazo mediante los talleres de maternidad que ofrece 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, las empleadas que se inscriben para este programa reciben capacitación acerca de diferentes temas como los siguientes:

- Cuidado especial para mujeres embarazadas
- Técnicas de ejercicio para facilitar el nacimiento
- Cuidado de los recién nacidos (higiene y preparación del hogar para la llegada del bebé)
- Técnicas de lactancia

Nuestros equipos médicos reciben formación continua para responder a las necesidades específicas de las regiones donde ejercen su profesión. En 2016:

- 22 médicos y 20 enfermeras recibieron capacitación en reanimación cardiopulmonar (RCP)
- 19 médicos y 13 enfermeras se capacitaron en los programas de ergonomía Escuela de Espala o de Hombro de Gildan.
- 11 médicos recibieron capacitación en salud laboral
- 16 médicos recibieron certificación para realizar pruebas audiometría.
- 11 enfermeras aprendieron acerca de la conservación de la audición

En el año 2010, Gildan se asoció con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) para abrir una farmacia adyacente a nuestras clínicas del complejo Río Nance en Honduras en beneficio de todos los empleados que trabajan en el complejo. Durante el año 2016, la farmacia despachó, sin costo alguno, más de 146,000 recetas entregadas por nuestros médicos, lo cual representa más de USD 490,000 en medicamentos.

Adicionalmente, se proporcionó a nuestros empleados en Bangladesh un monto superior a USD 357,000 en medicamentos sin costo alguno, mientras que nuestros empleados en Nicaragua recibieron 13,800 atenciones médicas y más de 25,700 recetas fueron extendidas durante 2016.

SALUD Y BIENESTAR

La salud y el bienestar de los empleados son una prioridad social en Gildan. Contamos con varios programas e iniciativas en toda la organización para ayudar a manejar la salud y bienestar de los empleados.

A través de un programa de asistencia para empleados (EAP, por sus siglas en inglés), todos nuestros empleados en Norteamérica y Barbados tienen acceso a medidas para manejar el estrés relacionado con el trabajo y la capacitación. El EAP se ofrece a los empleados de forma gratuita, voluntaria, confidencial y sin ningún costo. Este servicio brinda orientación a los empleados y sus familias, y les da la oportunidad de hablar con profesionales cuando enfrentan desafíos en el trabajo o problemas personales (por ejemplo, intimidación y acoso, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, problemas matrimoniales, situaciones con el cuidado de ancianos, estrés familiar y asesoría legal).

De forma similar al EAP, los empleados en nuestras localidades de Centroamérica tienen acceso a asesoría familiar. Además, también proporcionamos varias iniciativas localizadas para promover la salud y el bienestar en cada una de nuestras localidades de operación.



INICIO

La identificación temprana de las inquietudes de los empleados es esencial para garantizar no solo el cumplimiento básico del Código de Conducta, sino también para crear un lugar de trabajo participativo a través del respaldo de las líneas de comunicación eficaces y realmente abiertas entre gerentes y empleados. Lo anterior se logra en todas las oficinas administrativas e instalaciones de manufactura de Gildan gracias a mecanismos de comunicación formales en los que se incluye lo siguiente:

Política de Puertas Abiertas

Una política de Puertas Abiertas para propiciar la comunicación de los empleados con la gerencia por cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata.

Mesas Redondas

Los equipos de gerencia y los empleados organizan las mesas redondas con el fin de identificar las mejores prácticas, analizar las quejas y desarrollar de forma conjunta un plan de acción para encontrar soluciones.

- Brindar respuestas inmediatas al empleado
- La frecuencia de las mesas redondas varía según la región y se pueden organizar una vez al mes o dos veces al mes, o bien trimestralmente

Comités de empleados y gerencia

Se han creado varios comités de empleados y gerencia en distintas ubicaciones para compartir opiniones y apoyar con el manejo de diversos asuntos del lugar de trabajo. Además de los comités de salud y seguridad y de ergonomía, se han establecido otros más, cuyos miembros se reúnen mensualmente para analizar asuntos que abarcan el transporte, la cafetería e iniciativas medioambientales, o bien para abordar problemas específicos de una instalación u oficina en particular. Los siguientes son ejemplos de comités que se han creado y de algunas iniciativas excelentes que se han desarrollado como resultado:

- En Honduras, se creó un comité medioambiental para supervisar todas las actividades relacionadas de nuestro complejo textil, como reciclaje, reforestación y circulación de folletos educativos.
- En República Dominicana, se formaron varios comités para empleados de diferentes turnos con el objetivo de trabajar en los resultados de las encuestas de opinión y establecer un plan de acción que aborde aquellas áreas identificadas que se deben mejorar.
- En Barbados, un comité de personal es responsable de planificar actividades para empleados. Este comité, junto con el comité verde y bienestar, también actúa como un conducto de información para los empleados con el propósito de dar a conocer sus preocupaciones, o bien como un mecanismo a través del cual pueden enviar sus sugerencias.
- En Bangladesh, los comités de participación de los empleados y de salud, seguridad y medioambiente están conformados por representantes de los trabajadores y gerencia. El comité de participación de los empleados se reúne cada dos meses para analizar las inquietudes que plantean los representantes de los trabajadores. Anualmente, se eligen diez miembros (5 trabajadores y 5 gerentes) por votación.
- El comité de salud, seguridad y medioambiente se reúne una vez al mes para analizar los problemas de seguridad, supervisar que los empleados y la empresa cumplan las medidas de prevención relacionadas con la salud y la seguridad, formular planes de acción y abordar las áreas que se deben mejorar.

Buzones de sugerencias

Los buzones de sugerencias ubicados en el piso de producción y en las cafeterías de todas las instalaciones de manufactura en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh representan uno de los mecanismos de comunicación implementados para permitir que los empleados informen sus inquietudes de manera anónima. Un empleado regional y que no pertenece a la gerencia recopila los mensajes escritos de los buzones cada dos semanas.

- En Honduras, se recibieron más de 6,200 sugerencias en el año 2016. La mayoría de las inquietudes se relacionaban con asuntos de Recursos Humanos, situaciones relacionadas con el trabajo y mandos medios, todos los cuales se solucionaron a través de las oficinas regionales de Recursos Humanos.
- En República Dominicana, recibimos más de 100 sugerencias relacionadas con la cafetería, asuntos de Recursos Humanos, así como situaciones relacionadas con el trabajo y mandos medios.
- En Bangladesh, se recibieron 27 sugerencias que se relacionaron con los servicios de cafetería, algunas ideas para el paseo familiar anual, los uniformes y asuntos de Recursos Humanos.
- En Barbados, hay buzones de sugerencias en todos los pisos de todos los edificios. Las sugerencias de los empleados se recopilan de manera regular y se abordan durante las reuniones trimestrales de personal.
- A lo largo de los años, se han iniciado muchos programas exitosos basados en las sugerencias que nuestros empleados han depositado en los buzones de sugerencias. En estas sugerencias se incluyeron la implementación del programa de cooperativas en las instalaciones de Río Nance en Honduras, la construcción de un área de estacionamiento cubierto para motocicletas en San Miguel, el establecimiento del comité ecológico en Barbados, modificaciones a los programas de incentivos y la adopción de nuevas ideas para las actividades del día familiar que se realiza en Bangladesh.
- Pese a que no todas las instalaciones de los EE. UU. cuentan con buzones de sugerencias, ya se han instalado en nuestras instalaciones de hilado de Salisbury en Carolina del Norte y las instalaciones de Charleston en Carolina del Sur. También tenemos previsto colocar los buzones de sugerencias en nuestros centros de distribución ubicados en Mebane, Carolina del Norte y en Hamer, Carolina del Sur.
- Durante el año 2017, se implementarán buzones de sugerencias en las áreas de producción de Gildan Apparel (Canadá) LP (antes conocida como Doris Inc. y adquirida en el 2014).
- Hemos visto un aumento en la cantidad de sugerencias recibidas durante los últimos años. Esto lo atribuimos a diversos esfuerzos que buscan generar conciencia y promover el uso de los mecanismos de comunicación a disposición de los empleados. Asimismo, creemos que este aumento en la participación se debe a que se han atendido la mayoría de las sugerencias y a que los empleados reciben comentarios sobre sus ideas. De hecho, se implementaron varias mejoras de seguridad como resultado directo de las sugerencias que los empleados depositaron en los buzones. Por ejemplo, una empleada de Charleston, Carolina del Sur, identificó la necesidad de instalar mallas de seguridad alrededor de los rieles de los pisos superiores, donde ella trabaja. Así se podría evitar que cayera cualquier caja o material a los pisos inferiores, lo que se consideraría un peligro para los empleados que trabajan en esos pisos. Esta malla se instaló tras realizar una inspección del área.

Enlace al sitio web y Línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social

Una línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social siempre está disponible para que los empleados de Gildan puedan informar de manera anónima o confidencial sus inquietudes en inglés, francés, español, creole y bengalí.

- Esta línea directa es parte de nuestra política de denuncias, implementada durante el 2004, y se utiliza como una herramienta de denuncia de presuntas violaciones del Código de Conducta y el Código de Ética, la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de Gildan.
- El departamento de auditoría interna de la empresa prueba la línea directa anualmente.
- Durante el año 2016, recibimos un total de 23 llamadas relacionadas con problemas de recursos humanos; específicamente, problemas laborales y conducta en el lugar de trabajo. Se investigaron todas las quejas y el Comité de Inquietudes de los Empleados y Actos Cuestionables de la Oficina Corporativa de la empresa realizó el seguimiento correspondiente.
- Se investiga cada una de las quejas informadas y los equipos de gerencia realizan el seguimiento, o bien si se presenta a través de la Línea Directa, el seguimiento estará a cargo del 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 de contratistas externos, también verificamos que realmente se hayan instaurado los mecanismos de comunicación.
- Adicionalmente, se presentó a los empleados la línea directa, el Código de Conducta y el Código de Ética en nuestra nueva instalación de calcetines de Canadá. Durante el 2016, se proporcionarán a todos los empleados de estas instalaciones capacitaciones e información adicionales detalladas sobre el Código de Conducta, el Código de Ética y la línea directa.

Capacitaciones

En julio de 2016, los equipos de gerencia y mandos medios de tres instalaciones de manufactura de Alstyle de México recibieron capacitaciones sobre el Código de Conducta y los mecanismos de comunicación de Gildan, como una actividad de integración después de la adquisición. También se capacitó a los empleados de Peds Legwear, nuestra nueva instalación de calcetines en los Estados Unidos, sobre nuestros mecanismos de comunicación y la línea directa.

USO DE LA CREATIVIDAD PARA PROMOVER LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

Como parte de la capacitación de inducción para los nuevos empleados de Gildan, promovemos proactivamente los mecanismos de comunicación disponibles. Adicionalmente, brindamos capacitación específica sobre su uso. En las áreas comunes de todas nuestras instalaciones y oficinas, también hay coloridos carteles que promocionan la línea directa de integridad y responsabilidad social.



INICIO

Cierre de instalaciones y reducción de personal

En el 2016, incrementamos nuestra capacidad de manufactura y distribución, lo que incluye la mejora de nuestra instalación de hilado en Mocksville, Estados Unidos, y la adición de instalaciones de manufactura en Agua Prieta, México, y en Hildebran, Carolina del Norte, a través de las adquisiciones de Alstyle Apparel y Peds Legwear. La empresa también realizó procesos menores de reestructuración en algunas de sus operaciones durante el 2016, con el fin de optimizar los procesos en toda la empresa para permitir un crecimiento continuo. Además, después de estas dos adquisiciones, se realizaron algunos reajustes necesarios para garantizar una transición óptima a nuestro negocio.

Lamentamos las consecuencias negativas que estas consolidaciones tuvieron en nuestros empleados, sus familias y sus comunidades. La empresa hizo todo lo posible para garantizar que a los empleados se les tratará con justicia y respeto, y que recibieran el apoyo necesario durante esta transición.

A finales del 2016, nuestro recuento total fue de 48,555 empleados, en comparación con los 42,818 empleados del año anterior. Aquí se presenta una descripción general de los cambios organizacionales del 2016 que provocaron la mayor cantidad de empleados afectados:

Reestructuración en Prendas de Marca

- Gildan cerró 23 de sus tiendas Gold Toe® en los Estados Unidos el 30 de junio del 2016. Esta consolidación de las tiendas minoristas Gold Toe® formó parte de una estrategia general para reestructurar nuestros canales directos al consumidor, lo que incluyó reinvertir en el resto de las tiendas y en nuestra estrategia de ventas en línea. La decisión de cerrar tiendas específicas se basó en una revisión empresarial que demostró que estas ubicaciones no cumplían con las metas financieras para el negocio minorista de la Compañía.
- Durante la integración de Peds Legwear en la organización global de Prendas de Marca de Gildan, la Compañía descubrió la manera óptima de combinar las dos organizaciones con el fin de garantizar que se trabaje de forma articulada y se aprovechen las fortalezas en las diferentes áreas de la empresa. Como resultado, 38 empleados se vieron afectados en la eliminación de puestos en las áreas de ventas, finanzas, comercialización, marketing, diseño, desarrollo de productos y operaciones. Dentro de este proceso de reorganización, se cerró la oficina principal de Peds en Montreal el 31 de diciembre del 2016.

Reestructuración en Asia

- Con el objetivo de mejorar la eficiencia de nuestras operaciones de abastecimiento en Asia, Gildan consolidó y centralizó estas operaciones en Shanghái dentro de la oficina de abastecimiento de Hong Kong. Esto produjo el cierre de la oficina de abastecimiento en Shanghái, efectivo el 16 de marzo. Los servicios de la oficina de abastecimiento en Shanghái se desplazaron a otra región en una ubicación más céntrica, lo cual ofrece un mayor acceso al mercado asiático y también ofrece una gran fuente de talentos para una mayor expansión.

Cierre de centros de distribución

- Tras la adquisición de Alstyle, la empresa decidió optimizar la cantidad de centros de distribución dentro de la red de Gildan.. Seconsolidaron los centros de distribución de Dallas y Filadelfia en el centro de distribución ubicado en la costa este de los Estados Unidos. El centro de distribución de Dallas cerró el 30 de septiembre del 2016 y el centro de distribución de Filadelfia, el 31 de octubre del 2016.



INICIO

El Código de conducta de Gildan y el equipo de administración respetan los derechos de libertad de asociación de los trabajadores. Gildan trabaja actualmente en colaboración con varios sindicatos. La empresa reconoce plenamente el derecho de los empleados a formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluido un sindicato, y su derecho a participar en la negociación colectiva con la empresa. Aproximadamente 24,700 de nuestros empleados (un 51 % del total de empleados de Gildan) están representados por sindicatos en todo el mundo, de los cuales el 42 % se rige por un acuerdo de negociación colectiva (ANC) entre el sindicato y las instalaciones correspondientes.

REPÚBLICA DOMINICANA

Durante el año 2016, nuestra planta textil en República Dominicana continuó trabajando de manera colaborativa y constructiva con los sindicatos activos a pesar de no tener un acuerdo de negociación colectiva debido a litigios en curso. De momento, no hay resolución final de la Corte Suprema de la República Dominicana con respecto a cuál sindicato representa a la mayoría de los trabajadores de nuestra planta textil de dicho país. La empresa ha continuado unilateralmente la aplicación de todos los beneficios económicos previamente acordados para los trabajadores y continuará proporcionándoles estos beneficios a los empleados.

CENTRO AMÉRICA

Durante el año 2016, nuestra instalación de costura Star en Honduras tenía un ANC implementado, que continuará durante el 2017. Una segunda instalación de costura en Honduras comenzó su primera negociación de ANC a finales de 2016 y se espera que concluya durante el segundo trimestre del 2017.

En Nicaragua, dos instalaciones de costura y sus respectivos sindicatos renegociaron y renovaron su ANC durante 2016.

MÉXICO

Con la adquisición de Alstyle en 2016, la empresa adquirió tres instalaciones sindicalizadas que tienen implementados ANC activos.



INICIO

Gildan está comprometida a alcanzar los más altos estándares con respecto a nuestras prácticas laborales y condiciones de trabajo.

Nos esforzamos para mantener un diálogo abierto con organizaciones no gubernamentales (ONG), miembros del movimiento obrero y otras partes interesadas con el fin de mejorar continuamente los derechos y las condiciones de trabajo de nuestros empleados.

La implementación exitosa de nuestro Programa de cumplimiento social sobre prácticas laborales y condiciones de trabajo en todas nuestras ubicaciones es evidencia de nuestro compromiso por operar con responsabilidad y valorar a nuestros empleados como lo hace un empleador socialmente responsable. Nuestro Programa de Cumplimiento Social fue acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) en 2007. Gildan fue la primera compañía verticalmente integrada en tener un programa de cumplimiento social acreditado por la FLA. El programa está diseñado para garantizar que todas nuestras instalaciones cumplan con nuestro estricto Código de conducta, las leyes nacionales e internacionales y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos establecidos por la organización de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y la Asociación por el Trabajo Justo (FLA).



INICIO

Hace más de diez años, Gildan adoptó la práctica de realizar auditorías obligatorias como parte de su amplio programa de cumplimiento social.

Todas las instalaciones que son de propiedad de Gildan o de contratistas externos están sujetas a la realización de por lo menos una auditoría interna completa cada 18 meses. Como política, las auditorías internas se realizan sin previo aviso. Sin embargo, bajo ciertas circunstancias extraordinarias, podemos optar por programar la auditoría mediante un semianuncio. En estos casos, se indicará un período no específico durante el cual un auditor de Gildan podría visitar una instalación. Las auditorías internas son realizadas por equipos de auditoría regional que han sido extensamente capacitados para la aplicación de nuestras pautas de monitoreo y programas de cumplimiento social. No obstante, Gildan podría utilizar los servicios de terceros para realizar auditorías internas en algunas regiones.

Los auditores internos son contratados y seleccionados según un conjunto de competencias necesarias para desempeñarse bien en el papel. Las nuevas contrataciones siguen una serie de sesiones de orientación y capacitación para garantizar el desarrollo de las capacidades que necesitan para cumplir con sus responsabilidades. Cada año se realizan evaluaciones de desempeño para identificar cualquier brecha de capacitación y para desarrollar un plan de capacitación personalizado que logre mejorar las capacidades de cada empleado.

Los requisitos básicos para todos los empleados de cumplimiento y auditores externos incluyen, entre otros, lo siguiente:

- La comprensión del Código de conducta de Gildan.
- La capacidad de comunicarse en el idioma local de la región (con excepción de Haití, donde se utiliza el servicio de un intérprete de criollo haitiano).
- El conocimiento de las leyes locales de la región.
- El conocimiento del Manual de cumplimiento social sostenible de Gildan o SMETA, o de los estándares de comparación de la FLA.
- El conocimiento y la comprensión del programa de Ciudadanía Corporativa de Gildan, el sistema interno de auditoría y el manejo de herramientas relacionadas, tales como la Base de datos de responsabilidad social corporativa de Gildan.
- La participación en la FLA, la WRAP u otras auditorías externas.

Además de los procesos internos, se llevan a cabo auditorías externas frecuentes en las instalaciones de Gildan y de los contratistas. Generalmente, estas auditorías las realizan organizaciones externas y son solicitadas por la Fair Labour Association (FLA), la organización Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), el programa Better Work de la OIT o por uno de nuestros clientes.

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

HERRAMIENTAS DE MONITOREO

Las herramientas de monitoreo y auditoría de Gildan abarcan tanto nuestras propias buenas prácticas y requisitos de cumplimiento laboral, como también las buenas prácticas de nuestros clientes principales. Estas herramientas incluyen lo siguiente:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación.
- Directrices de auditoría.
- Pautas de monitoreo.
- Formularios de entrevista de la gerencia. Pautas para la entrevista del empleado.
- Plan de acción de la gerencia.

Pautas de monitoreo de Gildan

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

CANTIDAD DE TRABAJADORES (EXCLUYENDO GERENTES)	DÍAS DE AUDITORÍA	ENTREVISTAS INDIVIDUALES	TOTAL DE EMPLEADOS ENTREVISTADOS	REGISTROS DE ARCHIVOS, TIEMPO Y SALARIO DEL EMPLEADO	DURACIÓN REAL DE LAS ENTREVISTAS
1-100	1 DÍA	6 (O CANTIDAD TOTAL DE TRABAJADORES SI SON MENOS DE 5)	10	10	2.5 HORAS
101-500	2 DÍAS	6	26	26	6 HORAS
501-1000	3 DÍAS	12	42	42	8.5 HORAS
1001-2000	4 DÍAS	20	52	52	12.5 HORAS

Más de 2000	4 DÍAS	22	62	62	14 HORAS
-------------	-----------	----	----	----	-------------

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y CUMPLIMIENTO SOCIAL ANTES Y DESPUÉS DE UNA ADQUISICIÓN

Gildan continúa expandiendo su presencia en mercados emergentes. Para garantizar que las adquisiciones se realicen de forma responsable, se evalúan los riesgos sociales y medioambientales a través de un proceso de debida diligencia. Como parte del protocolo de la Compañía, se escruta el cumplimiento de las leyes ambientales y laborales locales y los estándares de regulación, además de los requisitos sociales y medioambientales internos de Gildan.

Una vez que finaliza un proceso de adquisición, trabajamos de forma directa con la empresa adquirida para ayudarlos a comprender los estándares sociales y medioambientales que son clave en nuestro programa de Ciudadanía Corporativa de Gildan, como también para ayudarlos a cumplir con ellos. Para esto, se identifican brechas en sus prácticas existentes y se les ayuda a desarrollar e implementar acciones correctivas de forma expedita.

En este sentido, el cumplimiento tiene un rol crucial durante los procesos de diligencia debida y de integración. Los principales pasos del proceso de integración son los siguientes:

- Implementar el Código de conducta de Gildan y llevar a cabo las capacitaciones de concienciación de los empleados.
- Capacitar a los auditores.
- Llevar a cabo la auditoría inicial e implementar acciones correctivas.

Integración

Gildan completó la adquisición de Alstyle en mayo de 2016. Todos los procedimientos laborales, ambientales, de salud y seguridad de Gildan están en proceso de implementación y todas las instalaciones recibirán su primera auditoría en el transcurso del año 2017.

Gildan completó la adquisición de Peds Legwear en julio de 2016. A fines del año fiscal 2016, todos los contratistas internos y externos ya se encontraban auditados y capacitados para el cumplimiento del Código de conducta de Gildan.

En 2015, Gildan completó la adquisición de Comfort Colors, el proveedor líder de camisetas y sudaderas básicas teñidas sin decoración para el mercado de prendas estampadas de América del Norte. Durante el proceso de adquisición, Gildan llevó a cabo un proceso exhaustivo de debida diligencia que incluyó una revisión de las auditorías sociales y medioambientales anteriores de la empresa. Finalmente, el proceso de adaptación de Comfort Colors a los estándares de cumplimiento social de Gildan se completó en el año 2016, según lo planificado.

En el año 2015, se llevó a cabo la primera auditoría de nuestra planta de producción de calcetines ubicada en Canadá (anteriormente Doris Inc.), que fue adquirida en el año 2014. Desde entonces, la instalación se integró completamente. Ahora opera en pleno cumplimiento del Código de Conducta de Gildan y goza de la implementación de todos los programas de cumplimiento social y medioambiental.



INICIO

AÑO FISCAL 2016

El objetivo de Gildan es auditar el 100 % de las instalaciones propias y de contratistas externos de manufactura por lo menos una vez en un período base de 18 meses. Adicionalmente, todas las instalaciones de abastecimiento nuevas se deben auditar antes de que inicien cualquier producción para Gildan. Esto incluye las instalaciones de manufactura de contratistas externos al menos una vez cada 18 meses.

Las auditorías se priorizan según una evaluación basada en el riesgo que se contabiliza para el país, las finanzas y el riesgo reputacional.

En 2016, se realizaron 214 auditorías en instalaciones propias, de contratistas externos y en determinadas instalaciones de proveedores de materia en todo Asia, América Central, el Caribe y América del Norte. Esta cantidad incluye un total de 207 completadas y 7 en seguimiento. De estas, 130 las realizaron nuestros auditores internos o externos en representación de Gildan; y las 84 restantes las llevaron a cabo auditores externos de la FLA, el programa Better Work de la OIT y la organización WRAP o nuestros clientes.

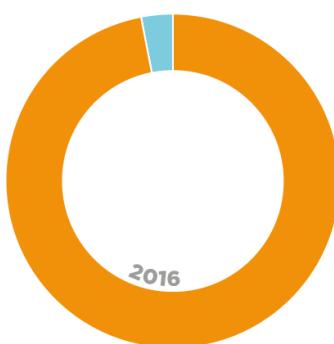
En el ciclo de auditoría de 2016, se incluyeron 19 instalaciones de contratistas externos potenciales, de las cuales 15 no cumplieron con nuestros estándares, por lo que no se les concedió la oportunidad de ser parte del negocio de Gildan. Asimismo, siete instalaciones de contratistas externos existentes dejaron de trabajar para nosotros con el fin de consolidar y reforzar el cumplimiento dentro de nuestra base de proveedores.

Como parte de la mejora continua de nuestro programa de cumplimiento social y como medida de gran importancia, el año pasado se llevaron a cabo dos auditorías en las instalaciones de proveedores clave de materia prima. Actualmente, estamos desarrollando un procedimiento para calificar a los proveedores de materia prima según el nivel de riesgo a fin de seleccionar a aquellos que se auditarán en el futuro.

En total, un 62 % de las instalaciones de nuestros contratistas activos se sometieron a auditorías al menos una vez; y estas labores las realizaron nuestros auditores internos o auditores externos relacionados en relación con la producción de Gildan de 2016. Nos complace informar que nuestros auditores regionales examinaron el 95 % de las instalaciones de producción propias en América Central para verificar el cumplimiento de nuestro Código de Conducta. En esta misma región, el 60 % de nuestras instalaciones estuvieron sujetas a auditorías externas de clientes o partes interesadas mediante auditores externos.

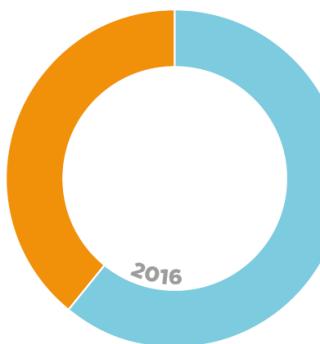
Se realizó una auditoría anual a gran escala en nuestra instalación vertical en Bangladés para garantizar la conformidad constante con los rigurosos estándares de Gildan.

Las instalaciones propias en toda América del Norte así como las de contratistas externos que no se auditaron en 2016 se auditarán en 2017.



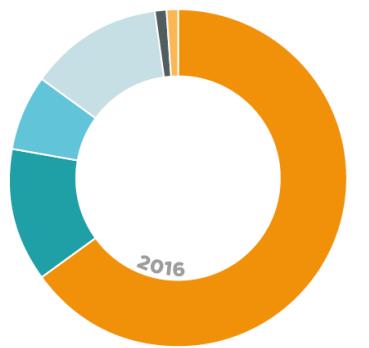
Auditorías de cumplimiento social
Completas vs De seguimiento

- 97% Completas
- 3% De seguimiento



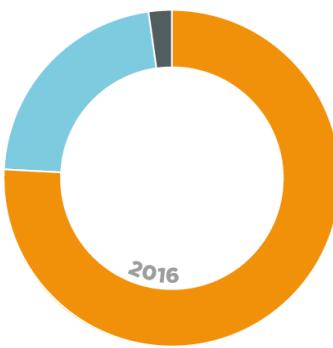
Auditorías de cumplimiento social
Internas vs Externas

- 61% Internas
- 39% Externas



Auditorías externas de cumplimiento social

- **65%** Clientes
- **13%** SMETA
- **7%** Better Work
- **13%** WRAP
- **1%** BSCI
- **1%** FLA



Auditorías de cumplimiento social

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

- **75.8%** Contratistas
- **21.8%** Gildan
- **2.2%** Proveedores de materia prima



INICIO

A través de las auditorías en las instalaciones de producción que trabajan para Gildan, se supervisa el cumplimiento de las condiciones de trabajo que se señalan en el Código de Conducta de Gildan y sus respectivos estándares de comparación, como se indica en el Manual de cumplimiento medioambiental y social sostenible.

Todos los incumplimientos se registran y se les realiza seguimiento en nuestra plataforma interactiva de captura de datos de Responsabilidad Social Empresarial. Como parte fundamental de un programa de cumplimiento social sólido y transparente, presentamos los resultados de las auditorías a la Junta de Directores de manera trimestral.

A continuación, se presenta un resumen de los incumplimientos de instalaciones propias y de contratistas de Gildan durante el ciclo de auditorías de 2016.

AUDITORÍAS SOCIALES INTERNAS DE 2016

Se encontró un total de 205 casos de incumplimientos relacionados con el área laboral en las instalaciones propias de Gildan en el ciclo de auditorías de 2016. Los niveles de gravedad de estos incumplimientos se clasificaron de la siguiente manera:

- 3 incumplimientos mayores (1,5 %)
- 121 incumplimientos de moderados (59 %)
- 81 incumplimientos de leves (39,5 %)

Estos resultados representan una disminución del 26,5 % en el número total de incumplimientos en comparación con el año 2015.

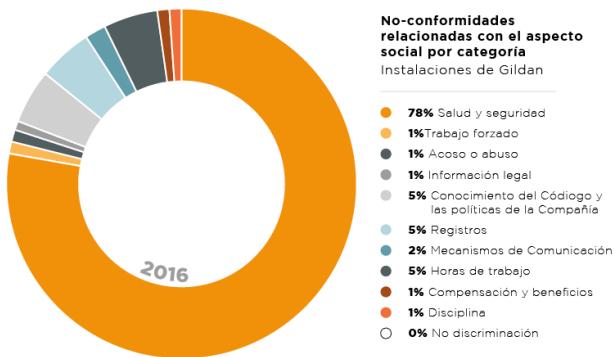
Los tres incumplimientos mayores en nuestras instalaciones propias en 2016 se presentaron durante los segmentos de entrevistas con los empleados de dos auditorías independientes que se realizaron en instalaciones individuales en Honduras y Nicaragua. Estos incidentes se relacionan con nuestras políticas sobre acoso, abuso y discriminación en el lugar de trabajo. Ya hay en curso acciones correctivas para abordar y resolver estos casos.

La mayoría de los incumplimientos en el año 2016 (cerca de un 79 %) tenían relación con temas de salud y seguridad. En nuestro cuestionario de evaluación de auditorías, se incluye un componente riguroso sobre salud y seguridad, ya que este ámbito se regula de forma intensa. Además, la salud y la seguridad de nuestros empleados representan un tema social de importancia clave y es algo prioritario para nuestra empresa y las partes interesadas. Nuestros estándares de comparación en materia de salud y seguridad representan casi el 57 % de nuestro cuestionario, lo que explica por qué la mayoría de los incumplimientos se concentran en esta área. Estos incumplimientos se relacionan con temas de:

- Seguridad contra incendios (pasillos bloqueados, paneles eléctricos descubiertos, luces de emergencia defectuosas, cableado expuesto, señales borrosas de evacuación).
- Uso inadecuado de los equipos de protección personal.
- Seguridad sobre el uso de maquinarias (uso incorrecto o nulo de protectores para los dedos o los ojos).
- Seguridad contra químicos (problemas en las estaciones de lavado de ojos, recipientes sin etiqueta).
- Limpieza general y condiciones sanitarias (por ejemplo, problemas en la cafetería, con los certificados de manipulación de alimentos y el servicio de limpieza general).

Para todos los problemas mencionados anteriormente, la colaboración de los empleados, los supervisores y la gerencia es esencial para mantener el cumplimiento de las políticas y los procedimientos establecidos. Es necesario inculcar un sentido de responsabilidad en todos los niveles de la organización y crear conciencia a través de actividades de compromiso. Hemos diseñado campañas de comunicación interna y de capacitación adaptadas a las necesidades de cada instalación, con las que buscamos comprometer a los trabajadores y motivarlos a ayudar a la gerencia; para ello deben tomar una actitud responsable sobre su seguridad en el trabajo y un papel activo en la conservación de un lugar de trabajo saludable.

Cuando se identifica un caso claro de negligencia, se solicita a los supervisores que tomen las medidas adecuadas, en conformidad con los valores de Gildan, para demostrar y aplicar sus prácticas de seguridad. En todos los casos de incumplimiento, se desarrolla un detallado plan correctivo, con el respaldo de un análisis de causa principal, si es necesario.



INSTALACIONES DE CONTRATISTAS EXTERNOS

Se encontró un total de 1,011 casos de incumplimientos relacionados con el área laboral en las instalaciones de nuestros contratistas externos en el ciclo de auditorías del año 2016. Los niveles de gravedad de estos incumplimientos se clasificaron de la siguiente manera:

- 129 incumplimientos mayores (13 %)
- 487 incumplimientos moderados (48 %)
- 395 incumplimientos leves (39 %)

Esto representa un aumento significativo en el número total de incumplimientos en comparación con el año 2016. Es posible que se deba a la integración de varias instalaciones de contratistas heredadas tras las adquisiciones por parte de Gildan de Doris Inc. en el año 2014 y Peds Legwear en el año 2016. Con estos nuevos socios, se amplió nuestra base de contratistas en aproximadamente un 18 %, lo cual aumentó nuestras auditorías y las actividades correctivas en general. Además, debido a una estrategia correctiva intensiva destinada a aumentar los niveles de cumplimiento en instalaciones de contratistas externos existentes, fue necesario programar nuevas auditorías en nuestros contratistas de volumen alto y medio en Asia.

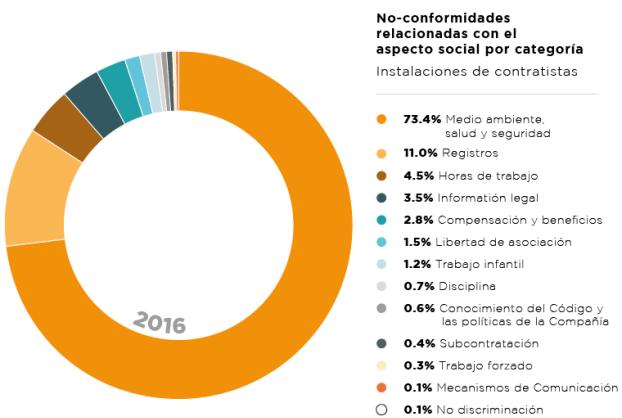
Los incumplimientos mayores observados en las instalaciones de nuestros contratistas externos en el año 2016 se relacionaron con temas de:

- Información legal (pago insuficiente de seguro social, problemas con los certificados de seguridad contra incendios y las licencias comerciales).
- Conservación de registros (contratos laborales y expedientes de personal perdidos o incompletos, tiempo de conservación y registros de nóminas inadecuados).
- Disciplina (deducciones salariales disciplinarias).
- Horario de trabajo (horas extraordinarias excesivas, trabajo en días de descanso).
- Compensación y beneficios (pago insuficiente de horas extraordinarias, retrasos en los pagos).
- Trabajo infantil (falta de inscripción de empleados menores de edad, verificación inadecuada, incumplimiento de las restricciones de trabajo de menores de edad).
- Trabajo forzado y libertad de movimiento (poca libertad de movimiento durante las horas de trabajo).
- Salud y seguridad (salidas de emergencia inadecuadas, inspecciones o certificados contra incendios incorrectos, presencia de peligros de incendio).
- Subcontratación no autorizada.

Se auditó más del 62 % de las instalaciones de contratistas externos activos por lo menos una vez en el año 2016.

Dado que la mayoría de nuestra producción se realiza en instalaciones de propiedad de Gildan, nuestros equipos regionales de cumplimiento tienen vasta experiencia y profundos conocimientos en cuanto a procedimientos, políticas y sistemas eficaces de administración de cumplimiento laboral. Compartimos este conocimiento con los equipos de administración de nuestros contratistas para educarlos y ayudarlos en el desarrollo de prácticas laborales sólidas para garantizar correcciones sostenibles. En la práctica, nuestros auditores internos regularmente colaboran con los contratistas para implementar planes de acción correctivos. Además, proporcionan consejos y recomendaciones sobre cómo abordar ciertos problemas de la mejor manera.

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



INFORMACIÓN ESPECÍFICA DE 2016 RELACIONADA CON TRABAJO INFANTIL, TRABAJO FORZADO Y LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En la versión modificada del Código de conducta de Gildan, ahora se estipula que los empleados deben tener al menos 16 años de edad, o tener más que la edad mínima necesaria para completar la enseñanza obligatoria o tener la edad legal para trabajar en el país correspondiente; la que sea mayor. Además, se establece que está prohibido que los empleados menores de 18 años trabajen bajo cualquier circunstancia peligrosa. Esta disposición es aplicable a nuestras instalaciones propias, así como a las de nuestros contratistas. Aunque en la mayoría de los países es legal trabajar a los 15 o 16 años, existen varias restricciones en el caso de trabajadores jóvenes, según el Convenio de edad mínima de 1973 de la OIT. Por ejemplo, está prohibido que los trabajadores jóvenes realicen tareas peligrosas o trabajen de noche (de acuerdo con el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores [Industria] de 1919 de la OIT).

Cuando adquirimos nuestra instalación integrada en Bangladés en 2010, un país identificado con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil, pues no ratificó el Convenio 138 de la OIT sobre trabajo infantil, realizamos una evaluación completa de los empleados para confirmar que todos tenían más de 18 años. Se realiza un monitoreo continuo de la fábrica mediante auditorías internas o externas con el fin de mitigar el riesgo de incidentes con respecto a trabajo infantil.

Todos los casos de incumplimiento de nuestros principios sobre trabajo infantil de 2016 se relacionaron con registros inadecuados de menores de edad para trabajar, las instalaciones no contaban con procesos adecuados de verificación de edad previos a la contratación y no lograron el cumplimiento de las restricciones de trabajo de menores de edad.

La siguiente información representa el compromiso de Gildan con respecto a los empleados menores de edad:

- Garantizar que los empleados menores de edad cumplan con la edad legal mínima para trabajar en el país correspondiente.
- Garantizar que los empleados menores de edad no participen en tareas consideradas como peligrosas, tales como coser, participar en actividades con productos químicos peligrosos, levantar cargas pesadas, etc. Entre las tareas aceptables, se incluyen cortar hilos, limpiar el suelo, recoger etiquetas y empaquetar.

Además, los contratistas deben garantizar que se respeten las restricciones con respecto a empleados menores de edad en conformidad con las leyes del país. Todos los empleados jóvenes deben estar registrados con las autoridades locales y es necesario que presenten documentación de apoyo con fines de verificación.

Gildan prohíbe el uso de trabajo forzado u obligatorio en sus instalaciones. Sin embargo, en una auditoría realizada en la instalación de un contratista, se encontró un caso que podría considerarse como trabajo forzado, ya que se trataba de un guardia de seguridad que limitaba el tiempo que algunos trabajadores tenían para ir al baño. La forma de actuar del guardia de seguridad podría representar una restricción a la libertad de movimiento de los empleados en la instalación durante las horas de trabajo. Con el propósito de extremar las medidas de precaución, el auditor registró este caso como un incumplimiento mayor a fin de poder aplicar una medida correctiva apropiada.

Como principio de nuestro Código de Conducta, Gildan y sus socios comerciales deben reconocer y respetar el derecho de los empleados a tener libertad de asociación y negociación colectiva. Como parte de nuestro proceso de monitoreo, en el ciclo de auditoría de 2016, se encontraron 15 casos de incumplimiento leve y moderado entre contratistas externos. En la mayoría de los casos, notamos que los sindicatos no estaban organizando reuniones periódicas o que los representantes sindicales no se elegían oportunamente.

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



INICIO

Luego de una auditoría interna en una instalación de propiedad de Gildan o de un contratista externo, nuestro equipo regional de Cumplimiento Social se reúne con los gerentes de planta con el fin de realizar cambios y una remediación sostenible. Tras realizar una evaluación, se elabora un plan de acción de gestión y se comparte con la instalación. Se espera que las instalaciones implementen acciones correctivas y demuestren mejoras dentro de un plazo establecido.

Gildan verifica las acciones correctivas a través auditorías de seguimiento en sitio y de escritorio. El progreso realizado en el plan de acción de gestión se desarrolla, registra y sigue a través de nuestra plataforma interactiva de captura de datos de Responsabilidad Social Corporativa. Las instalaciones pueden ofrecer detalles de sus acciones correctivas, así como proporcionar evidencia que respalde sus esfuerzos de remediación.

Empleamos un procedimiento de análisis de causa-raíz que se renovó el año 2014. Se requiere que los equipos gerenciales de nuestras instalaciones identifiquen sistemáticamente las causas-raíces de cada caso de no-cumplimiento encontrado durante el proceso de auditoría. El objetivo principal es prevenir que se repitan problemas similares. Esto se logra con un sistema metódico que ayuda en la implementación y revisión de acciones preventivas y correctivas adecuadas.

Se presta especial atención a los hallazgos recurrentes para garantizar que se aplique la remediación adecuada. También evaluamos si se está desarrollando o no una tendencia en varias instalaciones o en una región determinada, de modo que se pueda identificar cualquier problema de interés en una etapa temprana y prevenirla en la medida de lo posible.

Revisamos periódicamente todos nuestros procesos, procedimientos y políticas de gestión para garantizar la eficacia y relevancia de nuestros sistemas. Durante el primer trimestre de 2017, se realizaron profundas revisiones a nuestros sistemas de monitoreo y calificación.

Se revisa el estado de todos los casos de no-cumplimiento y sus acciones correctivas. Lo anterior se informa de forma trimestral a la Junta Directiva de Gildan.

Medidas de solución en curso dentro de nuestra base de contratistas

Nuestros equipos regionales de cumplimiento dedicaron el tiempo y los recursos necesarios para elevar los niveles de cumplimiento dentro de nuestra base de contratistas en Asia. El objetivo era centrarse en corregir problemas sociales importantes que ocurren dentro de toda la industria, tales como la cobertura del seguro social y un número excesivo de horas extraordinarias para los trabajadores en China.

A raíz de estas iniciativas, pudimos elevar los niveles generales de cumplimiento de los contratistas externos. En realidad, el 100% de los contratistas externos de mediano y alto volumen han llegado a un nivel aceptable de cumplimiento. Adicionalmente, los contratistas externos de bajo volumen o especializados demostraron una mejora significativa y han aumentado su rendimiento de acuerdo con nuestro sistema de calificación. Seguiremos monitoreando este progreso en el transcurso del año 2017.

Integración de la RSE y medidas de remediación tras la adquisición

La integración de las instalaciones de Alstyle sigue en proceso. Todos los procedimientos laborales, ambientales, de salud y seguridad de Gildan están en proceso de implementación y todas las instalaciones recibirán su primera auditoría en el transcurso del año 2017.

Tras la adquisición de Peds Legwear el año 2016, nuestros equipos regionales se embarcaron en una intensa campaña de integración de RSE, la cual incluyó la realización, con la debida diligencia, de evaluaciones iniciales de riesgo, capacitación para contratistas externos y auditorías para verificar el nivel de cumplimiento con el Código de Conducta de Gildan, seguidos de una remediación o consolidación para fortalecer el cumplimiento dentro de la base de contratistas.

Peds contaba con 31 contratistas externos en el momento de la adquisición. Asistieron 47 participantes a nuestra sesión de capacitación en Asia. Se realizaron auditorías en dos fases, lo que dio lugar a la salida de seis instalaciones de manufactura que no pudieron o no serían capaces de demostrar el cumplimiento de nuestro riguroso Código de Conducta.

Se están realizando medidas de remediación que incluyen el desarrollo de planes detallados de acción correctiva, un seguimiento regular y la realización de una reevaluación.



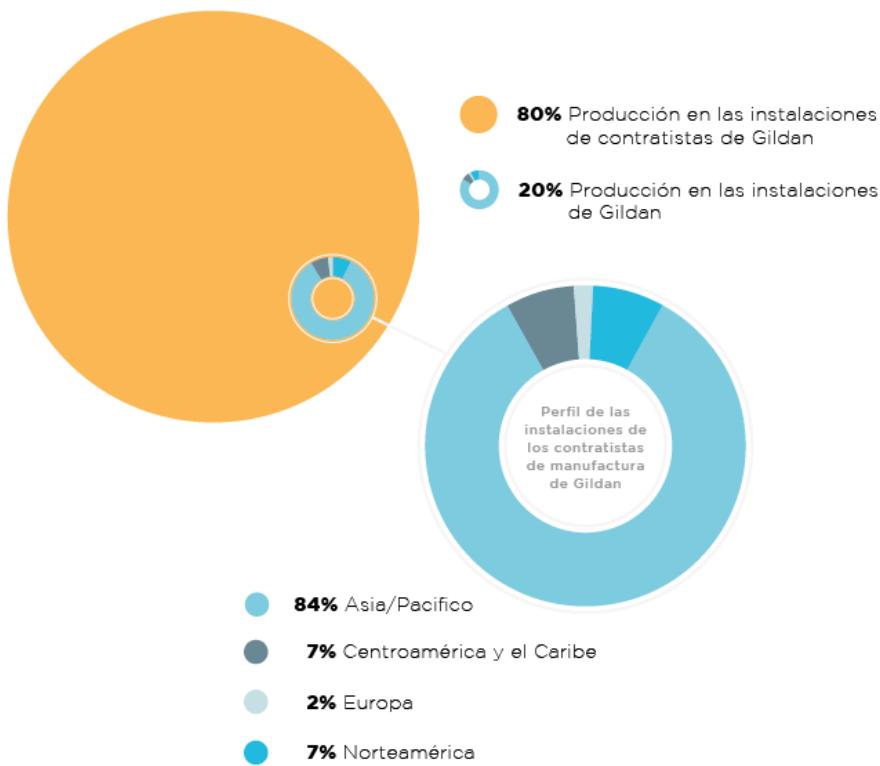
INICIO

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

TRANSPARENCIA DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Producimos la mayoría de nuestros productos en nuestras instalaciones de manufactura verticalmente integradas (para obtener más información, consulte el mapa de nuestras operaciones). La producción subcontratada representa menos del 20 % de nuestra producción total en términos de volumen. A finales del 2016, externalizamos la producción a 97 contratistas externos de manufactura en todo el mundo.

Contratistas de manufactura por región (final del 2016)



PRÁCTICAS DE COMPRA

Se incluye una cláusula contractual en todos nuestros acuerdos comerciales para garantizar que los contratistas y proveedores de Gildan reciban, comprendan y reconozcan nuestro Código de Conducta. Como práctica habitual, esta cláusula estipula que el cumplimiento del Código de Conducta es un requisito para hacer negocios con Gildan. Se incluye en los siguientes acuerdos:

- Acuerdos con contratistas de manufactura (se incluyen los acuerdos en el área de confección o cualquier acuerdo de manufactura de terceros);
- Acuerdos con proveedores de materias primas;
- Acuerdos con proveedores externos de servicios de nuestras instalaciones de manufactura (incluyendo las áreas de seguridad, cafetería, transporte y personal de mantenimiento); y
- Acuerdos para compras mayores de equipos.

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA INSTALACIONES DE CONTRATISTAS

Cuando tomamos la decisión de externalizar la producción a un nuevo contratista, evaluamos si son capaces de cumplir con nuestros estándares de calidad y de estructura de costos. También evaluamos si son capaces de cumplir con los estrictos estándares laborales y ambientales de nuestro Código de conducta. Llevamos a cabo un análisis exhaustivo sobre las prácticas de responsabilidad social del contratista, el cual se sustenta gracias a una auditoría preliminar en terreno, antes de vincularnos con cualquier contratista.

CONTRATISTAS EXTERNOS NUEVOS Y POTENCIALES

En la política de proveedores de Gildan se estipula que todos los contratistas potenciales externos previstos para la producción de la familia de marcas o productos titulares de Gildan se deben auditar para verificar sus prácticas de cumplimiento social antes de adjudicar cualquier negocio. Estas auditorías se llevan a cabo gracias a auditores expertos que reciben una formación meticulosa sobre las directrices de seguimiento de Gildan y los programas de cumplimiento social. En algunos casos, Gildan contratará un servicio externo de auditoría para llevar a cabo las auditorías en nuestro nombre.

Existen equipos internos que evalúan los resultados de la auditoría y asignan una calificación en función de la gravedad de los resultados y el nivel de cumplimiento de nuestro Código de Conducta mediante un contraste con los estándares de comparación descritos en nuestro Manual de Cumplimiento Medioambiental y Social Sostenible. Si un contratista externo potencial fracasa en la primera auditoría de su instalación, es posible que Gildan acepte realizar otra auditoría después de tres meses. Si el contratista vuelve a fracasar en la segunda auditoría, los pedidos no se pueden efectuar y la instalación dejará de considerarse para futuros negocios.

CONTRATISTAS EXTERNOS ACTUALES

Los contratistas externos involucrados en la producción actual de los pedidos de Gildan se evalúan periódicamente con el fin de que se cumpla nuestro Código de Conducta. Si un contratista actual obtiene una calificación baja tras una auditoría, nuestro equipo interno de cumplimiento social colaborará con la administración de la instalación para solucionar los problemas importantes que se encontraron durante la auditoría mediante el establecimiento de un plan de acción. Además, se realizan seguimientos sistemáticos para verificar los progresos relacionados con la solución de los problemas pendientes. Nuestro objetivo es ayudar a la instalación a que mejore su rendimiento general y cumpla con nuestro Código de Conducta.

Si una instalación no demuestra un progreso suficiente dentro de un plazo establecido, contractualmente, Gildan se reserva el derecho de finalizar la relación comercial con el contratista. En el 2016, Gildan decidió cesar la producción en varias instalaciones de manufactura de contratistas debido al incumplimiento de nuestros estándares.

CAPACITACIÓN DE CONTRATISTAS

China

En septiembre del 2016, nuestro equipo de cumplimiento regional ofreció capacitaciones de orientación de RSE a todos los proveedores de la marca Peds® en China. El objetivo era presentar el programa de RSE de Gildan a estos nuevos socios comerciales como un ejercicio de integración tras la adquisición de Gildan de la marca Peds® a principios de ese año. Un total de 47 participantes asistieron a la sesión que duró un día.

Durante el mes de octubre del 2016, nuestra Directora Corporativa de Asuntos Legales y de Cumplimiento realizó una capacitación sobre anticorrupción a los proveedores de la marca Peds® en China como parte de la integración tras la adquisición. Catorce proveedores asistieron a la sesión que duró un día.

Haití

Ofrecemos una formación continua a los trabajadores de nuestros contratistas de confección antiguos que se ubican en Haití. En el 2016, se impartió una capacitación de repaso sobre el Código de Conducta a uno de nuestros contratistas y participaron cerca de 1,500 empleados.

Además, los gerentes de estas instalaciones se han beneficiado de los diversos programas de capacitación laboral de Better Work en Haití desde el 2011. En estas capacitaciones se incluyen los siguientes temas:

- planificación de recursos humanos;
- salud y seguridad ambiental (EHS);
- dominio de los esfuerzos de contratación para cargos importantes;
- aseguramiento de la lealtad de los empleados;
- organización de sesiones de capacitación exitosas; y
- establecimiento de políticas y sistemas de motivación y remuneración.

Durante el año 2014, se ofreció una capacitación sobre el Código de conducta de Gildan a tres contratistas externos importantes en México. Las capacitaciones se brindaron a un total de 11 empleados de mandos medios en todas las instalaciones. No se ofrecieron capacitaciones adicionales durante el 2015.

Centro América y Cuenca del Caribe

En el año 2015, se impartió un curso de repaso sobre el Código de Conducta de Gildan a un total de 255 empleados de seguridad subcontratados en todas las operaciones de Gildan en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Diseñado específicamente para los empleados externos de servicio de seguridad, el entrenamiento se centra en situaciones usuales que el personal podría enfrentar durante el desempeño de sus funciones en representación de Gildan.

Por último, todos los contratistas de manufactura externos de todas las regiones recibirán capacitaciones sobre nuestros principios como parte integral del lanzamiento de los principios actualizados de nuestro Código de Conducta del 2017.



INICIO

Creemos que, al contar con un personal motivado, la retención y el rendimiento de los empleados aumentan. El concepto de la participación es vital para mejorar cualquier organización, y se define como la medida en la cual los empleados sienten pasión por su trabajo y se conectan emocionalmente con la empresa y con el papel que juegan en ella. Por esto, la participación de los empleados se ubica en el centro de la estrategia de recursos humanos de Gildan.

Cuando las personas comienzan a trabajar en Gildan, se convierten en miembros valiosos de una enorme comunidad. Esta es la razón por la cual creemos que es importante desarrollar e implementar 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 la empresa. Creemos que estas iniciativas tienen la capacidad de hacer una diferencia en la mejora de la calidad de vida de los empleados.

COMUNICACIÓN INTERNA DISEÑADA PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Encuesta global de participación de Gildan

En los años 2013 y 2015, Gildan comenzó a realizar encuestas de participación globales para medir la satisfacción emocional de los empleados y su compromiso intelectual con la empresa.

Se invitó a los empleados de gran parte de nuestras instalaciones de manufactura a que participaran en la encuesta, en la cual debían llenar un formulario diseñado para medir tres conductas puntuales: en qué medida hablaban de forma positiva sobre Gildan, en qué medida deseaban seguir en la empresa y en qué medida deseaban superar la expectativa que se tenía de ellos en sus labores diarias.

Se realizó un análisis detallado de los resultados de la encuesta, en el que se revelaron las fortalezas de Gildan y se identificaron oportunidades para mejorar la participación de los empleados. La encuesta del año 2015 nos permitió medir la participación de los empleados a través de la organización, identificar los factores del lugar de trabajo que tienen el mayor impacto en la participación y evaluar las variaciones de los resultados en comparación con la encuesta del año 2013. Nos fue grato descubrir que gracias a las iniciativas adoptadas después de la encuesta del 2013, pudimos lograr importantes mejoras. De hecho, los resultados de la encuesta del 2015 indicaron un aumento significativo en áreas clave que se identificaron como prioridades en el análisis del 2013.

En el transcurso del año 2017, seguiremos enfocados en nuestro compromiso de medir la participación de los empleados a través de encuestas de pulso diseñadas para evaluar el progreso en las áreas que ofrecen oportunidades de mejora continua; así, lograremos mejorar la participación y la satisfacción general de los empleados.

Gildan TV

En el 2009, el equipo de comunicaciones de Gildan en América Central identificó la necesidad de contar con una forma más eficaz de comunicarse con los empleados. Después de realizar encuestas en las instalaciones, descubrieron que la televisión era el medio preferido indicado por los empleados. Así, Gildan TV fue creado como resultado directo de este proceso y, desde entonces, se ha convertido en un canal de información divertido y dinámico enfocado en la comunicación con los empleados.

Este sistema de circuito cerrado permite a la gerencia transmitir mensajes a los empleados a través de monitores situados en las instalaciones de producción textil y de costura, como también en centros de salud y cafeterías.

El contenido es principalmente educativo y está diseñado para fomentar la concientización de las políticas de la empresa; sin embargo, el sistema también se utiliza para contar historias de éxito de los empleados y comunicar actividades especiales y programas comunitarios.

El personal de recursos humanos de cada instalación recibe capacitación de programación y manejo del software de administración de Gildan TV para garantizar que, en conjunto con el equipo de comunicación, puedan actualizar el contenido del sistema en cada instalación. El contenido de Gildan TV incluye información importante específica para cada instalación. Este contenido se transmite de forma diaria a casi todas las instalaciones y oficinas.

PROGRAMAS DISEÑADOS PARA AYUDAR A FOMENTAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA PERSONAL

Cooperativas

Gildan facilita la creación de cooperativas independientes conformadas por los empleados, destinadas a fomentar la creación de fondos de ahorro. Las cooperativas ayudan a los empleados a tener un mejor acceso a préstamos, los cuales son difíciles de obtener en algunos países; además, los préstamos se otorgan con una tasa de impuestos inferior a la de aquellos otorgados por entidades bancarias. La participación en las cooperativas es voluntaria y los empleados pueden abandonar el programa en cualquier momento.

Las cooperativas funcionan como entidades legales independientes supervisadas por un gerente administrativo. Los empleados que no son parte de la gerencia pueden participar en ellas, y designan libremente y de forma bianual una junta directiva conformada por sus pares. Dado que Gildan facilita espacio al interior de las instalaciones para las cooperativas, el departamento de finanzas y los auditores externos vigilan que las cooperativas gocen de una buena administración y funcionen en cumplimiento del reglamento local.

En las instalaciones de producción textil y de costura en Honduras y la República Dominicana se han formado cooperativas exitosas. Más de 15,300 empleados en Honduras se han afiliado a una y han recibido un total de préstamos que supera los USD 10,400,000. Los empleados de la República Dominicana se beneficiaron de la asociación de Gildan con una cooperativa independiente y han recibido un total de 7,445 préstamos, por un monto total que supera los USD 1,800,400.

Asesoramiento financiero

En el año 2015, en nuestras instalaciones en la República Dominicana, se implementó un programa de asesoramiento financiero para los empleados. El programa se dividió en distintas sesiones, destinadas a cubrir temas tales como el manejo de las finanzas familiares, la

renegociación de deudas, la priorización de gastos, la administración de los gastos según los ingresos y la creación de planes de ahorro a corto y largo plazo. Estas sesiones fueron dictadas por un experto en finanzas.

En el 2016, en nuestras instalaciones se ofrecieron 16 sesiones de repaso de los contenidos, lo cual supone un total de más de 170 horas de capacitación para 177 empleados en la República Dominicana.

APOYO A LOS EMPLEADOS Y A SUS FAMILIAS

Programa "Escribiendo tu futuro"

A comienzos del período escolar del año 2016, en Nicaragua, Gildan entregó 4,400 kits de productos para el regreso a la escuela, adaptados a las necesidades específicas de los hijos de empleados que entraban a la educación preescolar o volvían a la primaria y secundaria. Los kits incluían elementos de necesidad básica tales como cuadernos, lápices, bolígrafos, crayones, elementos de medición geométrica y plastilina.

Programa Salvemos la familia

Este programa de asistencia responde a la necesidad de los empleados de tener un lugar seguro y objetivo donde enfrentar problemas personales y familiares. A través de esta iniciativa, Gildan ofrece a los empleados acceso gratuito a sesiones confidenciales de orientación, asistidas por un profesional certificado en temas matrimoniales y familiares.

Además de las sesiones de terapia individual, también se ofrecen sesiones grupales para tratar temas generales que afectan a muchos empleados. Estas sesiones ofrecen oportunidades de desarrollo colectivo que fomentan el crecimiento personal de los participantes a través del intercambio de experiencias. Algunos de los temas tratados incluyen: la búsqueda del máximo potencial para las mujeres; la búsqueda de la felicidad personal; la alegría de la maternidad; la planificación de presupuestos para la familia; la concientización sobre la salud; el proceso de crianza de los adolescentes; los niños y el autoestima; el valor del trabajo y el desarrollo de la perseverancia.

El programa se encuentra actualmente en vigencia en Honduras y en la República Dominicana. En el 2016, se impartieron más de 2,800 sesiones para empleados de esos países gracias al programa.

CREACIÓN DE LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y FELICES

Campaña de comunicación sobre cuidados de la casa

Como parte de las actividades internas de Gildan destinadas a reforzar los buenos hábitos de quehacer doméstico de los empleados, la empresa lanzó una campaña de comunicación en todas sus instalaciones en Honduras.

Para lanzar la campaña, se invitó a una celebridad local a hacer un recorrido por las instalaciones para promocionar la iniciativa y crear concienciación entre los empleados. En la campaña también se incluyeron afiches para los tableros de anuncios, videos educativos para las pantallas de Gildan TV, y una canción y un videoclip temáticos.

BÚSQUEDA DE UNA VIDA ACTIVA

Campeonato de fútbol

Con el fin de estimular a los empleados a llevar una vida activa y promover el compañerismo, en la instalación de Bangladés organizó un campeonato de fútbol. Este torneo se llevó a cabo durante un mes y contó con la participación de seis equipos. Gildan proporcionó los uniformes y el equipo necesario para el campeonato, el cual resultó ser un éxito en cuanto a sus beneficios de fomento del compañerismo.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Programa de empoderamiento de las mujeres

Gildan comenzó con su programa de empoderamiento de las mujeres hace dos años, en colaboración con la Fundación Walmart y con World Vision® Honduras. El programa ayuda a las mujeres a través del desarrollo de las habilidades que necesitan para tomar decisiones de forma más activa y convertirse en líderes en su trabajo y en sus familias. El programa de empoderamiento de las mujeres es único en cuanto a que ayuda a las empleadas a reconocer sus capacidades y les brinda las herramientas que necesitan para equilibrar las exigencias del hogar y del trabajo.

En el programa se ofrecen más de 70 horas de capacitaciones, además de la oportunidad de aprender temas específicos tales como gerencia, finanzas, comunicaciones y salud. Al final del programa, se selecciona a un grupo de graduadas que demuestren un buen potencial de liderazgo para que sean las instructoras de la siguiente generación. Así, se repite el ciclo para mantener el programa activo en cada instalación. Un aspecto interesante del programa es que los hombres también pueden participar y aprender a reconocer algunos de los desafíos que enfrentan las mujeres para, así, aprender a apoyarlas.

Hasta la fecha, más de 1,000 empleados de Gildan en Honduras, tanto hombres como mujeres, han participado en esta capacitación. En el año 2016, los empleados de la instalación de producción de costura de Gildan en Villanueva asistieron a un taller avanzado y la instalación recibió reconocimiento especial de World Vision® Honduras por completar el programa. En las instalaciones de producción de costura de San Miguel y San Antonio también se implementó el programa y están en el proceso de graduar a sus primeros participantes.

Gildan se comprometió a implementar el programa de empoderamiento de las mujeres en todas sus instalaciones de América Central.

Día internacional de la mujer

En marzo del 2017, Gildan organizó una serie de actividades de desarrollo en toda la empresa. La oficina corporativa de Gildan en Montreal sirvió como lugar de reunión para un panel de discusión enfocado en el desarrollo personal, presentado por tres empleadas. Las presentadoras, tres empleadas de departamentos de finanzas, compartieron su punto de vista acerca del desarrollo continuo. Gildan también invitó a algunos miembros de la Association de Femmes en Finance du Québec (AFFQ), una organización que forma parte de una red establecida de apoyo al desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en finanzas.

Asociación con Catalyst

Gildan se asoció con Catalyst, una organización sin fines de lucro líder a nivel mundial, con la misión de acelerar el progreso de las mujeres mediante su inclusión en el lugar de trabajo; esto coincide y cumple con nuestras políticas de diversidad e inclusión. Catalyst representa una comunidad de líderes que está comprometida con la ampliación de las oportunidades para las mujeres y la empresa. Esta asociación permite que Gildan pueda formar parte de una sólida red de organizaciones comprometidas con el fomento de la diversidad y la inclusión.



INICIO

Gildan organiza y facilita distintas actividades de voluntariado durante el año, a menudo llevadas a cabo por empleados, en nuestras distintas instalaciones. La empresa estimula a los empleados a dedicarse a sus intereses personales y apoyar causas que sean de importancia para ellos, todo con el fin de lograr su participación auténtica. Así, nuestros empleados contribuyen actualmente a distintas causas a través de la participación y la solución de problemas que afectan tanto a las personas como a sus comunidades y al medioambiente.

Por otra parte, Gildan brinda apoyo a los empleados que ofrecen su tiempo a proyectos comunitarios a través del programa Empleados en la Comunidad, que supone la donación de dinero a las causas de los empleados.

BIENESTAR Y SALUD

Cruz Roja Americana

En septiembre del 2016, en la sede de la empresa en Charleston, Carolina del Sur, se organizó su campaña anual de donación de sangre en asociación con la Cruz Roja. Los empleados que asistieron ofrecieron generosamente su tiempo y su participación de forma voluntaria.



Programa de donantes de sangre en Bangladés

En abril del 2016, en nuestra instalación en Bangladés se organizó una campaña de donación de sangre, en la cual se informó a casi 400 empleados sobre la importancia de donar sangre y cómo esto ayuda a salvar vidas. Casi 40 empleados se ofrecieron para donar de forma voluntaria y ayudaron con la campaña.



Gildan Glow Run

El evento Gildan Glow Run es una iniciativa que se originó en Honduras en 2013. Corresponde a una maratón organizada por los empleados y sus familias, en conjunto con un socio de la comunidad, que busca recolectar fondos para una causa a elección de los organizadores. En este evento se invita a los participantes a realizar una contribución voluntaria y correr en la maratón. Después, Gildan ofrece un monto similar al total recaudado por los empleados. El propósito de esta iniciativa es estimular a los empleados a llevar una vida activa y brindar su apoyo a organizaciones comunitarias que tienen un amplio alcance social, y cuyas actividades benefician a muchas personas.

En el año 2014, se estrenó el evento Gildan Glow Run en la República Dominicana, a la cual le siguió Nicaragua en el año 2015, con un enorme éxito en ambos eventos. A la fecha, más de 34,700 corredores han participado en los eventos Gildan Glow Run en Honduras, Nicaragua y la República Dominicana.

En el 2016, nuestra misión fue la de mejorar los servicios de salud en estos tres países, para lo cual se logró reunir un total de USD 106,900 entre lo recaudado por Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. Cada país tuvo una cantidad distinta de participantes y en apoyo de diversas causas: en Honduras, participaron 7,000 corredores y voluntarios con el objeto de mejorar la maternidad del hospital Mario Rivas; en Nicaragua, participaron 4,000 personas con el objeto de donar a CONANCA, una fundación local de concientización del cáncer en los niños; por último, en la República Dominicana, 2,000 personas se reunieron para donar a Hogar Sanisi, un albergue para niños que viven con el VIH y el sida.



ACTIVIDADES A BENEFICIO DE LA COMUNIDAD

Banco de alimentos Lowcountry Food Bank

Los empleados de Charleston, Carolina del Sur, organizaron una campaña de recolección de alimentos no perecibles para ayudar a este banco de alimentos a suplir las necesidades de las familias afectadas por el huracán Hermine, ocurrido en septiembre del 2016. La organización brindó su apoyo a 10 condados de la costa de Carolina del Sur y donó productos alimenticios a una red de más de 300 agencias de distribución que incluyen comedores comunitarios, refugios para personas sin hogar y salas de distribución de alimentos para emergencias.

Regalando sonrisas con Gildan

Nuestros empleados en Honduras se han ofrecido como voluntarios para la entrega de juguetes (donados generosamente por los empleados) a los niños desfavorecidos que crecen en barrios aledaños a nuestras instalaciones. Desde el primer evento, celebrado en el 2005, hasta la fecha, "Regalando sonrisas con Gildan" se ha convertido en una tradición anual de las fiestas.

En el 2016, más de 123 voluntarios regalaron más de 600 juguetes y más de 200 canastas con alimentos a niños en orfanatos de las localidades de Choloma y San Pedro Sula. En Nicaragua, más de 100 voluntarios distribuyeron más de 3,800 juguetes a niños en las comunidades de Rivas, Diriamba, San Marcos y Masaya.



PROYECTOS DE REFORESTACIÓN Y PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

Celebraciones del Día de la Tierra

En el 2016, en las instalaciones de Gildan en todo el mundo se celebró el Día de la Tierra con el concurso anual de dibujos hechos por hijos de empleados.

En el evento, 250 niños fueron invitados a participar en el concurso anual de dibujo del Día de la Tierra y se les hizo un recorrido por la nueva exposición de "La Caverna" del Museo para la Infancia de San Pedro Sula, en Honduras.

En Nicaragua, más de 240 niños participaron en la cuarta celebración anual del Día de la Tierra en nuestras instalaciones de producción de costuras. Las actividades incluyeron un concurso de dibujo, sesiones educativas, refrigerios y juegos.

Con el fin de mejorar las habilidades artísticas y fomentar la concientización medioambiental de los hijos de nuestros empleados en la República Dominicana, se llevó a cabo la quinta edición del concurso de dibujo y un paseo a los jardines botánicos nacionales de Santo Domingo, evento que contó con la participación de 60 niños.

En Bangladés, casi 30 hijos de empleados participaron en el concurso de dibujo del Día de la Tierra.

Las celebraciones en Haití contaron con la participación de 22 hijos de empleados, quienes disfrutaron del concurso anual de dibujo junto a sus padres.

Actividades de reforestación en el parque de San Luis

Gildan busca reducir su huella medioambiental en las regiones donde opera y fomentar la conciencia medioambiental entre las partes interesadas, que incluyen empleados, escuelas patrocinadas y comunidades. Por ello, en el año 2013 la empresa firmó un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Medio Ambiente de la República Dominicana para el patrocinio del parque ecológico de San Luis. El objetivo conjunto es el de preservar y conservar la fauna del parque de 80,000 m².

En agosto del 2016, Gildan celebró su jornada anual de reforestación del parque ecológico de San Luis. Gracias a la ayuda de más de 1,200 empleados, se plantaron 15,000 árboles de distintas especies, entre ellas caoba, penda y samán, como parte de las actividades organizadas por el Ministerio de Medio Ambiente en apoyo del Día Internacional de la Madre Tierra y del Medioambiente.

Programa "Sembrar para cosechar"

Gildan participó en la plantación de 6,000 árboles en Rivas, Nicaragua, a través de la iniciativa "Sembrar para cosechar", un evento en colaboración con el Instituto Nacional Forestal y la Universidad Politécnica de Nicaragua. La iniciativa es producto del compromiso de Gildan con el Instituto Nacional Forestal y con ella se busca analizar los efectos de la sequía en el departamento de Rivas.

El programa incluye el trabajo en conjunto con los pequeños productores agrícolas del departamento de Rivas, con el objeto de mejorar las condiciones socioeconómicas y la calidad de vida de los agricultores y sus familias, a la vez que se protege el medioambiente. Con el fin de fomentar la sostenibilidad, los encargados de las granjas participantes en el programa se comprometieron a reducir la deforestación, disminuir los efectos de la erosión causada por cultivos y mejorar el uso eficaz de la tierra, además de contribuir a la recuperación del acuífero del lugar.

Para esto, Gildan unió fuerzas con la Universidad Politécnica de Nicaragua con el objeto de organizar actividades de reforestación para el

fomento de la concientización. En el 2016, se sembraron 2,000 plantas de distintas especies. Además, se sembraron más de 100 árboles de cítricos en cada granja seleccionada para ello. Más de 300 empleados de Gildan y 130 estudiantes de la Universidad Politécnica de Nicaragua, en Rivas, se ofrecieron como voluntarios y juntos contribuyeron un total de 4,450 horas de trabajo al programa.



INICIO

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE GILDAN A NIVEL MUNDIAL POR GÉNERO

	MASCULINO	FEMENINO
2016	47%	53%

EMPLEADOS DE GILDAN A NIVEL MUNDIAL POR REGIÓN Y GÉNERO

	Hombres	Mujeres
ASIA	45%	55%
CARIBE	53%	47%
CENTROAMÉRICA	54%	46%
NORTEAMÉRICA	51%	49%

EMPLEADOS DE GILDAN A NIVEL MUNDIAL POR CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
TEMPORALES	0.8%	0.3%	0.6%	0.8%	1.2%	2.4%	1.8%
PERMANENTES	99.2%	99.7%	99.4%	99.2%	98.8%	97.6%	98.2%

ÍNDICES DE GRAVEDAD Y LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO DE 2010 A 2015

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
ÍNDICE DE LESIONES	0.38	0.23	0.29	0.35	0.26	0.41	0.44
ÍNDICE DE VARIANZA DE LESIONES DESDE EL 2010	36%	-48%	-34%	-20%	-41%	-7%	
ÍNDICE DE GRAVEDAD	3.1	2.1	2.17	3.27	2.65	3.63	4.08
ÍNDICE DE VARIANZA DE GRAVEDAD DESDE EL 2010	48%	-48%	-47%	-20%	-35%	-11%	



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

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



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

INICIO

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

En una era de creciente agotamiento de recursos y degradación ambiental, un enfoque limitado y basado solo en el cumplimiento obstaculizará el tipo de resultados necesarios para reducir nuestra huella ambiental y garantizar la competitividad de nuestra empresa a largo plazo. Tampoco ayudará a mejorar las vidas de quienes trabajan o viven alrededor de nosotros. Gildan se compromete a continuar desarrollando soluciones ambientales innovadoras para que nuestras plantas de fabricación funcionen de la mejor manera mientras mantenemos el foco en la excelencia operativa.

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



ENERGÍA

Mejora de la eficiencia energética para reducir nuestro impacto ambiental

Gildan se compromete a reducir su dependencia de combustibles fósiles mediante la búsqueda de fuentes de energía sostenible y procesos de producción alternativos.



AGUA

Optimización del uso de agua durante nuestros procesos

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



EMISIONES

Creatividad en la búsqueda de fuentes alternativas de energía sostenible

Gildan se compromete a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a través de medidas de conservación de energía.



RESIDUOS

Reducción continua de residuos a través de la reutilización y el reciclaje

En Gildan, uno de los objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclaje y el establecimiento de medidas de prevención en todas las etapas del ciclo de producción.



BIODIVERSIDAD

Preservación del bienestar de nuestro ecosistema

En Gildan, nos apasiona no solo preservar, sino también mejorar el entorno en que vivimos y trabajamos.



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Desarrollo de directrices firmes para conducir nuestras acciones

Gildan ha establecido herramientas y programas específicos para aplicar sus prácticas medioambientales y garantizar el cumplimiento de sus objetivos de sostenibilidad ambiental.



CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Más allá de los requisitos legales

Hemos implementado una serie de métodos de evaluación y verificación para garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones ambientales aplicables, además de nuestra rigurosa Política ambiental interna.



INICIO

Objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido las emisiones de GEI causadas por sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

Desde el 2015, la intensidad de las emisiones de GEI de las operaciones de Gildan aumentó en un 5% por kilogramo de producto. Aunque vimos un aumento en las emisiones de GEI en el año 2016, Gildan mantiene su compromiso de cumplir con su objetivo para el año 2020. Debido a las condiciones cambiantes del mercado y a fin de brindar apoyo a los esfuerzos de ampliación y aumento de la productividad de las instalaciones actuales, se vio un aumento en el uso de combustibles diésel y búnker en el año 2016, en comparación con el 2015. Esto tuvo un impacto directo en las emisiones de GEI.

Con el fin de lograr este objetivo, se identificaron los siguientes proyectos: el aislamiento de las tuberías de vapor y condensado para reducir las pérdidas; ademas el cambio de las luminarias; y la implementación de mejores prácticas de manejo del aire comprimido.

Para obtener más información, consulte la sección Emisiones de GEI.

5%
↓

Objetivo de reducción de energía

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido el uso energético de sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

En el 2016, la intensidad de uso de la energía disminuyó en un 10% en comparación con el año de referencia 2015 y, por tanto, cumplió con el objetivo del primer año. Debemos seguir intensificando nuestros esfuerzos por mantener una tendencia de disminución del uso energético en nuestras operaciones, en especial a medida que expandimos nuestro alcance de manufactura hacia el futuro. Esto incluye el término de la construcción de una nueva planta de producción de textiles en el complejo de Río Nance.

El principal proyecto clave para alcanzar este objetivo sigue siendo la instalación de enfriadores de alta eficiencia que operen a partir del vapor generado por nuestro aumento de la generación de biomasa. Un segundo proyecto identificado como importante para lograr el objetivo es la instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras instalaciones de textiles. Otros proyectos incluyen un esfuerzo por aislar las tuberías de vapor y condensado a fin de minimizar las pérdidas, el cambio de luces por otras más eficaces y mejores prácticas de manejo del aire comprimido.

Para obtener más información, consulte la sección referente a la energía.

10%
↓

Objetivo de reducción de agua

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido el uso del agua en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

Desde el 2015, Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 5%. La sustitución de las máquinas de teñido en la instalación más reciente de producción textil de Rio Nance 1 en Honduras, como resultado de un esfuerzo de renovación, ha contribuido a la reducción del consumo de agua.

Los proyectos clave identificados para lograr este objetivo incluyen: la instalación de sistemas de control para bombas de pozos, con objeto de prevenir el desborde; y la instalación de temporizadores y medidores de flujo, con objeto de garantizar un uso más eficaz del agua en la planta de Rio Nance.

Para obtener más información, consulte la sección Eficiencia del Agua.



Objetivo de reducción de residuos

Objetivo

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido la generación de residuos destinados a vertederos en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Plazo:

2020

Avances:

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido la generación de residuos destinados a vertederos en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en el año 2020.

Desde el 2015, la generación de residuos en las operaciones de Gildan ha aumentado en un 28% por kilogramo de producto, con una tendencia en subida. En el año 2016, conseguimos reciclar o reutilizar un 86% de los residuos totales producidos.

El aumento de la generación de residuos se atribuye a esfuerzos de renovación en distintas instalaciones, que incluyen la planta de producción textil de Rio Nance 1 en Honduras y una de nuestras plantas de hilado en Clarkton, Carolina del Norte. Por otra parte, se atribuye también al aumento de la producción en nuestra nueva y más grande instalación de hilado en Mocksville, Carolina del Norte.

Este aumento en la generación de residuos en el año 2016 es atípico; por esta razón, continuamos con el desarrollo de iniciativas clave que nos permitan reducir la generación de residuos y cumplir con la meta de reducirlos en un 10% antes del 2020.

A large grey number '86' with a green percentage sign to its right, representing a percentage reduction.

Uno de los puntos importantes tratados en la Cumbre de EHS 2016 de Gildan fue el de hacer un llamado al diseño de iniciativas de reducción de los residuos a nivel de instalación. Esto nos permitirá identificar de mejor forma las iniciativas clave que puedan ser útiles para cumplir con el objetivo de reducir la generación de residuos en un 10% antes del año 2020. Para continuar con la mejora de la tasa de aplazamiento de la generación de residuos de las instalaciones con rendimientos más bajos, se implementarán los programas más exitosos que hayan sido llevados a cabo por las instalaciones que presentan un mejor rendimiento.

Como primer paso en los esfuerzos de identificación de procesos de reducción de residuos, nuestro equipo regional de EHS de Centroamérica llevó a cabo un estudio profundo de las instalaciones de manufactura de Nicaragua, Honduras y República Dominicana. Como parte del estudio profundo, se evaluaron los equipos utilizados actualmente para el control de residuos, con objeto de determinar si pueden cumplir con su uso esperado o si es necesario buscar mejores alternativas en el mercado. Además, se buscó determinar si se requieren equipos secundarios en las instalaciones de producción. El equipo regional de EHS también se encuentra evaluando las distintas opciones de contratistas de eliminación de residuos en cada lugar de operación.

Otras medidas que se están llevando a cabo en otros lugares de producción incluyen: la reevaluación de los conductos actuales de manejo de residuos con objeto de optimizar el reciclaje de residuos y reducir la cantidad de estos enviados a vertederos; la realización de campañas de concientización para los empleados; y la implementación de iniciativas de "reducción en el origen", que incluyen la selección de productos con envolturas más simples y el trabajo con proveedores que permitan la devolución de los materiales de envoltura para su posterior reutilización o redisposición.

Para obtener más información, consulte la sección Residuos.

Políticas y Procedimientos

Objetivo

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



Plazo:
2016

Avances:

La implementación en las instalaciones de Estados Unidos y Canadá se ha llevado a cabo con éxito.

Estimamos que el estado actual de implementación en la República Dominicana y en Bangladesh es de un 85%.





INICIO

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 utilizan principalmente para calentar el agua necesaria para nuestro proceso de teñido y compactación, y se clasifican como “energía directa”. El resto de la energía requerida proviene de la electricidad comprada, la cual se clasifica como “energía indirecta”. Nuestras plantas textiles y de calcetines, así como las de hilado en los Estados Unidos, representan una gran parte de la electricidad que usamos. Gildan estableció un objetivo de reducción del consumo energético de nuestras plantas de un 10% en 2020, en comparación con nuestros valores de referencia de 2015. En el 2016, la intensidad de uso de la energía disminuyó en un 10% en comparación con el año de referencia 2015 y, por tanto, cumplió con el objetivo del primer año. Continuamos intensificando nuestros esfuerzos por mantener una tendencia de disminución de la intensidad de la energía en nuestras operaciones, en especial a medida que expandimos nuestras operaciones de manufactura hacia el futuro. Esto incluye el término de la construcción de una nueva planta de producción textil en el complejo de Río Nance.

El principal proyecto para alcanzar este objetivo sigue siendo la instalación de enfriadores de alta eficiencia que operen a partir del vapor generado por nuestro aumento de la generación de biomasa. Un segundo proyecto identificado para lograr el objetivo es la instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras instalaciones de textiles. Este proceso nos ha permitido generar aproximadamente 3,700,000 m³ de agua caliente a partir de aguas residuales. Este proyecto ha contribuido a la reducción de aproximadamente 140,000 toneladas de vapor, que ya no es necesario para calentar el volumen de agua mencionado anteriormente. Otros proyectos incluyen un esfuerzo por aislar las tuberías de vapor y condensado a fin de minimizar las pérdidas, el cambio de luces por otras más eficaces y mejores prácticas de manejo del aire comprimido.

En el 2016, la intensidad del uso energético (en GJ por kilogramo de producto) disminuyó en un 10% en todas las instalaciones de Gildan, en comparación con el año 2015.

En el 2016, el consumo de energía global en todas nuestras instalaciones y oficinas, incluidas las energías directa e indirecta, fue de aproximadamente 6,214,952 gigajulios, en comparación con los 6,633,851 gigajulios del 2015. Este consumo se desglosa de la siguiente manera:

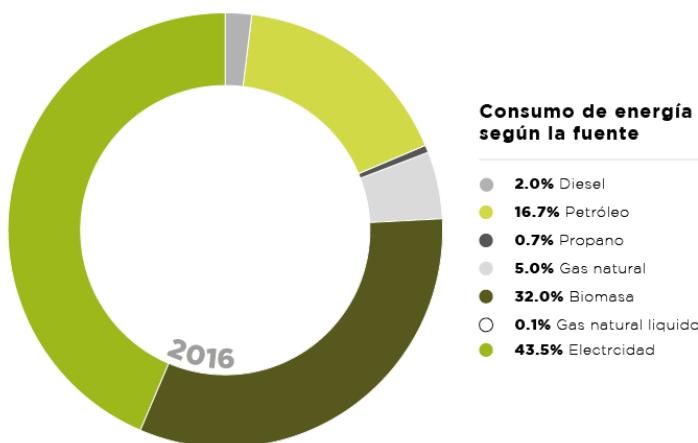
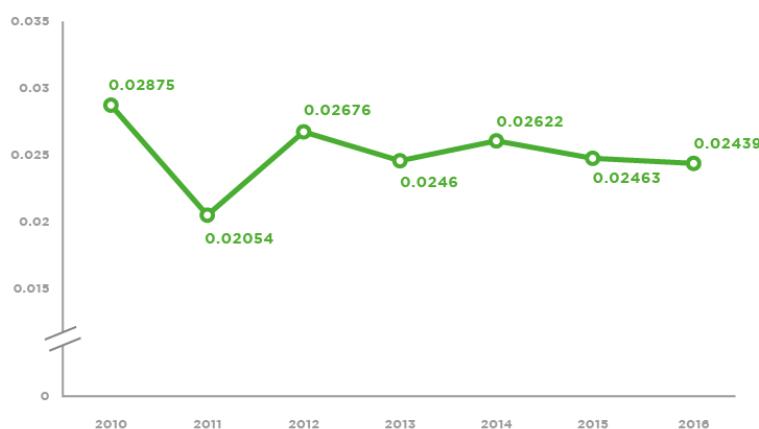
- el 56.5% del consumo de energía provino de fuentes de energía eléctrica indirectas;
- el 43.5% del consumo de energía provino de fuentes de energía eléctrica directas.

(Para obtener más información, consulte la tabla de consumo de energía por tipo)

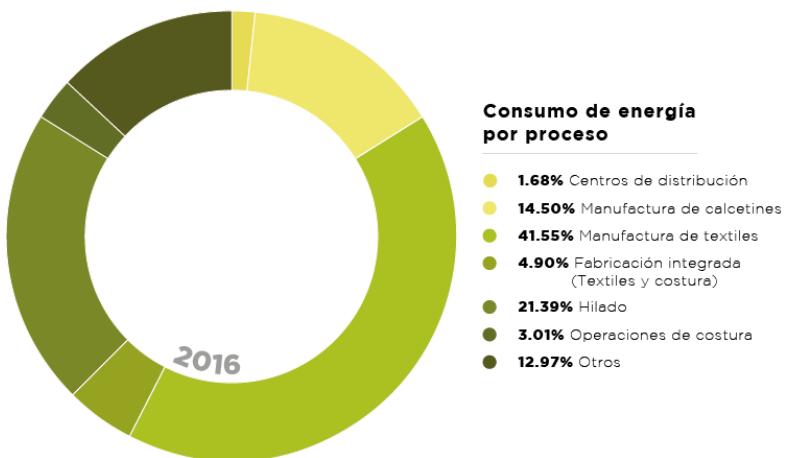
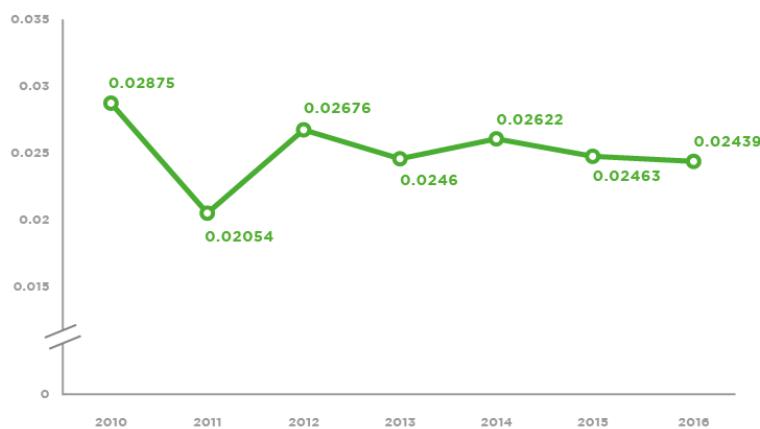
En el 2016, experimentamos un aumento del 50% en el consumo de combustible búnker, en comparación con el año 2015. Esto se atribuye a una combinación de factores que incluyen la disminución del uso de la biomasa como sustituto del combustible búnker debido a la calidad de la mezcla de biomasa, el cambio constante de las condiciones de mercado, el apoyo necesario para la ampliación de las instalaciones actuales y su puesta en marcha. Desde el 2010, el consumo de combustible búnker ha disminuido en un 63%.

Las cifras de la empresa se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2010. Para obtener más detalles sobre la metodología que se utiliza para ajustar la referencia de base, consulte nuestra sección de informes.

2010 - 2016
Intensidad de la energía
(gigajulio por kg de productos)



2010 - 2016
Intensidad de la energía
(gigajulio por kg de productos)





INICIO

Al igual que la mayoría de las instalaciones de manufactura en los países donde operamos, la fuente de energía utilizada por nuestras plantas proviene tradicionalmente de combustibles fósiles, en especial combustible búnker. Los combustibles fósiles han sido el foco de mucha atención en los últimos años debido a sus efectos dañinos para el medioambiente. Los combustibles fósiles generan emisiones de gases de efecto invernadero que contribuyen al calentamiento global. Estos además son recursos no renovables y continúan siendo recursos cada vez más costosos.

Gildan ya finalizó la transición de la mayoría de sus plantas de generación de vapor de combustibles fósiles a biomasa en Centroamérica y la Cuenca del Caribe.

En República Dominicana, el sistema de generación de vapor sustituye los combustibles fósiles por biomasa producida a partir de fuentes de residuos agrícolas y residuos de selección de los procesos de embalaje y producción.

En Honduras, la biomasa está formada por diversos residuos agroforestales, en especial palma africana, productos cosechados provenientes de plantaciones energéticas y residuos industriales no fósiles de los procesos de producción de Gildan.

En el 2016, el 32 % de la energía total utilizada por Gildan provino de fuentes renovables.

BENEFICIOS CLAVE DE LOS SISTEMAS DE BIOMASA PROVENIENTE DE PLANTACIONES ENERGÉTICAS

- Las plantaciones exclusivas de cultivos energéticos ofrecen numerosos trabajos diversificados en áreas urbanas y rurales, lo que reduce el flujo de migración a las ciudades.
- La energía proveniente de la biomasa de estas plantaciones se considera un proceso neutral de carbón. Por lo tanto, no contribuye al calentamiento global ni al cambio climático.
- La combustión de los cultivos de biomasa genera menos ceniza que el carbón con la ventaja de que la ceniza generada puede usarse como fertilizante de suelo orgánico.
- Los cultivos de biomasa contienen niveles muy bajos de azufre.
- Los cultivos de biomasa son una fuente local de combustible, independientemente de los precios fluctuantes del petróleo. Su uso en países desarrollados reduce en gran medida las presiones económicas que son resultado de los derivados del petróleo y aumentan la autonomía de energía en el país.
- La biomasa es un suministro de combustible confiable, a largo plazo.
- La biomasa apoya al desarrollo de agroindustrias para la producción de energía limpia y renovable.



INICIO

Mejorar la eficiencia energética continúa siendo una prioridad en todas nuestras instalaciones.

Las tasas de retorno de condensado actuales de Gildan en todas nuestras instalaciones para calcetines y textiles en Centroamérica y la Cuenca del Caribe están cerca del 90 % y cerca del 70 % en nuestras instalaciones integradas de Bangladés, 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 se pueden volver a utilizar 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, la superficie de caldera y las purgas de fondo, que 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 DIVERSOS TIPOS DE CONSUMO DE ENERGÍA

Logros del 2016

- Instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras instalaciones textiles. Este proceso nos ha permitido generar aproximadamente 3,700,000 m³ de agua caliente de aguas residuales. Este proyecto contribuyó a la reducción de aproximadamente 140,000 toneladas de vapor que ya no era necesario para calentar el volumen de agua que se indicó anteriormente.
- Esfuerzos para mejorar el aislamiento de los conductos de vapor y condensado, con el propósito de minimizar las pérdidas térmicas.
- Mejores prácticas de gestión de aire, que incluyen la gestión de carga de fuga de aire comprimido y la instalación de toberas de aire de alta eficiencia.
- Instalación de controles de mando de frecuencia, controles del temporizador y medidores de flujo en las bombas para pozos a fin de evitar el desbordamiento y reducir el tiempo de funcionamiento de las bombas.

Logros anteriores

- En el 2015, el sistema de iluminación de nuestra instalación de costura en Villanueva, como también algunas áreas específicas de la instalación textil de Río Nance 1 en Honduras, se mejoró y ahora cuenta con la tecnología de iluminación LED, que no solo aumentó el nivel de iluminación (lúmenes) en esas zonas, sino que también mejoró las condiciones de trabajo de los empleados. Estos dos proyectos son el resultado de un ahorro combinado anual de aproximadamente USD 110,500 y 150,000 kwh. El equipo de mantenimiento en nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras enfrentaba un problema de estabilidad de tensión procedente de la red de suministro de electricidad de Honduras. Este problema estaba causando daños a nuestros equipos de producción, acondicionadores de aire y equipos de aire comprimido. Como resultado, nuestros ingenieros eléctricos llevaron a cabo un minucioso análisis, lo que permitió sustituir los cables eléctricos y generar un ahorro anual aproximado de USD 130,800.
- Las auditorías energéticas realizadas por nuestro equipo de mantenimiento descubrieron un ahorro anual aproximado de USD 490,000 en nuestra planta en Honduras.
- En el 2014, Gildan se sometió a una auditoría completa de eficiencia energética realizada por expertos externos en biomasa y en el informe se identificó una serie de áreas importantes de mejora, incluyendo los cambios necesarios en las calderas de biomasa para reducir el consumo de energía y las emisiones. Como resultado, en el 2015, Gildan aplicó los cambios antes mencionados a las calderas y, además, rediseñó el sistema de alimentación de combustible de biomasa. Este proyecto permitió un aumento del vapor producido, a la vez que se redujo el consumo de combustible y se logró un ahorro anual del 20 %.
- En el 2014, Gildan instaló sistemas de recuperación de calor del agua caliente con filtración de tamo en todas nuestras plantas textiles. Desde sus inicios, este proyecto dio como resultado un ahorro de más de 82 millones de kwh. Además, el tamo recuperado en el sistema de filtración dio como resultado una reducción de hasta el 70 % de todo el material sólido contenido en las aguas residuales que pasan a las lagunas del Biotope para tratamiento. Esto ayuda a mejorar la eficiencia del Biotope para limpiar los efluentes de nuestras plantas.
- En el 2013, los proyectos de calentamiento de agua caliente se completaron en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Cabe destacar que el sistema de control de calentamiento del búnker y el proceso de recuperación de condensado en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras han dado como resultado ahorros aproximados de 10,000 galones de combustible búnker al mes.
- En el 2013, en una de nuestras instalaciones de calcetines de Honduras, se instalaron 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, solo con la introducción de esta medida, el consumo de energía se ha reducido en un 45 % en esta instalación. Un proyecto similar en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras también nos permitió una reducción del 10 % de consumo de energía en esta planta.
- En el 2014, se sustituyó el agua fría por agua caliente para una de las etapas de la producción en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras. Esto permitió reducir el consumo de combustible búnker en 200 galones diarios. En lugar de llenar las máquinas con agua a una temperatura de 25 °C a 30 °C y luego calentárla con vapor hasta alcanzar los 80 °C, ahora usamos agua a una temperatura de 45 °C a 50 °C para luego calentarla hasta los 80 °C, lo cual reduce la necesidad de vapor.
- En el 2012, en nuestra planta de costura de San Miguel, en una de las instalaciones de calcetines y en nuestra nueva instalación textil, todas en Honduras, y en dos de nuestras instalaciones de costura en Nicaragua, el sistema de iluminación se modificó de lámparas de 75 W (voltaje originalmente instalado en las instalaciones) a lámparas de 59 W. Esto redujo nuestro consumo de energía sin impactar la visión, la seguridad ni la calidad de producción de los trabajadores.
- En el 2012, se instalaron tragaluces en nuestras tres plantas textiles de Honduras para mejorar la iluminación de las instalaciones con luz natural. Asimismo, mejoramos las luces en una de nuestras instalaciones textiles de Honduras en la que se está utilizando ahora un control de células fotovoltaicas, que permite reducir el tiempo que permanecen encendidas las luces. Esperamos conseguir con esta actualización un ahorro

energético anual de 2,400,000 kwh aproximadamente.

- En el 2012, optimizamos el sistema de aspirado en nuestras instalaciones de calcetines para reducir la presión requerida durante el uso. Esto se logró cerrando todas las salidas innecesarias del sistema de aspirado, resultando en un ahorro energético anual de aproximadamente unos 688,000 kwh.



INICIO

Gildan es una empresa de producción de prendas de vestir que está comprometida con mantener operaciones sostenibles y reconoce que sus procedimientos de manufactura de prendas tienen un efecto directo sobre el entorno en que habitamos y trabajamos.

Dado que la conservación del agua es uno de los principales desafíos medioambientales que enfrentamos como empresa, Gildan se encuentra siempre comprometida con la mejora de la eficiencia y la reducción del uso del agua, mediante la reincorporación del agua recuperada en los procesos de producción.

En el año 2020, Gildan espera reducir la intensidad del uso del agua en sus operaciones en un 10 % por kilogramo de producto, en comparación con el año de referencia 2015.

Desde el 2015, Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 5 %. La sustitución de las máquinas de teñido en la instalación de producción textil de Rio Nance 1 en Honduras, como resultado de un esfuerzo de renovación, ha contribuido a la reducción del consumo de agua.

Los proyectos clave identificados para lograr este objetivo incluyen: la instalación de sistemas de control para bombas de pozos, con el objetivo de prevenir el desborde; y la instalación de temporizadores y medidores de flujo, con el objetivo de garantizar un uso más eficaz del agua en la planta de Rio Nance.

Para más detalles sobre este proyecto, consulte nuestra sección Eficiencia del agua a continuación.

CONSUMO DE AGUA

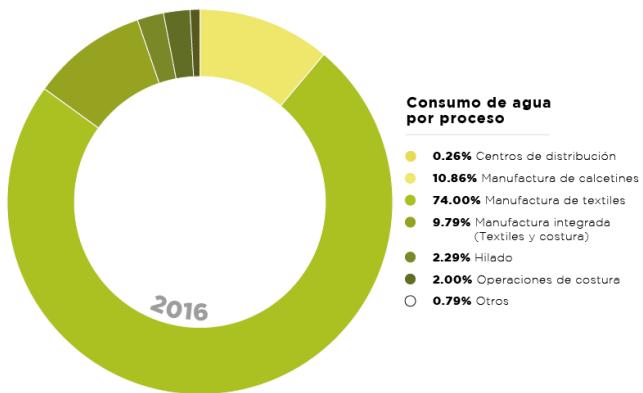
En el 2016, el consumo global de agua en todas las instalaciones y oficinas fue de 19,230,770 m³.

De acuerdo con Acción y Visión Sostenible para un Medio Ambiente Mejor; Guía de Sostenibilidad para la industria del Calzado, Ropa y Accesorios Vol. 2, el consumo global promedio de agua de las operaciones de teñido de textiles de Gildan es de 56 a 57 litros de agua por kilogramo de producto. A modo de comparación, en la industria de la vestimenta se suele usar una cantidad promedio de agua de 65 a 70 litros por kilogramo de producto en la confección de camisetas de algodón. Como tal, nuestro promedio de consumo global de agua está en un buen lugar en la escala de la industria de los textiles. Sin embargo, es importante destacar que el consumo global de agua promedio que se indica en la sección de Parámetros de medición es más alto que el mencionado anteriormente; esto se debe a que dicho valor representa todas nuestras operaciones, no solo las de plantas de producción de textiles.

Gildan satisface la gran mayoría de sus necesidades de agua de pozos (96 %) y solo un pequeño porcentaje con agua suministrada por la ciudad (4 %). En las instalaciones textiles se consume un 74 % del total de la demanda de agua de Gildan, principalmente como resultado de nuestro proceso de teñido.

Es importante destacar que Gildan intenta siempre asegurar que su uso de agua no tenga un efecto significativo en las fuentes de este recurso. Además, la empresa no capta agua de ningún pantano de la Lista de Ramsar, ni de cuerpos de agua que se hayan reconocido como vulnerables.

Las cifras de la empresa se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2015. Para obtener más detalles sobre la metodología que se utiliza para ajustar la referencia de base, consulte nuestra sección de informes.

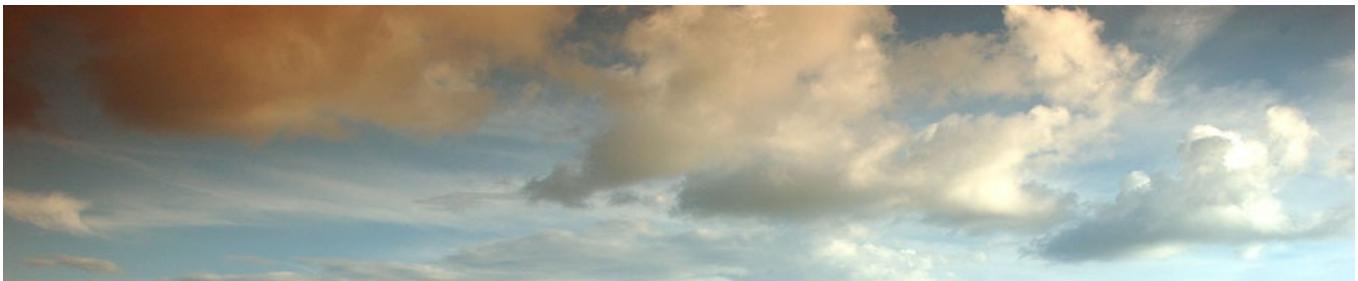


EFICIENCIA DE AGUA

En el 2010, Gildan estableció por primera vez sus objetivos medioambientales para un plazo de cinco años, de acuerdo con su impacto medioambiental. Estos objetivos incluían una reducción del 20 % en el consumo de agua en cuanto a su intensidad por kilogramo de producto. En el período de los años 2010-2015, Gildan logró disminuir la intensidad del uso de agua en un 17 % por kilogramo de producto, lo cual significó el ahorro de casi 3,85 millones de metros cúbicos de agua: el equivalente a 1,500 piscinas olímpicas.

En Gildan, nuestro modelo de negocios de integración vertical nos permite tener una visión amplia de todo el proceso de producción, con lo que controlamos de forma directa los efectos de cada paso en el medioambiente; esto incluye el uso del agua y el tratamiento de las aguas residuales. Gracias a una mentalidad de mejora continua, Gildan se encuentra evaluando constantemente alternativas más eficaces de producción para sus procesos. En el 2015, publicamos nuestro segundo conjunto de objetivos para un plazo de cinco años, el cual incluye una disminución adicional del 10 % de la intensidad del uso del agua antes del año 2020.

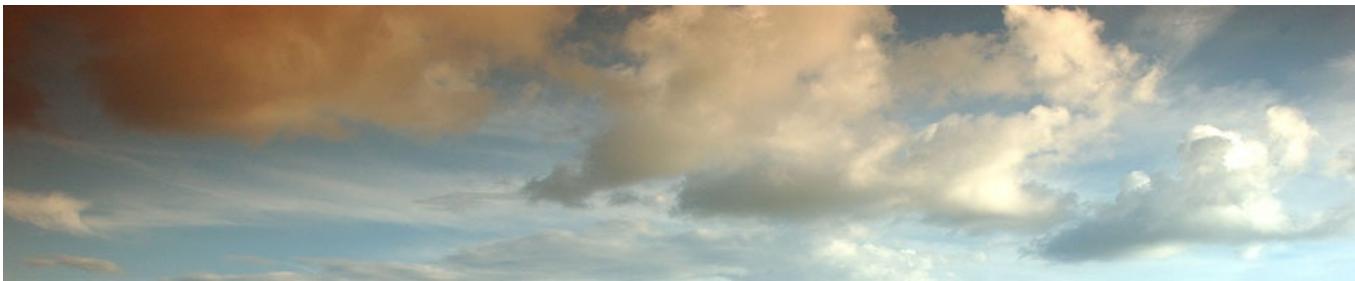
Como se demostró en las diferentes evaluaciones del ciclo de vida (ECV) que se llevaron a cabo en los últimos años, el consumo y la disposición final del agua tienen impactos medioambientales significativos. La empresa continúa enfocada en sus esfuerzos por reducir el consumo de agua.



INICIO

A través de los distintos procesos de manufactura, Gildan genera diferentes tipos de emisiones atmosféricas y descargas en el ambiente. Las emisiones atmosféricas incluyen, pero no se limitan a, los gases de efecto invernadero (GEI). Entre las descargas potenciales en el ambiente, se incluyen aguas residuales y otros químicos que se vierten en el suelo o en aguas subterráneas y superficiales.

Gildan maneja estas emisiones y descargas a través de procedimientos detallados incluidos en su Sistema de gestión ambiental (SGA). Este sistema previene y mitiga el impacto ambiental causado por las emisiones de aire y las descargas potenciales en el ambiente.



INICIO

La relación entre la generación de gases de efecto invernadero y el cambio climático es clara y ampliamente reconocida. Esta realidad supone diversos riesgos legislativos, operacionales y financieros para nuestra empresa.

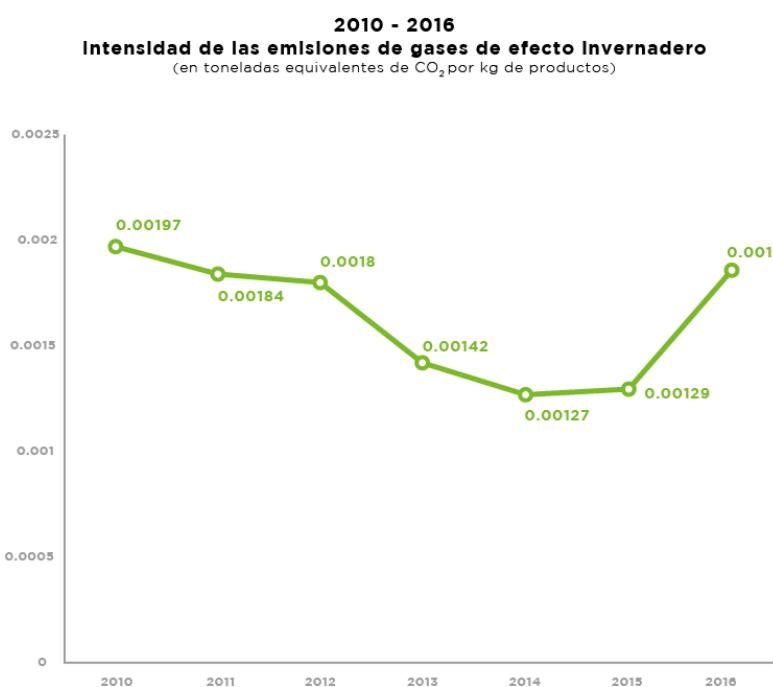
Gildan se compromete a disminuir sus emisiones de GEI a través de esfuerzos de conservación de energía y de una menor dependencia en combustibles fósiles. Tenemos como objetivo reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles mediante la búsqueda de procesos de producción y fuentes de energía sostenibles alternativas. La adopción de esta estrategia conlleva beneficios tales como un menor gasto en operaciones y una mejora en la eficiencia.

Como nuevo objetivo de reducción de las emisiones de GEI, se pretende lograr una reducción del 10 % en las emisiones causadas por las operaciones de la empresa antes del año 2020, en comparación con el año de referencia 2015.

Desde el 2015, la intensidad de las emisiones de GEI de las operaciones de Gildan aumentó en un 5 % por kilogramo de producto. Aunque vimos un aumento en las emisiones de GEI en el año 2016, Gildan mantiene su compromiso de cumplir con su objetivo para el año 2020. Debido a las condiciones cambiantes del mercado y a fin de brindar apoyo a los esfuerzos de ampliación y aumento de la producción de las instalaciones actuales, se vio un aumento en el uso de combustibles diésel y búnker en el año 2016, en comparación con el 2015. Esto tuvo un impacto directo en las emisiones de GEI.

Con el fin de lograr este objetivo, se identificaron los siguientes proyectos: el insulacion de las tuberías de vapor y condensado para reducir las pérdidas; ademas el cambio de las luminarias; y la implementación de mejores prácticas de manejo del aire comprimido.

Las cifras de la empresa se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2015. Para obtener más detalles sobre la metodología que se utiliza para ajustar la referencia de base, consulte nuestra sección de informes.



MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Desde el 2006, medimos nuestras emisiones de GEI en las instalaciones y oficinas de la empresa y, por otra parte, participamos en el proyecto Carbon Disclosure Project (CDP) desde el 2008. Al mismo tiempo, centramos nuestros esfuerzos en la implementación de proyectos de eficiencia energética e iniciativas de energía renovable, con el objetivo de reducir nuestras emisiones de GEI.

En el 2016, las emisiones globales absolutas de GEI (directas e indirectas) de todas nuestras instalaciones y oficinas aumentaron en un 9,2 % en comparación con aquellas del 2015. Específicamente, en 2016, nuestras emisiones de gases de efecto invernadero absolutas midieron 475,515 toneladas de CO2eq, en comparación con 435,697 toneladas de CO2eq en 2015.

- El 23,2% de estas emisiones fueron directas
- El 76,8% corresponde a emisiones indirectas de electricidad adquirida

La intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero de Gildan (toneladas de CO2 eq por kg de productos) en todas las instalaciones aumentó un 5 % en comparación con las de 2015. Las emisiones de GEI provienen, principalmente, de:

- electricidad adquirida;
- combustión de los combustibles fósiles que se utilizan para generar electricidad, calor y vapor, transporte de materias primas y productos terminados, y transporte de empleados que utilizan vehículos de Gildan;
- emisiones fugitivas, principalmente del manejo y el uso de refrigerantes.

Cada actividad tiene un factor de emisión específico, que se utiliza para calcular sus emisiones de GEI correspondientes. La electricidad representa la principal fuente de emisiones de todas nuestras operaciones. El combustible búnker sigue siendo la segunda fuente principal de emisión de GEI, pese a que hemos convertido parte importante de nuestro proceso de generación de vapor al uso de la biomasa.

Las emisiones de gases de efecto invernadero indirectas absolutas se generan en fuentes propias o controladas por otras organizaciones con el uso de la electricidad adquirida.

Las fuentes utilizadas para el cálculo de los factores de emisión de GEI se pueden encontrar en el siguiente enlace (pdf - 175.1Kb).

**2010 - 2016
Intensidad de la energía
(gigajulio por kg de productos)**



Emisiones de gases de efecto invernadero por proceso



Emisiones de gases de efecto invernadero según la fuente



RIESGOS RELACIONADOS CON LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Nuestras plantas de producción generan emisiones a la atmósfera que se atenúan por medio de la instalación de chimeneas y filtros específicos. En 2016, los requisitos de protección ambiental con respecto a las operaciones de la empresa no tuvieron un impacto financiero ni operativo significativo en nuestros gastos e ingresos de capital y posición competitiva. Con el fin de mantenernos atentos a los cambios normativos, continuaremos trabajando con nuestros equipos de gerencia locales. Nuestros equipos buscan mantenerse

siempre informados acerca de posibles cambios que podrían realizar los gobiernos locales a las normas. Esto nos permite tomar medidas preventivas y continuar mejorando los procesos y las tecnologías.

Los impactos físicos relacionados con el cambio climático pueden afectar las instalaciones individuales. La mayoría de nuestras instalaciones están ubicadas en regiones geográficas que están expuestas a riesgos naturales y han experimentado huracanes, inundaciones y terremotos. Dichos eventos pueden causar un efecto negativo en el negocio.



INICIO

En nuestro proceso de teñido se consume mucha agua y químicos. Debido a esto, tenemos el interés y la responsabilidad de reducir el impacto del consumo de agua asociado a nuestros procesos, así como de usar productos químicos que no contengan sustancias que no contengan sustancias que sean dañinas para los humanos o para el medioambiente. 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 fabricación. Adicionalmente, estamos en constante búsqueda de programas de investigación diseñados para permitir el reciclaje de agua.

EL SISTEMA BIOTOP DE GILDAN

El sistema Biotop, ubicado en nuestras plantas de Honduras y la República Dominicana, es nuestro eficiente sistema biológico de tratamiento de aguas residuales. El sistema Biotop ha estado en uso en cada una de estas plantas desde su apertura.

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

- las bacterias utilizadas eliminan casi por completo las tintas y los químicos;
- 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;
- no se necesitan combustibles fósiles para alimentar el sistema;
- los 40 días de retención en el sistema 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 sistema Biotop se controla según los siguientes indicadores: demanda biológica de oxígeno (BOD5); demanda química de oxígeno (COD); pH; total de sólidos disueltos (TDS); total de sólidos en suspensión (TSS); 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 o humedal protegido.

Se establece un control estricto en todos los efluentes que se descargan de nuestras plantas de tratamiento. Cada centro de tratamiento debe cumplir con las normas locales de eliminación de descargas.

Volúmenes de aguas residuales (en m3).		
Año	Municipales (pretratadas*)	Otros destinatarios (tratadas*)
2016	754,759	15,779,518
2015	636,118	17,681,202

* Los totales de aguas pretratadas representan las cantidades de efluente del proceso que se vierten a redes municipales de aguas residuales para su posterior tratamiento en plantas municipales de tratamiento de aguas residuales. Los totales de aguas tratadas representan las cantidades de efluente del proceso que, después de ser tratadas en plantas de tratamiento de aguas servidas de Gildan y cumplir con las normas regionales o nacionales, se vierten en depósitos de agua bajo la superficie y sobre la superficie; alcantarillados que desembocan en ríos, océanos y lagos; y aguas freáticas.



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

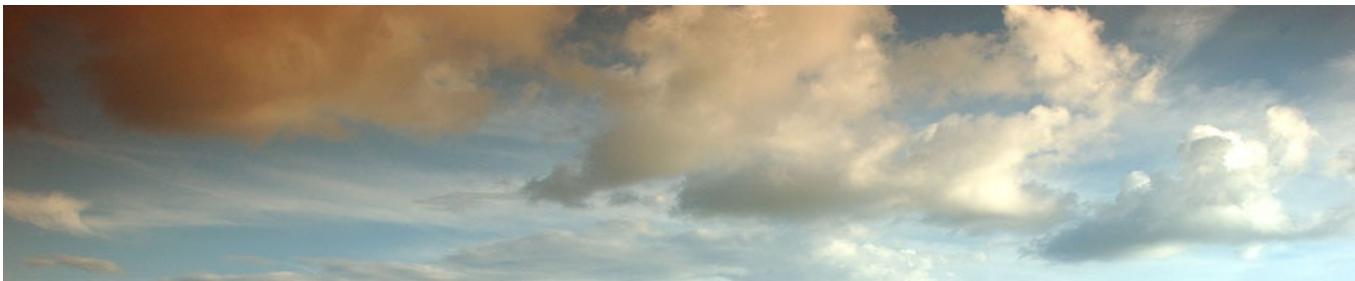
Gildan completó la construcción de un nuevo reactor biológico para el tratamiento de los efluentes que provienen de nuestra instalación de producción textil más reciente (Río Nance V). El nuevo sistema comenzó a operar en diciembre de 2014 en paralelo a nuestro sistema Biotop, y se implementó para aumentar la capacidad de tratamiento de aguas residuales.

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

Durante la investigación de 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:

- cuidado y respeto por el medioambiente. Este concepto constituye el núcleo de los procedimientos operativos de Gildan;
- confiabilidad: el sistema seleccionado debe funcionar las 24 horas del día, los siete días de la semana, y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento;
- uso de maquinarias perdurables y de última tecnología, provenientes de líderes de la industria. Esto permite tener la más alta confiabilidad y el apoyo permanente a los procesos de producción.

El reactor biológico de oxidación seleccionado cumple con cada uno de estos criterios. Además, este sistema optimiza el uso de la tierra, ya que no tiene un impacto significativo en la tierra en su operación.



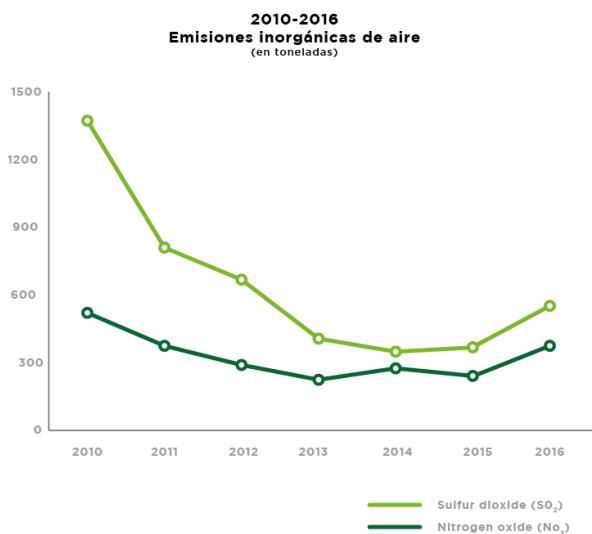
INICIO

EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO

En el año 2016, nuestras emisiones de contaminantes atmosféricos inorgánicos llegaron a un total de 927,75 toneladas, un incremento del 54,4 % (326,85 toneladas) en comparación con las emisiones del año 2015. El dióxido de azufre (SO₂) representa el 60 % de las emisiones de compuestos inorgánicos totales, mientras el óxido de nitrógeno (NO_x) representa el 40 % restante.

La sustitución de Gildan del combustible búnker por biomasa para las calderas en nuestra planta textil en República Dominicana, al igual que en nuestras plantas textiles y de calcetines en Honduras, ha contribuido a una disminución general de nuestras emisiones de SO₂ desde 2010. Debido a desafíos relacionados con la calidad de la biomasa disponible, en 2016 nos vimos obligados a depender cada vez más de combustibles búnker que en años anteriores. Esperamos volver a una tendencia descendente, como se observó desde el año 2010, en nuestro consumo de combustibles búnker para el 2017 a medida que trabajamos en un inventario más confiable de biomasa.

El combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante la fase del proceso de teñido, y el diésel, que se utiliza en los generadores cuando es necesario, son dos contribuyentes de nuestras emisiones contaminantes totales de aire inorgánico.

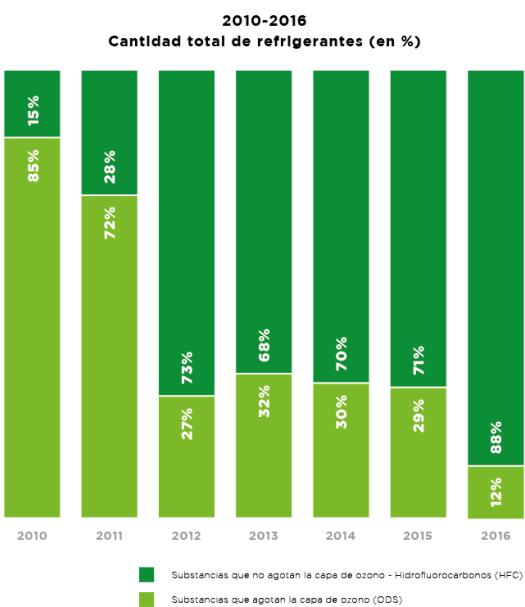


INVENTARIO DE LAS SUSTANCIAS DE AGOTAMIENTO DE OZONO

Gildan está comprometida a tomar medidas proactivas hacia la eliminación de hidroclorofluorcarbono (HCFC) en nuestros procesos. En este sentido, Gildan realizó su primer inventario de sustancias agotadoras de la capa de ozono (ODS, por sus siglas en inglés) en 2010.

Esto nos permitió identificar que el refrigerante HCFC-22, también conocido como R22, es el ODS más común encontrado en nuestras instalaciones. El R22 se usa principalmente en nuestras unidades de aire acondicionado más antiguas. En 2016, nuestro inventario de ODS registró una disminución del 17 % (de un 29 % a un 12 %) en comparación con el año 2015. Esta disminución se debió al esfuerzo continuo de Gildan para minimizar el uso de ODS en nuestras instalaciones.

Gildan está comprometida en minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos, como el refrigerante R22. Estos tipos de refrigerantes no se utilizarán en nuestras nuevas instalaciones. Los refrigerantes naturales serán la alternativa preferida para todos los nuevos equipos. Los HCFC en los equipos existentes están siendo reemplazados de manera gradual. Según esta política, en adelante, todos los refrigerantes que serán reemplazados en todas nuestras instalaciones no contendrán HCFC.





INICIO

En Gildan, uno de nuestros objetivos clave con respecto a la sostenibilidad ambiental es el de reducir la generación de residuos. Nuestros esfuerzos de reducción de residuos incluyen el reciclaje y la implementación de medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. Las buenas prácticas de manejo de residuos son esenciales para nuestras operaciones. Dado que usamos una gran variedad de materiales en nuestros procesos, es importante para nosotros asegurar que estos materiales se reutilicen al máximo, a la vez que aseguramos una disposición adecuada y responsable de los residuos producidos. Las actividades de disminución, reutilización y reciclaje de residuos son fundamentales para las operaciones de Gildan.

En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido la generación de residuos destinados a vertederos en sus procesos de producción en un 10 % por kilogramo de producto en el año 2020.

Desde el 2015, la generación de residuos en las operaciones de Gildan ha aumentado en un 28 % por kilogramo de producto, con una tendencia en subida. En el año 2016, conseguimos reciclar o reutilizar un 86 % de los residuos totales producidos.

El aumento de la generación de residuos se atribuye a esfuerzos de renovación en distintas instalaciones, que incluyen la planta de producción de textiles de Rio Nance 1 en Honduras y una de nuestras plantas de hilado en Clarkton, Carolina del Norte. Por otra parte, se atribuye también al aumento de la producción en nuestra nueva y más grande instalación de hilado en Mocksville, Carolina del Norte.

Este aumento en la generación de residuos en el año 2016 es atípico; por esta razón, continuamos con el desarrollo de iniciativas clave que nos permitan reducir la generación de residuos y cumplir con la meta de reducirlos en un 10 % antes del 2020.

Uno de los puntos importantes tratados en la Cumbre de EHS 2016 de Gildan fue el de hacer un llamado al diseño de iniciativas de reducción de los residuos a nivel de instalación. Esto permitirá identificar de mejor forma las iniciativas clave que puedan ser útiles para cumplir con el objetivo de reducir la generación de residuos en un 10 % antes del año 2020. Para continuar con la mejora de la tasa de aplazamiento de la generación de residuos de las instalaciones con rendimientos más bajos, se implementarán los programas más exitosos que hayan sido llevados a cabo por las instalaciones que presentan un mejor rendimiento.

Como primer paso en los esfuerzos de identificación de procesos de reducción de residuos, nuestro equipo regional de EHS de Centroamérica llevó a cabo un estudio profundo de los centros de producción de Nicaragua, Honduras y República Dominicana. Como parte del estudio profundo, se evaluaron los equipos utilizados actualmente para el control de residuos, con el objetivo de determinar si pueden cumplir con su uso esperado o si es necesario buscar mejores alternativas en el mercado. Además, se buscó determinar si se requieren equipos secundarios en las instalaciones de producción. El equipo regional de EHS también se encuentra evaluando las distintas opciones de servicios contratistas de eliminación de residuos en cada lugar de operaciones.

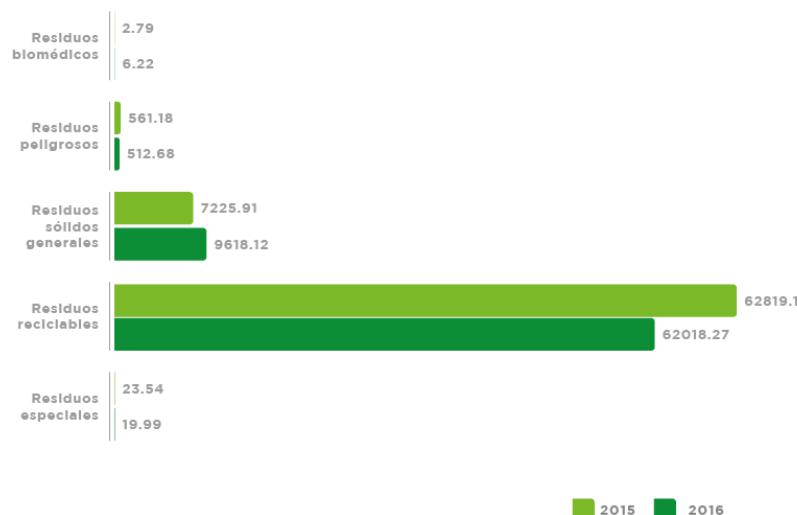
Otras medidas que se están llevando a cabo en otros lugares de producción incluyen: la reevaluación de los conductos actuales de manejo de residuos con el objetivo de optimizar el reciclaje y reducir la cantidad de desechos enviados a vertederos; la realización de campañas de concienciación para los empleados; y la implementación de iniciativas de "reducción en el origen", que incluyen la selección de productos con envolturas más simples y el trabajo con proveedores que permitan la devolución de los materiales de envoltura para su posterior reutilización o redisposición.

El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan fue desarrollado en 2007 e implementado a lo largo del curso de 2008 y 2009. Este sistema se basa en el concepto "4R-D": reducción, reutilización, reciclaje, recuperación y disposición final. Consiste en la identificación y la cuantificación de todos los residuos por tipo y peso mensualmente, además de la garantía de control y manejo eficaz de dichos residuos.

La implementación de este sistema de manejo de residuos supuso diferentes pasos clave a modo de buenas prácticas, las cuales después fueron comunicadas a los supervisores y al personal de producción en cada instalación de nuestra propiedad mediante diversas sesiones integrales de capacitación. Un equipo de personal dedicado brinda apoyo en la implementación de los pasos clave del programa, los cuales incluyen:

- la descripción general del proceso de clasificación de los residuos;
- la identificación de los procesos aceptables de manejo de los distintos tipos de residuos;
- información específica para cada sitio a modo de medidas de reducción y clasificación de residuos para cafeterías, oficinas e instalaciones;
- la creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde es necesario;
- procesos para documentar y reportar información de residuos;
- la identificación del impacto que tiene nuestro negocio en el ambiente; y
- la identificación de oportunidades para continuar creando conciencia e integrar las prácticas de manejo de residuos.

2010-2016
Residuos por tipo
(en toneladas)



Residuos peligrosos: residuos biomédicos, peligrosos y especiales.

Residuos no peligrosos: residuos para vertederos y reciclaje.

Los datos de residuos de vertedero para algunos sitios fueron estimados según datos anteriores.

Las cifras de la empresa se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia de base, consulte nuestra sección de informes.

El sistema de manejo de residuos de Gildan incluye buenas prácticas que fueron diseñadas de acuerdo con nuestros estándares corporativos. Estas incluyen, como mínimo, el cumplimiento con los requisitos legales de los países donde operamos.

La categoría de residuos especiales incluye: pilas domésticas (tanto desechables como recargables); baterías industriales; residuos de construcciones, renovaciones y demoliciones; residuos de tecnología de la información y la comunicación (ICT); y luces fluorescentes.



INICIO

La cantidad y diversidad de especies vegetales y animales son un indicador clave para la medición de la sanidad de cualquier ecosistema, ya que, a fin de cuentas, influyen en la calidad de vida de las personas que viven en él o en sus alrededores.

En nuestro Sistema de gestión ambiental (SGA), se incluye un procedimiento de biodiversidad y uso del suelo en el que se especifica que, por cada árbol que talamos, plantamos diez. Cuando surge la necesidad de talar un árbol, es necesario que la instalación garantice que tiene el permiso ambiental para hacerlo. Además, cada situación debe registrarse junto con la cantidad total de árboles plantados que reemplazarán los árboles talados.

Cada año, Gildan organiza actividades de voluntariado de reforestación en varias de las comunidades donde operan nuestras instalaciones. Gildan también planta árboles y arbustos por su cuenta, al margen de estas actividades de reforestación lideradas por los empleados. En el 2016, Gildan plantó más de 21,500 árboles, plantas y arbustos a través de las actividades de reforestación lideradas por los empleados, en comparación con la tala de sólo 3 árboles durante el año, lo que supera en gran medida su compromiso de plantar diez árboles por cada árbol cortado. Desde el 2008, Gildan ha plantado más de 67,300 árboles y 24,000 arbustos.

Empleados de todo el mundo se toman estas iniciativas muy en serio y contribuyen de muchas maneras. Por ejemplo, los colegas de nuestra oficina en Barbados plantaron un jardín de hierbas y árboles frutales como parte del embellecimiento del terreno de la oficina y los edificios circundantes.

INVENTARIO DE BIODIVERSIDAD

Como parte de nuestras evaluaciones generales de impacto medioambiental, realizamos inventarios de biodiversidad de terceros en República Dominicana y Honduras. En República Dominicana, se realizan inventarios anuales, ya que se trata de un imperativo legal en dicho país. En Honduras, por otro lado, se realizan inventarios bianuales de manera voluntaria.

República Dominicana

El inventario de biodiversidad más reciente realizado en República Dominicana se llevó a cabo en febrero del 2017. En dicho informe se reveló una cantidad similar de especies animales con respecto a los estudios de años anteriores, es decir, se distribuyeron 47 especies en las siguientes categorías:

- 37 especies de aves
- Cinco especies de reptiles
- Una especie de anfibio
- Tres especies de peces
- Una especie de mamíferos

Las especies se calificaron en función de su abundancia en el área evaluada. Se descubrió que 16 de las especies mencionadas anteriormente estaban viviendo en el sistema de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop, o alrededor del mismo.

A través de nuestro proceso de inventario de biodiversidad podemos confirmar una vez más que el ave nacional de República Dominicana, la cigua palmera (*Dulus dominicus*), una especie protegida de manera local, sigue viviendo y desarrollándose en el medioambiente de nuestro sistema Biotop.

También se encontraron algunas especies en peligro de extinción (según la clasificación de la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres) en las cercanías de nuestras instalaciones en República Dominicana. Entre estas especies se encuentran la culebra verde (*Uromacer catesbyi*) y el buitre americano cabecirrojo (*Cathartes aura*). Asimismo, se informó que el pato zambullidor grande (*Oxiura jamaicensis*), también clasificado como especie en peligro de extinción (categoría "vulnerable"), vivía en las cercanías de nuestras instalaciones.

Gracias al inventario, también se reveló la presencia del pájaro bobo (*Saurothera longirostris*), el cual se incluye en la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN).

Honduras

En diciembre del 2015, el tercer inventario bianual que se realizó en nuestro complejo de manufactura en Honduras reveló que un total de 24 especies animales vivían en la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop, o alrededor de esta. Las especies identificadas incluyen:

- 38 especies de aves (23 menos con respecto al 2013)
- Cinco especies de reptiles (una menos con respecto al 2013)
- Una especie de peces (una más con respecto al 2013)
- Una especie de mamíferos

La disminución con respecto al año pasado se puede atribuir al hecho de que, este año, el estudio se realizó en marzo. No fue posible llevar a cabo el estudio durante el mismo período de años anteriores debido al constante mal tiempo que se experimentó. En marzo, la mayoría de las especies de aves ya han migrado nuevamente hacia el norte, lo cual explica la disminución.

Las 38 especies de aves mencionadas en el inventario son parte de la categoría "preocupación menor" de la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN).

El cuarto inventario bianual que se realizará en nuestro complejo de manufactura de Honduras está programado para el 2017.





INICIO

Gildan ha implementado herramientas y programas específicos para monitorear sus prácticas ambientales y garantizar que cumple con los objetivos de sostenibilidad ambiental.



INICIO

Adoptada en 2003, la [Política ambiental de Gildan \(pdf - 46,8 Kb\)](#) guía nuestras prácticas diarias. La Política ambiental de Gildan abarca áreas como: uso del agua, manejo de aguas residuales, manejo de residuos, energía, manejo químico y control de emisiones atmosféricas, al igual que sustancias agotadoras de la capa ozono, protección de la biodiversidad y emisiones de gas de efecto invernadero. Se aplica rigurosamente en todas las instalaciones y busca describir y reforzar los comportamientos que garantizan que cumplamos o superemos las leyes locales, además de nuestros propios estándares aún más altos.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Mediante el uso del Sistema de gestión ambiental (SGA) de Gildan, basado en la norma ISO 14001, rastreamos cómo nuestra Política ambiental y los procedimientos ambientales se implementan en todas nuestras instalaciones. El SGA de Gildan cuenta con la verificación de auditorías internas realizadas anualmente. 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.

El propósito de nuestro Sistema de gestión ambiental es reducir nuestro impacto ambiental y preservar los recursos naturales externos que la empresa utiliza. Sistemas innovadores como el Biotop, un sistema de tratamiento biológico de aguas residuales, y nuestros sistemas de generación de vapor a través de biomasa son algunas de las prácticas sostenibles que hemos puesto en marcha.

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

GASTOS AMBIENTALES

Gildan incurre en gastos ambientales para cumplir con las leyes y los reglamentos ambientales, nuestra propia Política ambiental y para continuar mejorando nuestras prácticas.

Los gastos totales de protección ambiental para 2016 fueron de aproximadamente USD 4,500,000. Esto incluye los costos operativos totales, incluido el tratamiento de los efluentes, mantenimiento de Biotop, eliminación y manejo de residuos, tratamiento de emisiones, limpieza de derrames y otras iniciativas de mejora.

Un ejemplo de una de nuestras inversiones ambientales para 2016 es la construcción de un paso adicional en nuestro proceso de Biotop para controlar mejor ciertos parámetros de aguas residuales, que consisten en una estación decolorante para un mejor control del parámetro de color.



INICIO

Nuestro Código de prácticas ambientales (CPA) se creó en 2003 y desde entonces se ha integrado en todas las operaciones de Gildan y en los contratistas de manufactura externos. El CPA enumera los materiales que se permite utilizar en nuestros procesos de manufactura, los cuales no contienen sustancias dañinas para los seres humanos o el ambiente. Se requiere que nuestros proveedores de materia prima acuerden cumplir con los estrictos estándares de nuestro Código de Prácticas Ambientales. Además, nuestros contratistas de manufactura externos también deben garantizar que todos nuestros productos cumplen con el CPA.

El CPA tiene varios beneficios:

- Garantiza a nuestros clientes que nuestros productos son limpios y seguros para su salud
- Garantiza un entorno de trabajo seguro para nuestros empleados
- Minimiza nuestro impacto ambiental

CLASIFICACIÓN DE MATERIAS PRIMAS

Gildan clasifica las materias primas proporcionadas por contratistas de manufactura externos en las siguientes tres categorías:

Clase I: las materias primas provistas de los contratistas de manufactura externos cumplen con el Código de Prácticas Ambientales de Gildan. Por lo tanto, desde una perspectiva ambiental, está aprobada para uso en nuestro proceso de manufactura.

Clase II: en los resultados del análisis de Gildan se indica que la información sobre materias primas brindada sobre los productos que se proveerán es insuficiente. Para las materias primas suministradas directamente a nuestras propias instalaciones, se requiere información adicional del proveedor dentro de un plazo de tres meses para finalizar el análisis y determinar si las materias primas están aprobadas para su inclusión en nuestro proceso de manufactura. Para contratistas de manufactura externos, a pesar de que la información proporcionada es insuficiente para finalizar el proceso de evaluación integral, se proporciona suficiente información para empezar cierto nivel de producción (por ejemplo, el muestreo y las pruebas de producción). Por lo tanto, el proveedor debe brindar la información faltante en un plazo de tres meses para finalizar la evaluación.

Clase III: Los materiales se consideran inaceptables de acuerdo con los términos de nuestro Código de prácticas ambientales y, por tal razón, se rechazan. Estos materiales no se utilizan en ninguno de nuestros procesos de manufactura. Una clasificación de Clase III se da a contratistas externos que no pueden proporcionar la información necesaria para completar el proceso de evaluación del CPA o se descubre que utilizan materiales y productos químicos considerados como inaceptables según el CPA de Gildan.

EMBELLECER NUESTRO CÓDIGO, MEJORAR NUESTRA PRÁCTICA

Como reflejo de nuestro compromiso por una mejora continua, nuestro Código de Prácticas Ambientales se actualiza regularmente para incluir los químicos relacionados con la confección que recientemente se han prohibido o restringido según lo establecido por Oeko-Tex, REACH, Proposición 65 de California, EPA, OSHA, la Ley de Productos Seguros para Niños en el estado de Washington, Environment Canada la Norma sobre Minerales en Conflicto. La versión 9 del CPA de Gildan 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 como referencia. En la Lista de Sustancias Restringidas, se enumeran todas las sustancias que tienen uso restringido en Gildan y se indica la categoría química, el nombre y el número de referencia, como se indica en el Chemical Abstracts Service (CAS, por sus siglas en inglés).

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



INICIO

En Gildan, hemos creado varios 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 del 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. Como parte de este proceso de análisis, se incluye la realización de consultas públicas con los miembros de la comunidad, quienes están invitados a dirigirse a los representantes de Gildan con las dudas que probablemente tengan con respecto a los aspectos técnicos de cualquier proyecto.

MULTAS MEDIOAMBIENTALES

A pesar de los constantes resultados positivos de las pruebas trimestrales sobre el efluente de aguas residuales que se realizan a través de un laboratorio acreditado en la planta de calcetines de Gildan Apparel Canadá en Montreal, se emitieron dos multas por un total de \$171,000 por incumplimiento en 2016. En vista de que los resultados de las pruebas de Gildan son constantemente positivos, apelamos contra esta multa y estamos a la espera de la resolución final.

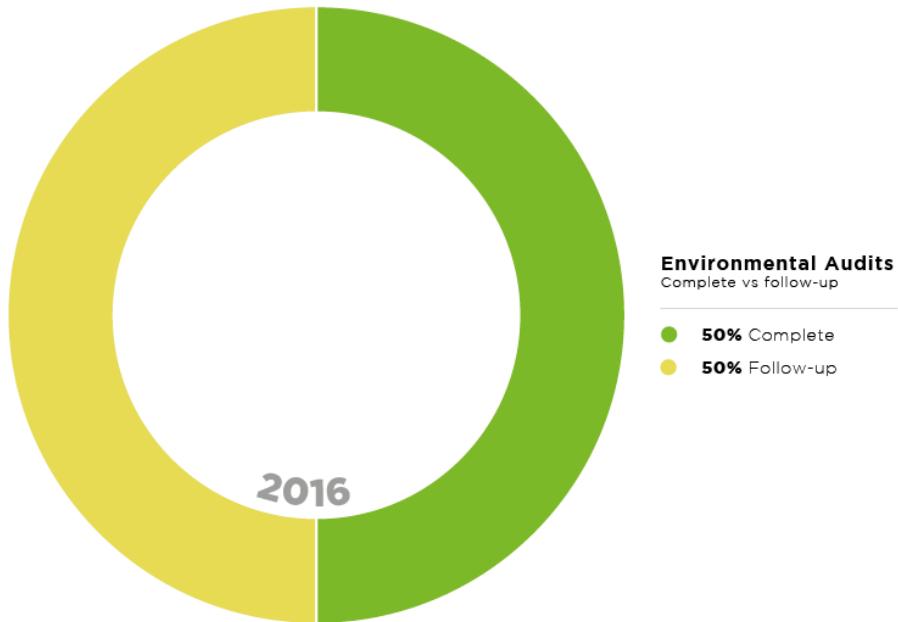
En República Dominicana, Gildan aún está a la espera de la resolución final del Tribunal superior administrativo sobre una multa de 2015.



INICIO

Se realizan auditorías ambientales 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 reglamentos locales, así como con nuestros estrictos estándares internos. Nos esforzamos continuamente por identificar las causas de las deficiencias detectadas durante una auditoría y por establecer un claro plan de acción correctivo para aplicar soluciones sostenibles.

La frecuencia de las auditorías ambientales depende de las actividades de manufactura que se realizan en una instalación determinada y sus posibles consecuencias sobre el medioambiente y nuestras operaciones. La mayoría de nuestras instalaciones se auditán una vez por año y, como mínimo, una vez cada 18 meses. En 2016, se realizaron 26 auditorías completas y 26 auditorías de seguimiento en las



instalaciones de propiedad de Gildan.

CLASIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS MEDIOAMBIENTALES

Los incumplimientos se clasifican según el impacto sobre el medioambiente o las operaciones: impacto grave, moderado o leve. Estas tres clasificaciones se definen en el Sistema de Gestión Ambiental de Gildan de la siguiente manera:

Impacto Grave/Incumplimiento grave: infracción de las leyes ambientales, lo que causa un grave impacto medioambiental o un alto riesgo de causar un impacto mayor. El tiempo de corrección prescrito es de manera inmediata.

Impacto moderado/Incumplimiento de gravedad moderada: impacto medioambiental moderado que puede afectar el ambiente y la salud de los trabajadores a largo plazo, o riesgo moderado de tal impacto. El tiempo de corrección prescrito es de dos meses.

Impacto leve/Incumplimiento de gravedad leve: impacto medioambiental leve o riesgo leve de tal impacto. Esta observación también puede hacer referencia a la necesidad de iniciar medidas ambientales de mejora continua. El tiempo de corrección prescrito es de seis meses.

404 Not Found

nginx/1.12.0



INICIO

Para abordar los incumplimientos identificados durante nuestras auditorías medioambientales, se tomaron medidas correctivas en 2016. Algunas se describen a continuación:

- Hemos trabajado estrechamente con cada una de las plantas con el fin de desarrollar planes de acción para solucionar los incumplimientos de manera sostenible y oportuna.
- Continuamos visitando las instalaciones y prestándoles ayuda con el fin de responder cualquier duda con respecto a la implementación del Sistema de Gestión Ambiental.
- Iniciamos un proceso de integración de nuestro Sistema de Gestión Ambiental con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad, el que está en fase de desarrollo.
- Empezamos las auditorías internas sobre requisitos ambientales legales con el fin de cumplir activamente con los requisitos tanto actuales como nuevos.
- Se proporcionó una capacitación sobre químicos en las instalaciones a fin de mejorar el desempeño en este tema específicamente. Continuamos llevando a cabo auditorías ambientales específicas a nuestros contratistas de manejo de residuos con el fin de verificar que cumplan con las exigencias locales y los requisitos corporativos de Gildan.

404 Not Found

nginx/1.12.0



Desde 2005, la contribución de Gildan al IPC representa más de \$1.9 millones.

INICIO

Gildan es uno de los mayores empleadores en los países en los cuales están ubicadas la mayoría de nuestras instalaciones de manufactura. También tenemos una presencia comercial importante en Canadá (Montreal, Quebec), Estados Unidos y Barbados. Además de nuestras prácticas en inversión de capital, nómina y adquisición local, que contribuyen de manera considerable al desarrollo económico local, Gildan también se compromete a mejorar su contribución y participación en las comunidades donde opera. Establecer una estrecha alianza con las comunidades en las que operamos es un elemento clave de nuestra estrategia general de negocio.

Reconocemos que las tasas de alfabetización y la falta de habilidades de trabajo no son tan solo retos sociales en algunas regiones, sino además un impedimento para la creación de una fuerza laboral local sólida que pueda crecer con Gildan. Es por esta razón que la educación es una de nuestras principales áreas de participación. Además, como algunos de los países donde operamos son afectados por desastres naturales con frecuencia, la empresa ha participado activamente en el suministro de asistencia humanitaria cuando y donde más se necesita.



DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Generar impacto social y económico

Además de crear diversas oportunidades laborales, la presencia de Gildan en una comunidad genera un impacto positivo sobre una gran variedad de empresas y proveedores de servicios locales.



DONACIONES

Apoyar la educación de los jóvenes y la ayuda humanitaria

Creemos que la inversión en la educación de los jóvenes puede tener un impacto transformador, ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir a sus propias comunidades.

404 Not Found

nginx/1.12.0



INICIO

Gildan tiene instalaciones de manufactura y distribución en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, México, Bangladés, Canadá y Estados Unidos, además de sus oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China. También contamos con una actividad de manufactura considerable en Haití.

Gildan es uno de los principales empleadores en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Barbados. Por consiguiente, se genera un impacto social y económico importante y positivo en las comunidades donde se encuentran nuestras instalaciones y oficinas.

CREACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN LOCAL

Gildan siempre ha hecho hincapié en establecer un equipo de gestión local instruido y altamente motivado en cada uno de los lugares donde opera. Creemos que esta es la forma más eficaz de desarrollar e implementar las mejores prácticas en nuestras instalaciones de manufactura.

Como práctica común, Gildan busca talentos locales para los cargos administrativos de sus instalaciones. Mediante la entrega a los empleados de paquetes de compensación y beneficios, así como de oportunidades de capacitación, creamos mejores condiciones laborales en nuestras instalaciones, lo que beneficia tanto a sus familias como a sus comunidades y economías locales. Creemos que esta filosofía ha sido un factor clave en nuestro éxito operativo.

En el año 2016, la proporción global de los gerentes locales de Gildan, de nivel directivo y superior, fue de un 83 %.



CONTRIBUCIÓN PARA LA ECONOMÍA LOCAL

La presencia de Gildan en la comunidad genera un impacto positivo en una gran variedad de negocios y proveedores de servicio locales. Entre algunos ejemplos, se incluyen los servicios médicos, los proveedores de servicios de alimentación, transporte y capacitación, así como los proveedores de materias primas y accesorios, como colorantes, botones, cremalleras, cajas y material de oficina. Gracias a que compramos la mayoría de nuestros materiales en el mercado local, creamos muchas oportunidades de negocio.

Gildan apoya con orgullo a las comunidades en las que opera y, generalmente, hace más que solo crear empleos en sus instalaciones. Gracias a nuestras importantes inversiones, hemos podido crear puestos de trabajo de servicio y construcción durante el levantamiento de nuevas instalaciones y puestos de tiempo completo una vez que estas están en funcionamiento; además, adquirimos de forma local cantidades considerables de accesorios, suministros y materiales para satisfacer los volúmenes de producción necesarios para abastecer a estas grandes instalaciones. Con el pasar de los años, mientras Centroamérica y la Cuenca del Caribe se convertían en un importante centro de textiles y confección, nos ha alegrado bastante haber sido testigos de cómo varios proveedores clave establecieron operaciones en la región, lo que les generó importantes beneficios económicos. Gildan, a través de sus operaciones en la región, invirtió más de USD 100 millones en materiales y servicios de proveedores locales durante el año pasado.

Priorizar el abastecimiento con proveedores locales es una práctica común de Gildan. Creemos que este valor compartido es favorable tanto para los proveedores locales como para nosotros, ya que aprovechamos nuestra cercanía y compartimos los beneficios económicos de nuestras operaciones con las personas y las industrias que están a nuestro alrededor.



SATISFACCIÓN DE NECESIDADES LOCALES ESPECÍFICAS

Gildan contribuye significativamente al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie. Nos enfocamos principalmente en programas juveniles de educación y en medidas de ayuda humanitaria. Como seguimos las directrices que establece la oficina corporativa, según lo señalado en nuestra Política de donaciones, los equipos locales administran las solicitudes y los posibles proyectos de acuerdo con las necesidades de su comunidad. Gildan también motiva a sus empleados a buscar activamente oportunidades de voluntariado en sus respectivas comunidades, ya sea a través de eventos organizados directamente por Gildan o del programa de voluntariado para empleados en Canadá y los Estados Unidos. A través de estos esfuerzos, la participación de los empleados en la comunidad ha tenido un impacto tangible en las instituciones locales.

Nuestro programa "Parte de tu vida" es otra forma en la que Gildan aborda las necesidades de la comunidad local. Este programa se estableció en el año 2011 en Nicaragua para luego incluir a Honduras en el 2012 y a la República Dominicana en el 2013. El programa "Parte de tu vida" de Gildan invita a nuestros empleados, en estos tres países, a aportar ideas sobre proyectos comunitarios en los que les gustaría que participáramos. Actualmente, este programa se enfoca en apoyar proyectos educacionales en las comunidades donde viven nuestros empleados. Consulte nuestra sección de Donaciones para obtener más información sobre los proyectos que se han seleccionado a partir de las sugerencias de nuestros empleados.

Asimismo, se establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales, las instituciones benéficas locales o aquellas de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos donde Gildan podría entregar un valor agregado que beneficie a toda la comunidad.

MEDICIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO E INDIRECTO DE GILDAN

Sabemos que el impacto económico de Gildan supera el alcance de la misma organización. No obstante, se requiere un análisis mucho más complejo para medir nuestro impacto económico indirecto en los países donde operamos y de toda nuestra cadena de suministro, incluyendo los productores de algodón y los contratistas externos. En dicho análisis, se toma en consideración el empleo directo, en el que se incluye la cantidad de empleados y quienes están a su cargo (cantidad de personas o familiares que dependen de ellos) al igual que el empleo indirecto, en el que se considera la cantidad de empleos que apoya o crea una empresa dentro de su cadena de suministro o distribución. Desde el año 2010, Gildan ha aumentado en más del 70 % su empleo directo en Honduras y, actualmente, mantiene a más de 950 proveedores locales. En Nicaragua, la cantidad de empleados ha crecido un 45 % desde el 2015, lo cual fomenta la economía en las comunidades pequeñas donde se ubican nuestras fábricas.



404 Not Found

nginx/1.12.0

404 Not Found

nginx/1.12.0