



entregamos
valores

- 2 • Acerca de Gildan
- 4 • Tarjeta de puntuación
- 6 • Mensaje de Glenn Chamandy y Laurence Sellyn
- 9 • Mensaje de Corinne Adam
- 10 • Gobierno corporativo
- 12 • Prácticas laborales
- 22 • Relaciones con la comunidad
- 34 • Protección del medio ambiente
- 38 • Galardones y afiliaciones
- 40 • Plan de acción 2007

Acerca de este informe: Este tercer Informe de ciudadanía corporativa actualiza la información suministrada en nuestro informe de 2005 titulado "Gildan, parte de tu vida" y presenta una visión general de las actividades de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Gildan durante el año financiero 2006. Para una revisión completa de las políticas, programas e iniciativas de RSC de la compañía, le invitamos a consultar nuestros anteriores Informes de ciudadanía corporativa en nuestro sitio web www.gildan.com.

Este informe respalda los esfuerzos actuales de mantener un diálogo abierto con el público interesado en las actividades de RSC de Gildan, incluyendo empleados, clientes, inversionistas, gobiernos, organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación. Para más información sobre Gildan y los compromisos de la compañía frente a prácticas empresariales socialmente responsables, no dude en contactarnos a:

Gildan Activewear Inc.
Departamento de Comunicación Corporativa
725 Montée de Liesse
Montréal, Québec
Canadá H4T 1P5
Tel: 514 735-2023

Gildan está dedicada
a ser un empleador
socialmente responsable
en todos nuestros
núcleos geográficos.
Estamos comprometidos
a invertir en instalaciones
modernas, con tecnología
de vanguardia y estamos
ceñidos a las prácticas
progresivas de empleo.



Operaciones de Gildan en el mundo

Sede corporativa

Montréal (Canadá)

Oficina de ventas globales

St. Michael (Barbados)

Oficinas regionales de ventas

Hopkinsville (Estados Unidos)
Londres (Reino Unido)

Instalaciones de fabricación textil para ropa deportiva y/o ropa interior

Río Nance (Honduras)
Bella Vista (República Dominicana)
Montréal (Canadá)
Bombay (Estados Unidos)

Instalaciones de fabricación de calcetines

Río Nance (Honduras)
Hillsville (Estados Unidos)
Mount Airy (Estados Unidos)

Instalaciones de hilado

Cedartown ⁽¹⁾ (Estados Unidos)
Clarkton ⁽¹⁾ (Estados Unidos)

Instalaciones de confección

San José, San Antonio,
San Miguel y Villanueva
(Honduras)
San Marcos y Rivas (Nicaragua)
Puerto Príncipe (Haití)
Castaños y
San Buenaventura (México)

Oficina de ubicación de suministros

Shanghai (China)

Centros de distribución

Eden (Estados Unidos)
Martinsville (Estados Unidos)
Choloma (Honduras)
Mississauga (Canadá) ⁽²⁾
Ontario (Estados Unidos) ⁽²⁾
Bletchley (Reino Unido) ⁽²⁾
Meer (Bélgica) ⁽²⁾
Monterrey (México) ⁽²⁾
Brisbane (Australia) ⁽²⁾

⁽¹⁾ Joint venture con Frontier Spinning Mills, Inc.

⁽²⁾ Proveedor logístico en calidad de tercero

Aspectos financieros y operativos destacados de 2006

- Más de 430 millones de camisetas vendidas durante el año
- Crecimiento en ventas de 18.2%
- Aumento de 35.0% en ganancias netas, antes de la reestructuración y otros cargos.
- Nuevas expansiones grandes de fabricación de textiles en Honduras y República Dominicana
- Inversión en una nueva instalación de tecnología de vanguardia para la fabricación de medias y calcetines en Honduras
- Nuevas instalaciones de confección en Honduras, Nicaragua y Haití
- Adquisición de proveedor de calcetines para mercados minoristas de masas en los EE.UU.
- Nuevo centro de distribución minorista en los EE.UU.

El alcance de nuestras actividades

Gildan es una empresa de fabricación y comercialización verticalmente integrada de ropa deportiva, calcetines y ropa interior de alta calidad. Nos concentramos en productos de vestimenta básicos y genéricos para clientes que necesitan una cadena de suministro eficiente y una calidad coherente de productos, para programas de reabastecimiento automático de alto volumen.

Gildan es el proveedor líder para el mercado mayorista de ropa deportiva para estampado en los Estados Unidos, Canadá y Europa. Nuestra participación ⁽¹⁾ en el mercado de los EE.UU. es de:

- 43.7% en la categoría de camisetas;
- 30.8% en la categoría de sudaderas;
- 32.2% en la categoría de camisetas polo.

Gildan ha implementado una nueva e importante iniciativa de crecimiento para vender calcetines deportivos, ropa interior y ropa deportiva a minoristas del mercado de masas en Norteamérica.

Gildan está sosteniendo su estrategia de crecimiento de ventas mediante el desarrollo y operación de núcleos de fabricación a gran escala, globalmente competitivos y verticalmente integrados, en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. También tenemos producción en Canadá, EE.UU. y México.

Nuestros empleados

Empleamos más de 15.000 personas en todo el mundo y seguimos incrementando significativamente nuestro número de empleados a medida que ampliamos nuestra capacidad de fabricación.

Estamos comprometidos a proporcionar excelentes condiciones de trabajo a escala mundial.

⁽¹⁾ Con base en el informe S.T.A.R.S., producido por AC Nielsen Market Decisions, éstos datos corresponden a un período de nueve meses terminando el 30 de septiembre de 2006.

Tarjeta
de puntuación

El cuadro siguiente presenta un resumen de la ejecución de los objetivos presentados el año pasado en nuestro informe de ciudadanía corporativa.

Área de interés	Acciones en 2006
Prácticas laborales	
✳ Estructurar un equipo de cumplimiento y monitoreo	<ul style="list-style-type: none">Estructurar funciones de cumplimiento interno y capacitar equipos de cumplimiento/auditoría interna en todos los núcleos geográficos.
✳ Código, políticas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none">Desarrollar e implementar un nuevo código de conducta integrado, al igual que políticas y procedimientos para las instalaciones propiedad de Gildan y los contratistas externos.Desarrollar un sistema de herramienta de monitoreo del cumplimiento social para mejorar el seguimiento de las comunicaciones y las acciones de remediación en toda la compañía.Prepararse para la acreditación de la Fair Labor Association (FLA).
✳ Auditoría y programa de remediación	<ul style="list-style-type: none">Obtener el visto bueno de la FLA, la Red de solidaridad de la Maquila (MSN) y el Worker Rights Consortium (WRC) sobre el cumplimiento de Gildan con respecto a su compromiso de apoyar a los antiguos empleados de El Progreso.Continuar realizando auditorías independientes externas con Verité para nuestras instalaciones de confección y los contratistas que no fueron visitados en el 2005.Implementar medidas de remediación a los hallazgos de las auditorías Verité de 2005.Extender la certificación de la <i>Worldwide Responsible Apparel Production</i> (WRAP) a las instalaciones de confección existentes y las que fueron abiertas recientemente en Honduras, Nicaragua y Haití.
✳ Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none">Comunicar de manera efectiva el compromiso de la compañía para con el nuevo código de conducta y sus elementos a todos los empleados de Gildan y contratistas.
Relaciones con la comunidad	
✳ Participación de la comunidad en el programa	Implementar un nuevo programa estructurado para plantas en ultramar, con el fin de facilitar a los núcleos de fabricación regionales los recursos para participar activamente en sus comunidades, a través de causas relacionadas con ayuda humanitaria, juventud y educación.
Protección del medio ambiente	
✳ Certificación	Renovar la certificación Oeko-Tex para todas las líneas de productos incluyendo camisetas, camisetas polo, sudaderas, ropa interior y calcetines.

✳ Fabricación	Establecer un Programa de producción limpia en toda la compañía para mejorar continuamente los procesos de fabricación.
---------------	---

Estabo de la situación

Prácticas laborales
<p>En curso – El equipo interno de cumplimiento social está compuesto por un equipo de trabajo y uno de los dos auditores sociales de Gildan. El equipo de trabajo tiene la responsabilidad de implementar el plan de acción de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en los países donde opera la compañía. Su papel es el de remediar deficiencias encontradas. En cuanto a los auditores sociales, éstos tendrán la responsabilidad de llevar a cabo todas las auditorías de cumplimiento social en las instalaciones que son propiedad de Gildan al igual que a los contratistas externos. Contratamos los servicios exclusivos de un auditor para las Américas y la cuenca del Caribe y tenemos la intención de seleccionar un segundo auditor durante el primer trimestre fiscal de 2007. Ambos auditores reportarán directamente a la Directora de Responsabilidad Social Corporativa.</p>

Terminado – El nuevo código de conducta integrado ha sido desarrollado y fue divulgado a los empleados en todas las instalaciones propiedad de Gildan, al igual que en instalaciones de los contratistas externos, a través de sesiones de capacitación y distribución de posters.

Terminado – La Directora de Responsabilidad Social Corporativa y la Directora de desarrollo de aplicación de TI, realizaron actividades de establecimiento de puntos de referencia para determinar el tipo de sistema que sería más eficiente para Gildan. Estas personas han establecido la estructura y han desarrollado la herramienta de monitoreo del cumplimiento social durante el 2006. El equipo de trabajo de RSC fue capacitado para usar eficientemente el sistema en septiembre de 2006.

En curso – Se diseñó un plan específico para garantizar que todos los requerimientos de la FLA sean implementados en Gildan antes de que termine el primer trimestre fiscal del 2007. Gildan espera ser evaluada por la FLA durante el segundo trimestre del año fiscal 2007.

Terminado – FLA, MSN y WRC acordaron dar cierre a los expedientes de caso a raíz de las quejas de terceros sobre El Progreso.

En curso – En el 2006, 18 instalaciones Gildan fueron auditadas. Verité, una organización de auditoría social e investigación, internacionalmente reconocida, condujo 11 auditorías en instalaciones propiedad de Gildan y con contratistas en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Haití. Así mismo, realizaron dos auditorías en los Estados Unidos con nuestro socio y proveedor de hilos, Frontier Spinning Mills, Inc. Además, Accordia, una acreditada firma de monitoreo de cumplimiento global, condujo dos auditorías en nuestras plantas mexicanas y la FLA auditó cinco instalaciones en Honduras. Algunos de nuestros contratistas en Haití no fueron auditados debido a la inestabilidad política del país.

En curso – Las acciones correctivas fueron implementadas para remediar la mayoría de los hallazgos de 2005.

En curso – Las instalaciones de Gildan en Rivas, Nicaragua, obtuvieron su primera certificación WRAP en mayo de 2006. También renovamos la certificación WRAP para todas nuestras instalaciones de confección en Honduras y México. Proseguiremos con este proceso para nuestras otras instalaciones en 2007.

Terminado – El nuevo código de conducta integrado ha sido divulgado a los empleados en todas las instalaciones propiedad de Gildan, al igual que a los contratistas externos a través de sesiones de capacitación y posters. El nuevo código de conducta está disponible en nuestro sitio web: www.gildan.com

Relaciones con la comunidad
<p>Terminado – Un programa de ayuda humanitaria en ultramar, al igual que un programa de donación para la juventud y la educación, fueron diseñados conjuntamente con los equipos de gestión locales e implementados en los núcleos de Gildan en Centroamérica, la cuenca del Caribe y México en mayo de 2006.</p>
Protección del medio ambiente
<p>Terminado – La certificación Oeko-Tex Standard 100 fue renovada para todos los productos existentes de Gildan: camisetas, camisetas polo y sudaderas. Además, se ha obtenido certificación para productos nuevos, incluyendo ropa interior y calcetines deportivos, que serán producidos en nuestras nuevas instalaciones integradas de Río Nance, Honduras.</p>

En curso – Un plan estructurado para un sistema de gestión ambiental ha sido desarrollado para mejorar los procesos de fabricación. La fase 1, que incluye la actualización de los Códigos de prácticas ambientales de Gildan, la recolección de los datos requeridos y la preparación de los documentos y procedimientos específicos, ha sido realizada.

“ Creemos que las compañías con una sólida cultura de ética empresarial, responsabilidad social, gobierno corporativo y comunicaciones transparentes son las mismas compañías que mejor se desempeñan desde una perspectiva operativa.”



Glenn Chamandy
Laurence Sellyn

El año fiscal 2006 ha sido de emoción y éxito en el desarrollo de las actividades comerciales de Gildan. Además de seguir aumentando nuestra participación en el mercado de prendas para estampado, hemos comenzado nuestra estrategia de desarrollar a Gildan como una marca de consumo para minoristas de mercados de masas. Para respaldar esta iniciativa, hemos adquirido una compañía de calcetines de los EE.UU., Kentucky Derby Hosiery, que tiene una larga historia como proveedor de minoristas del mercado de masas, y estamos emprendiendo grandes expansiones en nuestra capacidad textil y de confección en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. El número de empleados de Gildan está aumentando rápidamente. A finales de nuestro reciente año fiscal, el 1 de octubre de 2006, contábamos ya con más de 14.000 empleados. Al momento de escribir esta carta, dos meses después del cierre de nuestro año fiscal, teníamos más de 15.000 empleados, y de aquí a 5 años proyectamos tener más de 30.000 empleados en todo el mundo.

Nuestra estrategia de cadena de suministro es la de desarrollar núcleos de fabricación verticalmente integrados en ultramar, con instalaciones de fabricación textil y de confección combinadas en las mismas regiones. Esta estrategia ha resultado, desafortunadamente, en el cierre anunciado recientemente de la capacidad manufacturera en Canadá y EE.UU. Creemos que la consolidación de nuestra fabricación es necesaria para que Gildan pueda permanecer globalmente competitiva frente a la competencia de importaciones de Asia. No obstante, lamentamos sinceramente el impacto sobre nuestros empleados de muchos años y sus familias, y estamos proporcionado soporte para aliviar esta transición.

Durante el año fiscal 2006, continuamos implementando nuestro plan para hacer de Gildan un líder en Responsabilidad Social Corporativa. Hemos actualizado nuestro código de conducta para nuestras actividades de fabricación globales y hemos integrado los códigos de la WRAP y la FLA en este código revisado, el cual ha sido divulgado a todos los empleados en todas las plantas de Gildan.

También nos complace haber alcanzado una solución satisfactoria en la remediación del cierre de la planta de El Progreso en el 2004. El proceso de remediación ha resultado en un diálogo constructivo con ONGs tanto en Norteamérica como en Honduras, al igual que con la FLA, y estamos comprometidos con seguir consolidando esta transparencia y comunicación mejorada mientras avanzamos. Quisiéramos reconocer la dedicación demostrada por el equipo administrativo centroamericano por sus esfuerzos para reintegrar los antiguos trabajadores de El Progreso a nuestras otras plantas y así cumplir con nuestros compromisos generales de remediación.

Hemos designado a Corinne Adam para dirigir nuestro Programa de Responsabilidad Social Corporativa. Corinne ha adquirido experiencia durante su carrera, no sólo con Bureau Veritas y otras empresas consultoras, sino también con organizaciones humanitarias internacionales como la Cruz Roja Internacional y el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas. Debido a esto, creemos que ella ha ganado la confianza y el respeto de ONGs y otras partes interesadas, cuya misión es la de promover la Responsabilidad Social Corporativa y la justicia social. Asimismo, le hemos dado a Corinne una sólida plataforma con nuestros gerentes empresariales quienes operan nuestras instalaciones de fabricación.

El compromiso de Gildan frente a la responsabilidad social está básicamente enfocado a nuestro código de conducta y a la manera como manejamos nuestras operaciones globales. No obstante, buscamos contribuir al desarrollo económico y social, así como a las necesidades humanitarias, de las comunidades donde están ubicadas nuestras operaciones. Por ejemplo, hemos seguido jugando un papel líder en el desarrollo del Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), el primer instituto técnico en Centroamérica creado para preparar los administradores del futuro de las industrias textiles y de vestuario. Gildan fue el precursor y patrocinador clave del IPC. También somos el patrocinador corporativo líder de Dans la Rue, una organización sin fines de lucro ampliamente respetada, fundada en 1988 por el Padre Emmet Johns para ayudar a re-orientar jóvenes desamparados que viven en las calles de Montréal.

Ambos nos sentimos orgullosos de la credibilidad que hemos desarrollado en los últimos años en las áreas de responsabilidad social y gobierno corporativo. No tenemos ninguna duda que el desarrollo consecuente de la imagen pública y la reputación de Gildan han contribuido significativamente al valor de nuestras acciones. Creemos que las compañías con una sólida cultura de ética empresarial, responsabilidad social, gobierno corporativo y comunicaciones transparentes son las compañías que mejor se desempeñan desde una perspectiva operativa. Aunque el costo para lograr el cumplimiento de la responsabilidad social y gobierno corporativo de primera clase es significativo, el mismo complementa el compromiso de Gildan para impulsar nuestro rendimiento financiero para el beneficio de nuestros interesados, incluyendo los empleados y sus familias, nuestros clientes mayoristas y minoristas, los consumidores que compran los productos Gildan y finalmente, nuestros accionistas.



Glenn J. Chamandy
Presidente y Director General



Laurence G. Sellyn
Vice-Presidente Ejecutivo,,
Director Financiero y Administrativo



Estimados lectores,

Aunque me vinculé a la compañía recientemente, tuve la oportunidad de observar las prácticas de Gildan en el campo de la Responsabilidad Social Corporativa desde cierta distancia como monitorea externa independiente, verificando las condiciones de trabajo en ciertas instalaciones de Gildan. Desde esa perspectiva, he podido ver el progreso de Gildan en los últimos años. Hoy día, puedo decir con cierta tranquilidad que Gildan no sólo ha hecho un progreso significativo en este campo, sino que también los esfuerzos realizados por la alta administración han tenido un impacto muy positivo sobre las condiciones de trabajo.

“Gildan se compromete a mejorar continuamente sus productos, sus operaciones y la manera cómo se administra nuestra empresa.

Nuestro deseo de crecimiento se refleja en nuestro impulso para alcanzar nuevas alturas en RSC, la cual forma parte integral de nuestra filosofía operativa.”

En el 2006, aumentamos el número de auditorías y seguimiento de remediación tanto en nuestras plantas como con nuestros contratistas, y ampliamos nuestro equipo de RSC para que pudiera respaldar el proceso de monitoreo y remediación. Ahora hemos creado un equipo de trabajo de RSC que incluye nueve miembros procedentes de distintas divisiones y regiones. Un miembro de Kentucky Derby Hosiery (empresa que adquirimos en el 2006), estará incluido en el grupo durante el año fiscal 2007 para garantizar que estandaricemos nuestros procesos y requerimientos de RSC en toda la compañía.

Nuestros objetivos en el 2007 son consolidar nuestros compromisos de RSC mediante la obtención de la acreditación de la FLA durante los primeros seis meses del año; dar un paso más allá de la auditoría y la remediación tomando en cuenta las causas radicales de incumplimiento; y la integración de la RSC en nuestras prácticas empresariales fundamentales. Tenemos como meta seguir implementando las mejores prácticas internamente y en las instalaciones de nuestros contratistas de manera continua, así como continuar desarrollando un diálogo constructivo con nuestras partes interesadas.

Les invito a que lean este informe, que fue escrito para destacar, de manera transparente, las acciones de RSC de Gildan durante el año. Les invitamos a visitar nuestro sitio web www.gildan.com para más información sobre la participación de la compañía, al igual que para consultar las actualizaciones trimestrales de nuestro plan de acción de 2007.

Corinne Adam
Directora, Responsabilidad Social

Gobierno



Nuestra filosofía de gobierno corporativo

Consideramos el gobierno corporativo como un factor importante en el éxito general de Gildan y estamos comprometidos a ceñirnos a los más altos estándares de gobierno corporativo. Nuestras prácticas de gobierno corporativo están esbozadas en las directrices de gobierno corporativo que fueron adoptadas por nuestro Consejo Directivo en febrero de 2004 y están disponibles en el sitio web, www.gildan.com. Nuestras prácticas de gobierno corporativo son revisadas regularmente con miras a cumplir no sólo con la legislación canadiense y estadounidense sobre títulos valores y exigencias de la lista de valores cotizados, sino también con miras a ceñirnos a nuevas tendencias y mejores prácticas.

Nuestro récord de gobierno corporativo está sustentado por nuestra clasificación en el Reporte Globe and Mail 2006, que revela los resultados de la encuesta sobre gobierno corporativo. Estamos ubicados entre el primer 10% de las 204 compañías canadienses que cotizan en la bolsa incluidas en el índice compuesto del TSX/S&P. "El informe de negocios clasifica los consejos corporativos de Canadá contra una serie de criterios exigentes diseñados para sobrepasar los requisitos mínimos obligatorios impuestos por los reguladores. Estos están basados en las recomendaciones de grandes inversionistas institucionales, académicos y asociaciones de industrias, y son revisados anualmente para garantizar que se mantengan a la par con los cambiantes estándares de excelencia." (*"Board Games Methodology", The Globe and Mail, Octubre 24, 2006, p. B8*)



Nuestras prácticas de gobierno corporativo

Como parte de nuestro compromiso con el gobierno corporativo, hemos implementado las siguientes prácticas claves, que están descritas con mayor detalle en nuestra Declaración de Prácticas de Gobierno Corporativo en la circular de representación administrativa de este año:

- Seis de nuestros siete miembros del Consejo son independientes, incluyendo nuestro Presidente no ejecutivo.
- Sólo los directores independientes forman parte de los comités de Auditoría y Finanzas, Compensación y Recursos Humanos y de Gobierno Corporativo.
- El Consejo y el Comité de Auditoría y Finanzas realizan sesiones ejecutivas con la sola participación de los directores independientes después de cada reunión programada regularmente.
- El Consejo y cada uno de los comités han adoptado mandatos formales con la descripción de sus deberes y funciones. Estos mandatos están disponibles en el sitio web de la compañía en www.gildan.com.
- El Consejo ha adoptado descripciones escritas de las funciones para el Presidente del Consejo, el Presidente y director general y cada presidente de comité.
- Los miembros del Consejo, así como el Presidente y director general, están sujetos a políticas de posesión mínima de títulos valores.
- El Consejo de directores ha adoptado una política de votación mayoritaria consistente en que los directores que no reciban una mayoría de votos de accionistas a su favor, deben presentar su renuncia.

corporativo

La función principal del Consejo es supervisar la gestión de los negocios y asuntos de la compañía, con el objetivo de garantizar que la administración desarrolle e implemente planes para aumentar el valor de accionistas. En el año fiscal 2006, nuestro Consejo sostuvo nueve reuniones, incluyendo una reunión para revisar con la administración la estrategia a largo plazo, las oportunidades de negocios y la gestión de riesgo de la compañía.

El Comité de Auditoría y Finanzas sostuvo seis reuniones en el año fiscal 2006 para supervisar las actividades de información financiera de la compañía, las actividades y la independencia de los auditores externos de la compañía, y la organización y actividades de su Departamento de Auditoría Interna. El Comité de Auditoría y Finanzas también revisó el progreso de la compañía en el cumplimiento de los requerimientos de control interno de la sección 404 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002.

Las responsabilidades del Comité de Compensación y Recursos Humanos incluyen la aprobación de los planes de compensación, políticas y prácticas para el Presidente y Director General y otros ejecutivos de la compañía, al igual que el monitoreo del plan de sucesión de funcionarios y de prácticas de recursos humanos en toda la compañía. El Comité de Compensación y Recursos Humanos se reunió cuatro veces durante este año fiscal.

El Comité de Gobierno Corporativo es responsable del desarrollo y revisión de las prácticas de gobierno corporativo de la compañía, el monitoreo de la composición del Consejo y sus comités, y la supervisión del proceso de evaluación formal del desempeño del Consejo. El Comité de gobierno corporativo se reunió cuatro veces durante este año fiscal.



Nuestras políticas de ética

Estamos comprometidos con los mejores estándares de integridad y comportamiento ético en todos los sitios donde Gildan opera. La conducta de los empleados afecta la integridad y la credibilidad de la compañía como un todo y hemos implementado ciertas medidas para promover y monitorear el cumplimiento de nuestros mejores estándares éticos.

En el 2002, nuestro Consejo de Directores adoptó un Código de Ética y conducta empresarial que establece formalmente nuestros estándares y expectativas de conducta por parte de los empleados de Gildan con respecto a la integridad, la ética, la confidencialidad y los conflictos de interés. El Código de Ética y Conducta Empresarial es firmado por cada empleado nuevo y está publicado en el sitio web de la compañía www.gildan.com en el índice del gobierno corporativo incluido en la sección de relaciones con inversionistas.

En el 2004, implementamos una Política de Ética e Integridad para proporcionar a nuestros empleados un medio para denunciar prácticas impropias sin miedo a recriminaciones. Los empleados tienen acceso a una línea directa gratuita las 24 horas del día, siete días a la semana. El Vice-Presidente de Gildan para Evaluación de Riesgos y Auditoría Interna lleva a cabo un seguimiento a cada llamada hecha a la línea gratuita. Si se considera pertinente, el asunto es remitido a un comité compuesto por representantes del departamento Legal, de Recursos Humanos, Seguridad y Auditoría Interna. Cualquier queja seria y válida que involucre asuntos contables y de auditoría, es remitida al Comité de Auditoría y Finanzas.

Para información adicional sobre el Consejo de Directores, su composición y el papel de sus comités, les invitamos a consultar la circular de administración de la compañía en nuestro sitio web www.gildan.com bajo las secciones de Relaciones con Inversionistas y compañía.

Prácticas laborales

“

“Gildan Activewear ha sido un miembro altamente comprometido del Canadian Business for Social Responsibility (CBSR) desde 2004. A nivel de liderazgo de la compañía, Gildan ha expresado la importancia de los estándares de Responsabilidad Social Corporativa con el fin de alcanzar la excelencia empresarial global. El Vice-Presidente Ejecutivo y Director Financiero y Administrativo de Gildan, Laurence Sellyn, compartió recientemente este imperativo con más de 130 líderes empresariales en la reciente cumbre del CBSR. En 2006, Gildan patrocinó el CBSR Retail Learning Circle con sede en Montréal, facilitando el aprendizaje entre iguales y la colaboración entre las compañías minoristas y de ropa más conocidas en Canadá. La meta final del CBSR Retail Learning Circle es lograr colectivamente mejoras tangibles en las áreas de suministros ética y sostenibilidad ambiental. El patrocinio de este esfuerzo indica un compromiso sincero para mejorar la práctica de RSC no sólo dentro de las operaciones de Gildan, sino también dentro del sector de la industria como un todo.”

Adine Mees

*Presidente y Director General de CBSR
Canadian Business for Social Responsibility*

1. TRABAJO DE MENORES

No empleamos personas menores de 18 años.



2. TRABAJO FORZADO

No hacemos uso del trabajo forzado, ya sea como una prisión laboral, labor forzada, labor obligada o similar.



3. COMPENSACIÓN

Pagamos el salario mínimo legal o el sueldo predominante en la industria, lo que sea mayor. Compensamos todas las horas extras trabajadas según la prima legal estipulada para el trabajo en horas extras.



4. BENEFICIOS

Cumplimos con todas las provisiones para el cumplimiento de los beneficios legales.



5. HORAS DE TRABAJO/ HORAS EXTRAS

Cumplimos con las limitaciones legales en cuanto a las horas regulares y horas extras de trabajo. Las horas de trabajo no exceden las 60 horas por semana, incluyendo horas regulares y horas extras, o se cumple con los límites legales si estos son más bajos. Se otorga a todos los empleados como mínimo un día libre por cada siete. Informamos a los empleados, por escrito, en el momento de contratarlos, si el trabajo en horas extras es obligatorio como condición del empleo.



6. SALUD Y SEGURIDAD

Tomamos todas las medidas necesarias para asegurar la salud y seguridad de todos los empleados y para prevenir accidentes y lesiones que surjan u ocurran en la jornada laboral. También tomamos todas las medidas necesarias para asegurar las condiciones de salud y seguridad en las instalaciones de vivienda de los empleados, si aplica.



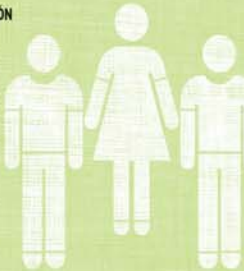
7. MEDIO AMBIENTE

Cumplimos con las leyes y las regulaciones ambientales aplicables del país.



8. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Reconocemos y respetamos el derecho de los empleados a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.



9. ACOSO O ABUSO

Cada empleado deberá ser tratado con respeto y dignidad. No se tolerará el acoso de tipo físico, sexual, psicológico o verbal ni cualquier otro tipo de abuso.



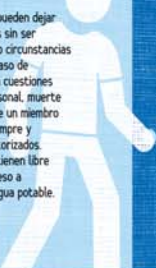
10. DISCIPLINA Y DESPIDO

Los procedimientos de Disciplina y Despido son estandarizados e incluyen una serie de advertencias previas a la suspensión o al despido. Los procedimientos disciplinarios no incluyen el uso de deducciones punitivas o renunciaciones forzadas.



11. LIBERTAD DE MOVIMIENTO

Los empleados pueden dejar las instalaciones sin ser sancionados bajo circunstancias especiales (en caso de emergencia o en cuestiones de urgencia personal, muerte o enfermedad de un miembro de la familia) siempre y cuando sean autorizados. Los empleados tienen libre y razonable acceso a los baños y al agua potable.



12. PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

A los empleados se les permite presentar quejas y estas quejas se dirigen de manera sistemática para proteger su privacidad y protegerlos de represalias.



13. EMBARAZO

Las empleadas no son cuestionadas acerca de sus embarazos y no se les pide que tomen una prueba de embarazo. Cumplimos con todas las leyes locales e internacionales relacionadas con las condiciones de trabajo para trabajadoras embarazadas, incluyendo, pero no limitado a, pausas de descanso y asientos adecuados.



14. DISCRIMINACIÓN

No discriminamos al contratar, en cuanto a salarios, beneficios, ascensos, disciplina o despido en base al género, raza, religión, edad, discapacidad, apariencia física, embarazo, orientación sexual, nacionalidad, sindicalización, opinión política u origen social o étnico.



15. DOCUMENTACIÓN E INSPECCIÓN

Mantenemos en nuestros expedientes documentos necesarios para demostrar el cumplimiento de este CODIGO de CONDUCTA, y GILDAN o sus auditores designados pueden disponer de estos documentos para su inspección.



Código de conducta

En donde quiera que GILDAN opere, nos guiamos por este CODIGO DE CONDUCTA. Todos los empleados y asociados de GILDAN deberán adherirse a estos principios.

GILDAN

Durante muchos años Gildan ha invertido un capital significativo, no sólo para agregar nueva capacidad de producción con tecnología de vanguardia, sino también para mejorar continuamente las condiciones de trabajo en todos los países donde opera.

Creemos firmemente en prácticas laborales que cumplen con las leyes vigentes y que también observan las mejores prácticas de la industria. Nuestras prácticas laborales están consagradas en nuestro código de conducta que actualizamos en el 2006.

La cultura empresarial de Gildan estimula a los empleados para que crezcan dentro de la compañía. Gildan ha capacitado y desarrollado el personal de gestión dentro de sus núcleos de operación en Centroamérica y la Cuenca del Caribe para dirigir estas operaciones. Hemos establecido planes de desarrollo de carrera y de sucesión para nutrir los talentos y potenciales dentro de la organización y para asegurar que desarrollamos nuestra administración para liderar el crecimiento futuro.



Nuevo código de conducta

De acuerdo con el programa de responsabilidad social de Gildan, en 2006 la compañía actualizó su código de conducta para reflejar, en un solo código, el cumplimiento con los estándares de la *Fair Labor Association* (FLA) y la *Worldwide Responsible Apparel Production* (WRAP), al igual que con las mejores prácticas de responsabilidad social corporativa vigentes en toda la industria.

Este código ha sido incorporado a las prácticas empresariales generales de la compañía. Para llevar el código a todos los empleados de Gildan y a sus contratistas en calidad de terceros, Gildan organizó sesiones de capacitación con los equipos administrativos y los gerentes para discutir los planes de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía, al igual que los 15 principios del código de conducta para asegurarse de que fueran bien comprendidos.

Posteriormente, la compañía utilizó posters para ilustrar claramente estos principios. Aproximadamente 350 posters, en cuatro idiomas distintos – Inglés, Francés, Español y Creole, los idiomas hablados por la fuerza laboral de Gildan – fueron enviados a principios de abril y fueron divulgados en nuestras instalaciones y en las instalaciones de nuestros contratistas. Nos reunimos con todos nuestros empleados para presentar el código de conducta y explicar los pósters.



Fair Labor Association (FLA)

La FLA representa una coalición multipartita de compañías, universidades y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la implementación de un riguroso código de conducta basado en los estándares laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Gildan llegó a ser miembro participante de la FLA en el 2003. Fuimos el primer fabricante de ropa deportiva para estampado en formar parte de esta organización.

La participación en la FLA requiere que las compañías establezcan un programa de cumplimiento en toda su cadena de suministro. Después de un periodo de dos a tres años, la FLA evalúa el programa de la compañía participante y determina si le otorga la acreditación completa. Como preparación para la evaluación de la FLA, se ha diseñado un plan para garantizar que todos los requerimientos sean implementados en Gildan de aquí a finales del primer trimestre fiscal de 2007. La evaluación y la auditoría de la compañía, con el fin de obtener la acreditación, están planeadas para el segundo trimestre fiscal de 2007.



Certificación de Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

WRAP es una organización independiente sin fines de lucro dedicada a la promoción y certificación de prácticas legales, humanas y éticas de manufactura en todo el mundo. WRAP promueve un código de conducta que garantiza que los conceptos claves del trabajo sean comprendidos y practicados en el local por parte de la administración. WRAP depende de monitores independientes en calidad de terceros para certificar que las fábricas estén acordes con el Código de Conducta de WRAP.

En el 2006, Gildan obtuvo la certificación WRAP para su planta en Rivas, Nicaragua, y renovó la certificación para las instalaciones de confección de San José y San Antonio en Honduras y las instalaciones de confección de Castaños en Mexico y de San Marcos en Nicaragua. En el 2007, la compañía buscará obtener una certificación WRAP para sus otras instalaciones de confección y en las de sus contratistas.



Equipo de trabajo de Responsabilidad Social Corporativa

Gildan estableció un nuevo equipo de trabajo interno en febrero de 2006 para mejorar la CSR y apoyar la compañía en el cumplimiento de su plan de acción de responsabilidad social. Este grupo, que sostuvo una reunión inaugural de dos días en República Dominicana en marzo, incluye un total de nueve empleados locales de responsabilidad social y recursos humanos de Gildan en cada uno de los núcleos donde la compañía opera. Cada miembro de grupo es responsable del plan de acción de responsabilidad social en la región que representa.

Los miembros del grupo trabajan en conjunto por tele-conferencia una vez al mes y se reúnen en persona dos o tres veces por año. Su mandato es el de implementar los códigos de conducta de Gildan y la FLA en todas las instalaciones de propiedad de Gildan y las de los contratistas, garantizar el cumplimiento mediante monitoreo y remediación de problemas, y mantener el ritmo de la capacidad de expansión con prácticas sostenibles. Al compartir experiencia y conocimiento, los miembros del grupo tienen mejor capacidad para tratar los problemas, monitorear el desarrollo, dar asesoramiento y seguimiento de remediación, al igual que desarrollar e implementar capacitación.



Creación de una base de datos de Responsabilidad Social Corporativa

Uno de nuestros objetivos de 2006 fue desarrollar una herramienta del sistema interno para monitoreo de cumplimiento social que le permitiera a la compañía tener una visión global del cumplimiento en la cadena de suministro.

A principios de 2006, la Directora de Responsabilidad Social Corporativa y la Directora de Desarrollo de Aplicación – TI, realizaron actividades de establecimiento de referencias para determinar el sistema más eficiente para Gildan. Luego establecieron la estructura de la herramienta del sistema para monitoreo de cumplimiento social, que fue desarrollada posteriormente. Esta base de datos es actualizada regularmente para satisfacer mejor las necesidades de la compañía.

Este sistema permite al grupo del departamento de RSC hacer un seguimiento a todos los hallazgos en sus respectivos núcleos, para identificar áreas de preocupación e incumplimientos recurrentes y para mejorar el seguimiento en las acciones de remediación en curso de cualquiera de las instalaciones de la compañía o las de los contratistas. También incluye módulos de capacitación que pueden ser compartidos entre núcleos y que están disponibles para uso interno. El equipo de trabajo de Responsabilidad Social Corporativa recibió capacitación en el uso y las funcionalidades de la base de datos en septiembre de 2006 en Montréal.



Capacitación y monitoreo

Como parte del Programa de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía, se organizó un taller a principios de año para la alta dirección, con el fin de discutir la visión de Gildan en términos de responsabilidad social y para fijar objetivos estratégicos para el plan de acción 2006. En el taller, los gerentes desarrollaron un plan para cada una de las diferentes regiones para que los principios de nuestro código de conducta sean completamente respetados.

Para asistir a la compañía con capacitación y monitoreo, Gildan le encargó a Verité, en el 2005, auditar todas las instalaciones productoras de Gildan. Verité es una organización de renombre internacional independiente, sin fines de lucro, de auditoría social e investigaciones, cuya misión es la de asegurarse que las personas en todo el mundo trabajen en condiciones seguras, justas y legales.



En el 2006, 18 instalaciones fueron auditadas y verificadas. Verité realizó once auditorías de evaluación de riesgos, auditorías completas y/o verificaciones de remediación en El Salvador (1), Honduras (3), Nicaragua (1), Estados Unidos (2), República Dominicana (1) y Haití (3). Nuestras dos plantas de confección en México fueron auditadas por Accordia, un grupo de monitoreo de cumplimiento global. La FLA, a través de los servicios de Algi, una empresa de auditoría de responsabilidad social, realizó dos auditorías no anunciadas en

Honduras, una en la planta de Gildan y otra en la planta de un contratista. Además, como parte de su proceso de verificación luego de la queja por parte de terceros con relación al cierre de las instalaciones de confección de Gildan El Progreso, la FLA auditó tres de nuestras cuatro plantas de confección en Honduras. Antes de finales del primer trimestre del año fiscal 2007, Verité habrá auditado a todos nuestros contratistas en Haití. Este proceso de auditoría fue interrumpido por la inestabilidad política del país.

Además de la auditoría a las instalaciones, Verité llevó a cabo una capacitación sobre RSC a proveedores múltiples con enfoque regional en Haití, la República Dominicana, los EE.UU. y Canadá, como preparación para las actividades de monitoreo y remediación para las mejoras que continuarán en el 2006 y 2007. El equipo de trabajo de RSC de Gildan también participó en las sesiones de capacitación y planeación con Verité para desarrollar las estrategias de mejores prácticas para administrar las metas de RSC de la compañía. Estos talleres y sesiones de capacitación abarcaron la libertad de asociación, el liderazgo efectivo, el cumplimiento del código de conducta, acoso sexual, monitoreo interno y presentación de informes, al igual que protocolos de remediación.



Las operaciones norteamericanas y prácticas laborales

En el 2006, Gildan anunció planes de reestructuración de fabricación en Canadá y los EE.UU. como resultado de una revisión cuidadosa de las opciones estratégicas disponibles en la compañía. Este plan de reestructuración fue considerado necesario para que Gildan pudiera continuar siendo globalmente competitiva en su industria frente a los fabricantes asiáticos y de otras partes del mundo.

En las fotos:

★ Trabajadores en Centroamérica.

★ Actividades de formación de grupos con empleados de Gildan.

Operaciones de fabricación textil norteamericanas

Gildan anunció el 27 de septiembre de 2006, que estaría cerrando sus instalaciones de fabricación de textiles en Valleyfield, Québec, efectivo en diciembre de 2006, lo que también resultaría en la reducción del tamaño de sus instalaciones de tejido en Montréal, Québec. Aunque la compañía reconoce que su fuerza de trabajo en las operaciones de fabricación en Canadá y EE.UU. tiene muchos años de experiencia en la fabricación de textiles, la compañía tomó esta difícil decisión de reubicar parte de su capacidad de producción en sus instalaciones textiles de ultramar, ubicadas cerca de sus instalaciones de confección. Esta reestructuración fue esencial para continuar compitiendo en costos frente a los productores globales en la altamente competitiva industria de la ropa.

Kentucky Derby Hosiery

En julio de 2006, Gildan adquirió el 100% de los activos de Kentucky Derby Hosiery Co., Inc. (Kentucky Derby), un fabricante de calcetines de los EE.UU. con sede en Hopkinsville, Kentucky. Esta adquisición se hizo con la intención de mejorar y acelerar la estrategia de Gildan de entrar al mercado minorista norteamericano como proveedor de calcetines deportivos, ropa interior y ropa deportiva.

Una parte importante del plan de integración es la reestructuración de las operaciones de fabricación de Kentucky Derby, la cual no cuenta con una estructura que le permita a la compañía ser competitiva en cuanto a costos frente a las importaciones asiáticas o ser económicamente viable en el entorno global competitivo. Como primer paso, Gildan anunció la consolidación y la reubicación de las operaciones de Kentucky Derby a un nuevo centro de distribución en Martinsville, Virginia. Esta decisión afectó el empleo en Mount Airy, North Carolina, y en Danville, Virginia, donde están ubicados los centros de distribución de Kentucky Derby. No obstante, a todos los empleados en Mount Airy y Danville afectados por la reestructuración se les ofreció empleo en el nuevo centro de distribución minorista en Martinsville y aproximadamente 70 de los empleados (que representan el 50% de los empleados permanentes y temporales afectados por el cambio), aceptaron esta nueva oportunidad. La reubicación de nuestras actividades de distribución terminará a finales de marzo de 2007.

Gildan también anunció el cierre y la reducción de la capacidad de fabricación de calcetines en Mount Airy, North Carolina, y Hillsville, Virginia, planeados para enero de 2007. El objetivo de la reorganización es para efectuar las operaciones de fabricación de calcetines de manera más efectiva, mediante la reubicación de producción de alto volumen básico a instalaciones con tecnología de vanguardia y capacidad de gran escala, y mediante la concentración de la parte restante de las operaciones de Kentucky Derby en productos especializados de valor agregado.

En general, la reestructuración de la compañía afectará aproximadamente 255 empleados en Canadá y 350 en los Estados Unidos.

Kentucky Derby

Gildan está armonizando las prácticas de compensación y prestaciones tras la adquisición de Kentucky Derby

Gildan está en proceso de mejorar los paquetes de remuneración y las prestaciones de los empleados de Kentucky Derby con el fin de ofrecer los mismos beneficios en todas sus operaciones localizadas en Estados Unidos. Como parte del proceso de integración, Gildan está alineando las prestaciones de los antiguos empleados de Kentucky Derby con aquellas ofrecidas en instalaciones Gildan de las áreas circundantes. Los cambios se harán gradualmente y deberán empezar a principios del año calendario 2007.

Gildan lamenta sinceramente la repercusión de estas decisiones para nuestros empleados norteamericanos, para sus familias y sus comunidades. Con el fin de apoyar a los empleados afectados, Gildan hizo todos los esfuerzos para aliviar el impacto de esta transición dándoles pre-avisos, asistencia psicológica para aquellos que la requieran, al igual que los servicios correspondientes de transición de empleo.

La compañía seguirá evaluando, de manera continua, la economía de las operaciones de fabricación norteamericanas con base en su competitividad global.



Educación

Programa Educatodos en Honduras

Educatodos continuó en nuestras instalaciones de San Miguel y San José donde el programa comenzó en el 2003. Este programa, que se implementa en asociación con el Ministerio de Educación de Honduras y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), ofrece a los trabajadores la oportunidad de completar 6°, 7° y 8° grado. Un total de 123 se matricularon en las actividades del programa en el 2006, un incremento del 19% durante el último año.

En el 2006, Gildan lanzó el programa Educatodos en sus nuevas instalaciones de San Antonio. Para este año, se matricularon 19 estudiantes para cursar el 7° grado.

Clases de idiomas

En Canadá, Gildan ofrece clases de idiomas a los empleados en su sede principal al igual que en sus plantas en Montréal. Desde 2005, a los empleados en sus plantas se les ofrecieron clases de idioma Francés diseñadas para permitir a los empleados inmigrantes integrarse mejor a la sociedad de Québec y para ayudarles a comunicarse mejor con sus colegas, supervisores y amigos de habla francesa. Este programa les permite también ser más funcionales en su entorno de trabajo al tener mejor capacidad para leer y comprender las comunicaciones escritas, las normas de seguridad y las instrucciones de trabajo en las instalaciones de la compañía.

También se ofrecen clases de Francés, Inglés y Español a los empleados de la sede principal interesados en mejorar su competencia. Los inscritos en la sede principal y en las instalaciones de Montréal totalizan 154, un aumento del 63% durante el último año. Las clases de Inglés y Francés también están disponibles para empleados en Honduras, República Dominicana y México.

Gildan recibió galardón por contribución a la educación

En el 2006, Gildan recibió dos premios, que reconocieron la contribución de la compañía a la educación. El premio fue otorgado a Gildan por el Comité seccional del trabajo de la Industria Textil de Québec, que tiene la misión de desarrollar recursos humanos y la cultura de capacitación permanente en toda la industria, al tiempo que promueve tanto la industria como las oportunidades de carrera. La organización recompensó a Gildan por su contribución al desarrollo del apranceamiento y la eliminación del analfabetismo ofreciendo clases de idioma Francés en las dos instalaciones de la compañía en Montréal.



El segundo galardón fue otorgado por la Universidad INCAE de Costa Rica, institución líder en educación superior en Centroamérica y filial de Harvard Business School. Esta organización reconoció recientemente a Gildan por su contribución de tres años a su programa de becas, que proporciona a estudiantes con excelencia y liderazgo empresarial potencial.



Comunicaciones

Un nuevo sitio web

Para mejorar las comunicaciones con sus distintas partes interesadas, Gildan rediseñó completamente su sitio web en el 2006, adoptando una nueva presentación. Bajo nuestro título corporativo, no sólo mejoramos nuestra sección de Ciudadanía Corporativa, sino que agregamos dos nuevas secciones:

- La sección de Calidad de Gildan delinea el proceso de producción de la compañía; está diseñada para garantizar que todos los productos de la compañía cumplan con los más estrictos estándares de calidad. La sección también ayuda a los lectores a comprender el procedimiento implementado para garantizar la calidad consistente del producto; y
- La sección de Empleos, incluye la divulgación de oportunidades de trabajo disponibles y ofrece a los potenciales candidatos la oportunidad de presentar en línea su hoja de vida.

Compromiso de las partes interesadas

Nicaragua: Las instalaciones de confección de San Marcos reinician operaciones

Gildan compensa a los trabajadores durante la transición y las operaciones reinician rápidamente

El 20 de junio de 2006, las instalaciones de confección de la compañía en San Marcos, Nicaragua, fueron destruidas por un incendio durante la noche. Afortunadamente, nadie salió lastimado en este siniestro, y en un periodo de sólo cuatro meses, la compañía pudo construir unas instalaciones en la cercanía y reiniciar la producción.

Gildan ofreció compensación a sus empleados durante la reconstrucción de las instalaciones para aliviar el impacto de la transición. Esta propuesta incluyó el pago de salarios mínimos, incluso cuando los empleados no estaban trabajando; la reintegración gradual de los trabajadores se hizo inicialmente a otras instalaciones de confección y posteriormente a las instalaciones reconstruidas. Dos semanas después del siniestro, ocho equipos de producción fueron enviados a las instalaciones de Gildan en Rivas. La compañía pagó los gastos

de transporte y ofreció la alimentación a los empleados con un record de asistencia perfecta. Posteriormente, se sumaron más equipos llegando a un total de 15. La administración coordinó la rotación de todos los equipos con el fin de dar la oportunidad a cada uno de los 47 equipos empleados en la planta de San Marcos antes del incendio. Cuando los empleados aceptaron trabajar en las instalaciones de Rivas, recibieron incentivos por producción adicionales al salario mínimo.

En octubre de 2006, la compañía reinició operaciones en una nueva edificación y espera estar operando a plena capacidad y alta productividad a finales del primer semestre fiscal de 2007. Los empleados que volvieron al trabajo recibieron una bonificación equivalente a lo que hubieran recibido en días de producción normal.



Como parte del compromiso de la compañía con respecto a la RSC, Gildan ha estado desarrollando relaciones positivas y de colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG) tanto en Norteamérica como en Centroamérica. Mantenemos un diálogo constructivo y continuo con estas ONG internacionalmente reconocidas, que nos dan la oportunidad de alcanzar soluciones mutuamente satisfactorias diseñadas para tratar asuntos de incumplimiento del código de conducta de Gildan y para mejorar aún más las condiciones de trabajo en todas las instalaciones propiedad de Gildan y las de los contratistas. En Honduras, hemos desarrollado relaciones con las siguientes organizaciones:

Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH)

La Colectiva de Mujeres Hondureñas fue fundada en 1989 y se define como una organización feminista autónoma dedicada para promover un cambio positivo para mujeres marginadas, mediante programas de capacitación a nivel comunitario y a través de mediación dirigida a los gobiernos locales y nacionales en cooperación con organismos que persiguen fines similares. El objetivo de la organización es el de consolidar la capacidad organizativa y técnica de las organizaciones feministas a nivel comunitario. El propósito es incrementar la participación ciudadana a niveles local y nacional con miras a promocionar los derechos de la mujer en general, así como los derechos laborales y la situación de la mujer en particular. En el 2006, el equipo de Gildan en Honduras se reunió con las dirigentes de CODEMUH regularmente para discutir las quejas recibidas, al igual que para evaluar y mejorar aún más las condiciones de trabajo.

Equipo de monitoreo independiente de Honduras (EMIH)

EMIH es un equipo de monitoreo independiente de Honduras con sede en San Pedro Sula. El equipo investiga, monitorea y verifica independientemente las condiciones de trabajo en áreas urbanas y rurales en el país. EMIH también desarrolla programas de capacitación en derechos humanos y trabaja en cooperación con organizaciones no gubernamentales de Estados Unidos, Canadá y Europa, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en estos países. EMIH fue seleccionado por el WRC y la MSN para verificar el cumplimiento por parte de Gildan de los acuerdos sobre la re-contratación de los antiguos trabajadores de El Progreso. La compañía trabajó con esta organización en el 2006, para suministrarle información conforme ésta fuera solicitada y para dar seguimiento a las conclusiones que requieran remediación.

Centro de Derechos de Mujeres (CDM)

El Centro de Derechos de Mujeres es una ONG fundada en 1989 para promover y defender los derechos de las mujeres en Honduras. CDM se concentra en áreas como violencia doméstica, participación pública de la mujer y derechos laborales. CDM tiene oficinas en Tegucigalpa y San Pedro Sula, los dos principales centros urbanos en Honduras. Su programa en San Pedro Sula se desarrolla con mujeres que trabajan en el sector del vestuario, proporcionando asistencia legal en caso de conflictos laborales y monitoreando las condiciones de trabajo. En el pasado, CDM actuó en calidad de tercero para remediar y resolver problemas entre Gildan y sus empleados.



El Progreso

Resuelta la queja de terceros preferente a El Progreso

En otoño de 2004, Gildan inició un diálogo constructivo con la Red de la solidaridad de la maquila (MSN), con sede en Canadá, y el Worker Rights Consortium (WRC), con sede en los Estados Unidos, con el objetivo de establecer un acuerdo⁽¹⁾ con respecto a la reintegración de los trabajadores de nuestras instalaciones de confección de El Progreso, cerradas en septiembre de 2004, a otras plantas de confección en Honduras.

Después de la firma del acuerdo, las medidas tomadas por Gildan han sido evaluadas regularmente por EMIH, WRC y MSN. A finales de septiembre de 2006, MSN y WRC divulgaron su segunda y última actualización de la verificación del cumplimiento del acuerdo por parte de Gildan. El informe menciona que las organizaciones reconocieron la buena fé de Gildan y las acciones sustanciales de remediación implementadas a través del proceso, aunque el acuerdo de remediación y el proceso de re-contratación prioritaria se hubieran podido implementar inmediatamente después del cierre.

En octubre de 2006, FLA, MSN, WRC y Gildan se reunieron de nuevo para discutir el informe final⁽²⁾ y se tomó la decisión de cerrar oficialmente la queja presentada por terceros, que dió punto final a la campaña de la MSN contra Gildan. La FLA divulgó el informe final en su sitio web.

La compañía se compromete a llevar a cabo un diálogo constante con los interesados para colaborar en la gestión de cualquier cierre futuro. Nos comprometemos a seguir trabajando de manera transparente con diferentes organizaciones para tratar los problemas y creemos que la comunicación con interesados conlleva a una confianza mutua fuerte y una mejor comprensión de los problemas que afrontamos como fabricante global.

¹ El acuerdo está disponible en el sitio web corporativo de Gildan en www.gildan.com, bajo la sección de Ciudadanía Corporativa.

² Los informes están disponibles en las siguientes direcciones: www.maquilasolidarity.org y www.workersrights.org

Relaciones con la comunidad

“

El programa de inversión comunitaria de largo alcance Gildan es una mezcla inspirada de participación de empleados y un dedicado soporte financiero multi-anual. Felicito a Gildan por su enfoque en el apoyo de la educación y el bienestar general de nuestra juventud, y por el programa de donación por contrapartida. Esta es de veras una compañía generosa.”

Georgina Steinsky-Schwartz

*Presidenta y Director General
Imagine Canada*





El compromiso de Gildan con la responsabilidad social está centrado básicamente en la implementación de nuestro código de conducta y la manera como administramos nuestras operaciones globales. No obstante, también apoyamos necesidades humanitarias y también contribuimos al desarrollo de las comunidades en los sitios donde operamos. El apoyo de Gildan al Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), un centro de capacitación vocacional dedicado a los textiles, la ropa y al mantenimiento industrial, descrito en las páginas 28, 29 y 30, combina la participación en el desarrollo social, educativo y económico de los países en los cuales operamos con las mejoras a largo plazo de nuestra industria.



Compromiso con Imagine Canada

En el 2006, Gildan renovó su compromiso con Imagine Canada, un programa desarrollado para promover la donación pública y corporativa, el voluntariado y el apoyo comunitario. Gildan ha sido reconocida como una compañía generosa bajo este programa desde febrero de 2005. La compañía está comprometida a donar al menos el uno por ciento de sus ganancias antes de impuestos, obtenidas en Canadá, al sector de la caridad cada año.



Política de donación de Gildan

Al determinar la política corporativa de donación a principios de 2005, Gildan decidió concentrarse en la ayuda humanitaria al igual que la juventud y educación en las comunidades en las cuales la compañía opera. Esta política le permite a Gildan contribuir al desarrollo del empleado y la comunidad.

Durante el año, Gildan apoyó diferentes causas en los países donde opera. Las siguientes páginas muestran una lista de organizaciones que recibieron contribuciones en el 2006.

Canadá

Gildan renovó su asociación con Dans la rue

Gildan renovó su asociación con *Dans la rue* por un período de tres años y donará \$125.000 anualmente a esta organización que ayuda a la juventud desamparada de Montréal. La mayoría de la contribución de Gildan irá al mantenimiento de la cafetería *Chez Pops Day Center*, que sirve un promedio de 1.000 comidas cada semana a jóvenes sin techo.



La asociación de Gildan con *Dans la rue* es verdaderamente una ganancia para ambas organizaciones. Durante el año, se organizaron actividades para atraer la participación de nuestros empleados y para estimular una cultura de voluntariado mediante la participación en las actividades de *Dans la rue*. Como parte de esta asociación, *Dans la rue* visitó las instalaciones, el centro de distribución y la sede principal de Gildan en Montréal para reunirse con los empleados, con el fin de que éstos descubran la particularidad de *Dans la rue* y la dedicación a la juventud en riesgo. "Quisiera agradecer

a los voluntarios que vinieron a servir *hot dogs* y refrescos a los empleados," declaró Glenn Chamandy, Presidente y Director General de Gildan. "Su sonrisa acogedora y su sinceridad al responder a las preguntas de los empleados acerca del trabajo de *Dans la rue* con los jóvenes sin techo fueron realmente apreciadas por todos los participantes."

Por segundo año, Gildan patrocinó también el evento de recaudación de fondos de *Dans la rue*, denominado 'De la calle a las estrellas' donde algunos de los chefs más reconocidos de Montréal presentaron su versión de comidas de calle a más de 400 invitados en la Technological Arts Society, que tuvo lugar en Montréal el 11 de octubre de 2006. Como colaboración en la organización de esta tarde especial, que le permitió a *Dans la rue* recaudar \$75.000, doce empleados de Gildan participaron como voluntarios para ayudar a los organizadores a empacar los regalos de los invitados al evento. "Este gran trabajo de equipo con los empleados de Gildan hizo posible que pudiéramos empacar más de 400 regalos en un muy corto periodo de tiempo. Les agradecemos por su asistencia y por este gran esfuerzo, que fue todo un éxito," dijo Ginette Morency, Directora General de *Dans la rue*.

En el futuro, Gildan continuará apoyando a *Dans la rue* no sólo a través de los acuerdos de asociación, sino también a través de las actividades de voluntariado. *Dans la rue* es una de las organizaciones más respetadas dedicadas a ayudar a los jóvenes sin techo en Montréal, y ayudarlos a dar el paso necesario para reorientar y reconstruir sus vidas.

Asociación de Gildan con otras organizaciones de Québec

Para ayudar mejor a las organizaciones, Gildan firmó acuerdos de asociación con algunas de estas organizaciones por un período de tres años comenzando en el 2005. Consecuentemente, en el 2006, Gildan continuó donando a *Maison Dauphine*, una organización sin fines de lucro en Québec, que ayuda a la juventud sin techo entre edades de 12 a 22 años.

La compañía también donó a *Toujours Ensemble*, cuya misión es la de ayudar a los jóvenes con problemas escolares, familiares y sociales, dándoles un lugar a donde ir, proporcionándoles actividades educativas y recreativas, así como apoyo para su desarrollo. Para estimular a los jóvenes a proseguir con sus estudios secundarios, Gildan ofreció también becas a dos estudiantes a través del programa de *Toujours Ensemble* en el 2006.

Je passe partout, una organización centrada en la prevención de abandono escolar en áreas poco privilegiadas de Montréal también recibió apoyo de Gildan en el 2006.

La Fondation de l'Athlète d'Excellence du Québec

Por segundo año, Gildan patrocinó la categoría del "Liderazgo" de la mujer en una función de gala de *La Fondation de l'Athlète d'Excellence du Québec*. Estas becas fueron ofrecidas a estudiantes atletas que se distinguieron por servicio a la comunidad y quienes demostraron un papel de liderazgo dentro de las filas de sus respectivos equipos. Este año, los beneficiados de las becas de liderazgo de Gildan fueron:

- Alexandra Olshefsky
- Angela Di Stasi
- Jennifer Carroll

(Para información adicional sobre esta organización, pueden visitar su sitio web en www.faeq.com)

Palabra en la calle

Gildan patrocinó también el evento "Palabra en la calle", que promueve la lectura, con adultos y niños en cinco grandes ciudades de Canadá durante el mes de septiembre. Esta celebración nacional de alfabetización es el festival familiar anual de un día más grande en Canadá para libros y revistas que celebra la alfabetización y las artes escritas (Para información adicional sobre esta organización, pueden visitar su sitio web en: www.thewordonthestreet.ca)

Trevor Williams Kids Foundation

La *Trevor Williams Kids Foundation (TWKF)* es una organización sin fines de lucro dedicada a enseñar destrezas para la vida a jóvenes de sectores marginales. La Fundación trabaja con niños de 6-18 años de edad, de diferentes orígenes sociales, étnicos y culturales. La *Trevor Williams Kids Foundation* llega a cerca de 2.000 niños a través de sus eventos organizados, ligas y programas.

Gildan se sintió complacido de haber apoyado esta gran organización, que trabaja directamente con los jóvenes y les estimula para que continúen en la escuela, por medio de donaciones financieras y en especie. (Para información adicional sobre esta organización, pueden visitar su sitio web en www.twkf.com)

Share the Warmth

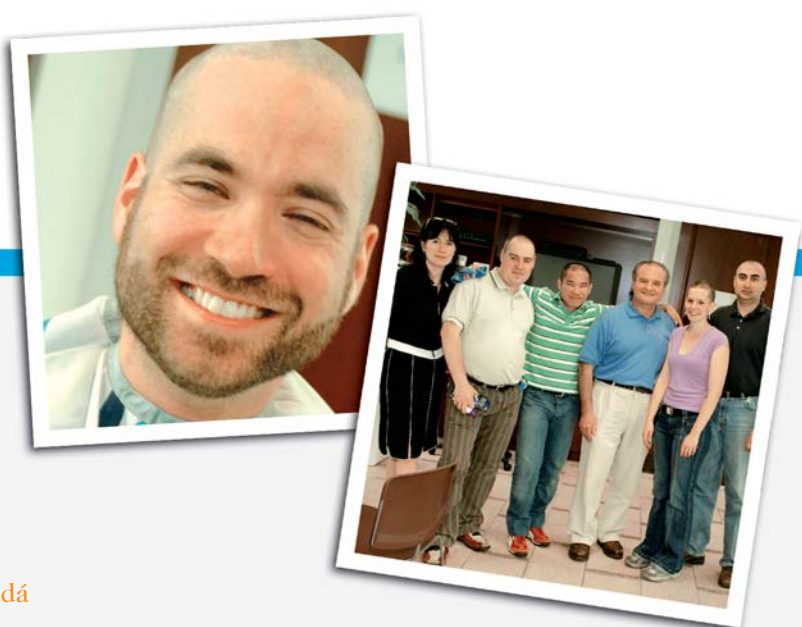
Share the Warmth (Comparte el Calor) es una organización de caridad con sede en las áreas menos privilegiadas de Montréal, cuya misión es la de "Despertar esperanzas y sueños superando el hambre y la pobreza". Con sus diferentes programas, 80% de los cuales se dirige a los jóvenes, suministran alimentos, estudios, provisiones, artes creativas y otras actividades para apoyar a aquellos en necesidad. Gildan apoyó el programa "Regreso a la escuela" el cual, a través de donaciones de productos y fondos, ayudó a aproximadamente 50 escuelas con estudiantes necesitados para que tuvieran acceso a los suministros escolares necesarios.

SAJE Montréal Métro

En septiembre de 2006, Gildan aceptó patrocinar el nuevo proyecto de *SAJE Montréal Métro* denominado "Succès-Relève". Este programa es ofrecido a empresarios futuros y actuales de Québec. Está destinado específicamente a personas que desean tomar un negocio existente dentro de dos años y que desean adquirir las habilidades requeridas para llevar a cabo exitosamente la transferencia. (Para información adicional sobre esta organización, pueden visitar su sitio web en www.sajemontrealmetro.com)

Donación de camisetas para canastas navideñas

Además de ofrecer donaciones financieras a distintas organizaciones, Gildan también ofreció cantidades considerables de ropa a organizaciones durante el 2006. *Dans la rue, Maison Dauphine, Toujours Ensemble, Sun Youth, Old Brewery Mission, Welcome Hall Mission* y otras organizaciones recibieron cajas de camisetas, sudaderas y/o camisetas polo para distribuir a personas con necesidades o para sus aguinaldos.



Canadá

La iniciativa de los empleados ayudó a recaudar \$26.250 para niños con cáncer

En junio, cinco valientes empleados aceptaron participar en el “Desafío de rasurada de cabezas LEUCAN 2006” con la finalidad de recaudar dinero para la Fundación LEUCAN, una organización sin fines de lucro cuya misión es la de promover un mayor bienestar y atención médica para niños con cáncer y proveer soporte a sus familias.

El objetivo inicial de Éric Lacroix, Gia Tuan Wou, Éric Gravel, Katherine Wiebe y Shaun Parmar fue el de recaudar \$7.500 rasurándose la cabeza. Durante un periodo de tres semanas, se organizaron muchas actividades para recaudar los fondos necesarios entre los empleados

en la sede principal, el centro de distribución y la oficina de ventas internacionales en Barbados. El dinero fue recaudado a través de una combinación de donaciones individuales, venta de bebidas mezcladas, rifas, boletos de almuerzos y la venta de panecillos y galletas hechas en casa.

Como parte del Programa de financiamiento de contrapartida de los empleados de Gildan en Canadá, Gildan dió una cantidad igual a la recaudada por los empleados. Como resultado, la compañía y los empleados donaron equivalentemente \$13.125 para un gran total de \$26.250 por la causa.

“

El compromiso positivo de nuestros empleados se destacó a través de una variedad de formas durante la campaña de recaudación de fondos con excelente participación, donaciones generosas y ánimos excepcionales.”

Cam Gentile

Vice-Presidente Ejecutivo de Desarrollo Organizacional y Gestión de Cambios de Gildan

En las fotografías:

★ Éric Lacroix, Gildan

★ Frédérique Cardinal, Directora de Desarrollo Financiero, Leucan; Éric Gravel, Gia Tuan Wou, Cam Gentile, Katherine Wiebe, Shaun Parmar, Gildan



Programa de donación de empleados

En el 2005, Gildan estableció un programa de donación de empleados en Canadá para estimular y apoyar a los empleados que deseen contribuir a sus comunidades donando dinero o haciendo voluntariado para organizaciones de su elección. El Programa de financiamiento de contrapartida de los empleados de Gildan iguala las donaciones que los empleados dan a organizaciones caritativas. El Programa de los empleados de Gildan en la comunidad proporciona apoyo a los empleados que dedican parte de su tiempo personal al voluntariado para proyectos comunitarios. Gildan hace donaciones en dinero a organizaciones caritativas para las cuales sus empleados hacen voluntariado.

Durante todo el año 2006, Gildan donó aproximadamente \$18.000 a través de este programa a diferentes organizaciones caritativas. En el 2007, Gildan tiene la intención de intensificar las comunicaciones y sensibilizar a los empleados acerca de éste programa de donación que fue creado para ellos. La compañía espera entonces que los empleados canadienses aprovechen mejor el programa en los años venideros.

Donaciones en Honduras

En el 2006, Gildan amplió el programa de donación de la compañía. Las plantas de Gildan en Honduras, República Dominicana, Nicaragua, México y Haití tienen ahora su propio presupuesto de donación. Cada país tiene su propio comité de donaciones, que evalúa las solicitudes con relación a la política corporativa de donación.



Ayuda humanitaria

Teletón – La fundación Teletón es una organización sin fines de lucro creada en 1987, que proporciona rehabilitación física. La fundación tiene centros para personas discapacitadas en diferentes áreas de Honduras. Cada diciembre se organiza una campaña televisiva de dos días para recaudar dinero con el fin de mantener los centros funcionando. En diciembre de 2005, con el apoyo de los empleados, Gildan donó más de U.S. \$13.000 para apoyar a Teletón.

Obras sociales Vicentinas – Obras sociales Vicentinas es una fundación cuya meta es suministrar apoyo a personas vulnerables incluyendo niños y jóvenes. En el 2006, Gildan se comprometió a suministrar una contribución mensual a la organización. Esta fundación opera orfanatos y escuelas vocacionales básicamente para niños de la calle.

Cámara de comercio de San Pedro Sula

– Gildan donó fondos a la Cámara de comercio de San Pedro Sula para contribuir con la ayuda a las víctimas de las tormentas tropicales a finales del 2005.

Agricultores de Río Nance – Gildan donó semillas de maíz y fertilizantes a un grupo de agricultores que viven en las cercanías de la planta de la compañía. Esta donación les permitió remplazar la producción destruida durante las inundaciones de la región durante el año.



Limpieza de canales – En el 2006, Gildan donó U.S. \$10.000 para un proyecto que abarcaba la limpieza de 4 kilómetros de canales. Este proyecto se realizó en cooperación con el gobierno y la municipalidad de Choloma, que actuó en calidad de interventor.



Juventud y educación

Alianza con el Programa Mundial de Alimentos (PMA) – Como parte del compromiso de Gildan de apoyar la escuela Nohemy Ferrera, ubicada en Río Nance, Choloma, Gildan acordó con el Programa Mundial de Alimentos (PMA) suministrar una ración diaria a los 120 alumnos que asisten a la escuela.

Programa de pre-escolar en Choloma – Como parte del compromiso de la compañía con la juventud y la educación, Gildan donó al programa pre-escolar en Choloma. Este programa es para niños menores de 6 años que no tienen acceso a la formación pre-escolar formal.

INCAE – Durante los últimos tres años Gildan ha estado suministrando una beca anual por el monto de U.S. \$13.500 para permitir a un estudiante que demuestre liderazgo empresarial asistir a la universidad. Esta beca es concedida a través de INCAE, una institución de educación superior líder en Centroamérica y afiliada a Harvard Business School.

Fundación Ecológica Rodrigo Pastor Fasquelle – Por cuarto años, Gildan brindó apoyo financiero a la Fundación Ecológica Rodrigo Pastor Fasquelle, que está dedicada a ofrecer educación ambiental a estudiantes de la escuela primaria y secundaria.



Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

Un primer año exitoso para el IPC en Honduras

En agosto del 2005, el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), primer instituto técnico en América Central creado para desarrollar y formar personal para la industria textil y de ropa, al igual que para todas las industrias, recibió su primer grupo de 60 estudiantes que asistieron a clases en varias áreas de manufactura de vestuario y textiles, al igual que en electromecánica. Durante el año, el IPC desarrolló programas adicionales para responder mejor a las necesidades de la industria. Además de su programa de un año, el instituto agregó seminarios y programas cortos diseñados para satisfacer necesidades específicas de capacitación.

Becas de Gildan

Durante el año inaugural, Gildan ofreció becas a 30 estudiantes matriculados en uno de los programas de un año de duración: manufactura de vestuario, electricidad o mecánica, que comenzaron en enero de 2006. Cinco de estos estudiantes eran empleados de Gildan en Nicaragua; los otros 25 estudiantes eran de Honduras y vivían en las cercanías de Choloma, San Pedro Sula y Villanueva. Gildan se comprometió a financiar este programa de becas en 2005. A través de este programa, Gildan otorga un total de 50 becas por año para un monto total de U.S. \$300.000 durante cinco años a jóvenes de bajos ingresos procedentes de Centroamérica e interesados en estudiar en el IPC.

Este año Gildan ofreció también a 24 empleados y a dos familiares de empleados la oportunidad de inscribirse en uno de los programas cortos del IPC como supervisión, técnicas de fabricación de ropa, control de planeación y producción, mediciones y análisis de métodos, tintura y control motorizado. Estos cursos cortos en horas fuera de trabajo fueron diseñados para que los empleados puedan participar sin afectar o interferir de otra forma con sus horarios de trabajo.



Gildan se enorgullece de estar asociada con el IPC, un instituto que ayudará a expandir la base de trabajadores educados y gerentes en Honduras, al tiempo que contribuye al avance del desarrollo económico en el país. (Para información adicional sobre el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), puede visitar el sitio web en www.ipchn.org)



Nicaragua

Cinco estudiantes de Nicaragua en el Instituto Politécnico Centroamericano

Jorge Luis Sánchez y Arelys Janet Gaitán de nuestras instalaciones de San Marcos, al igual que Ana Martínez, Felix Maliaños y Hansel Bravo de nuestras instalaciones de Rivas, en Nicaragua tuvieron la oportunidad de viajar a Honduras para estudiar bajo el programa de becas anuales, financiado por Gildan, en el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC).

"El apoyo de Gildan ha hecho posible que podamos pagar nuestra educación y asistir al IPC," explicaron Arelys Gaitán, Felix Maliaños y Hansel Bravo. "Estamos agradecidos por esta oportunidad." La presencia de estos cinco estudiantes de Nicaragua le permite al IPC, en apenas un breve periodo de tiempo, cumplir con su misión de ser una institución centroamericana accesible. "Lo que realmente me gusta del IPC

es que es un centro muy moderno con tecnología de vanguardia, y las clases se basan en la realidad corporativa de hoy día, que hace que el programa sea más pertinente," explicó Hansel Bravo.

Además de proporcionarles una beca, Gildan cubre la renta de una casa para los estudiantes. Tres de ellos están estudiando mecánica y los otros dos, producción industrial. Además de asistir a clases en el IPC de lunes a viernes, de 1:00 pm a 7:00 pm., los cinco nicaragüenses están trabajando medio tiempo en una de las instalaciones de confección de Gildan en Honduras. Esto les permitirá enriquecer su experiencia y complementar la teoría con la práctica.

★ *En la fotografía: Hansel Bravo, Ana Martínez, Arelys Gaitán, Jorge Sánchez, Felix Maliaños*

Una joven sobresale en el IPC

Joheny Seydi Avila, es una de los estudiantes hondureños de Gildan en el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) donde se destaca como una de las estudiantes más brillantes del programa de mecánica industrial. Ella es la única mujer en el programa y se ha convertido en una líder respetada entre sus compañeros. Como estudiante, Joheny ha tomado ventaja de la oportunidad que se le ha concedido. "Me siento afortunada de pertenecer a una institución como el IPC", dijo.

Originaria de Danlí, El Paraíso (Honduras), Joheny inició el programa de mecánica industrial justo después de egresar de la escuela intermedia. Se destaca en cursos tales como soldadura, y seis meses después de comenzar ya hablaba Inglés con fluidez. Terminó exitosamente el programa de mecánica industrial en el periodo de 2006 y se inscribirá en el programa de electricidad industrial en el periodo de 2007. Esta joven podría ser sin ninguna duda un atractivo para Gildan una vez termine sus estudios. Estará preparada tanto en mecánica como en electrónica y potencialmente podrá llegar a ser una de nuestras directoras.

Donaciones en Nicaragua***Gildan financia la pintura para la prestigiosa parroquia de Rivas en Nicaragua***

La impresionante parroquia de Rivas, construida en 1854, cautivó la atención del Presidente y Director General de Gildan durante uno de sus primeros viajes a esta ciudad en Nicaragua. Esta imponente iglesia neo-colonial se había deteriorado con el tiempo y necesitaba ser restaurada. Para restablecer la magnificencia de la iglesia y retribuir a la comunidad, Gildan decidió donar U.S. \$ 25.000 para financiar la pintura exterior.

El proyecto se realizó desde diciembre de 2005 hasta febrero de 2006. Esta parroquia de la ciudad de Rivas, es famosa por ser el lugar donde uno de los presidentes más intelectuales del país, Adán Cárdenas, quien gobernó desde 1883 hasta 1887, fue bautizado. Un total de 500 personas asistieron a la iglesia para la ceremonia de inauguración.

Donaciones en especie en Centroamérica

Gildan hizo donaciones en especie en distintas organizaciones que participan ya sea en ayudas humanitarias o con juventud y educación. Estas organizaciones en Honduras incluyeron: Cruz Roja, Bomberos, Fundación Ruth Paz, Hábitat para la

Humanidad, Club Rotario y Olimpiadas especiales. Las operaciones nicaragüenses ofrecieron donaciones en especie a diferentes organizaciones que se desempeñan en ayudas humanitarias. Estas donaciones han sido canalizadas a través de la Primera Dama.

Donaciones en México y Haití

Gildan en Haití y México recibieron el primer presupuesto de donaciones a mediados del año fiscal 2006. Después de esta nueva asignación, el equipo de gestión en ambos países estructuró sus comités de donación. Estos comités están evaluando actualmente las necesidades primarias de la comunidad y seleccionando proyectos a los cuales Gildan hará donaciones en el 2007.



Donaciones en la República Dominicana

En 2006, Gildan inició un programa de donaciones en la República Dominicana. Se estableció un comité de donaciones para evaluar las solicitudes recibidas y las necesidades de las comunidades circundantes. En su primer año, el comité de donaciones se centró básicamente en las escuelas del vecindario con graves necesidades de reparación. Los proyectos seleccionados para donaciones incluyeron los siguientes:



Juventud y educación

Centro comunitario Bella Vista – El centro comunitario Bella Vista es un lugar donde se ofrecen cursos técnicos a los participantes. También se usa para reuniones, eventos y celebraciones. Para ser más funcional, el centro comunitario necesitaba reparaciones eléctricas al igual que una estufa para los estudiantes y otros usuarios. Éstas fueron suministradas por Gildan.

Las escuelas Futuro Vivo, Arcadia Reyes, Mata Vaca y La Granja, que enseñan cerca de 1.700 estudiantes y que están ubicadas en cercanías de las instalaciones, recibieron un apoyo considerable para mejorar el transporte escolar, para reparar las instalaciones, así como para comprar ventiladores, pupitres, refrigeradores, etc. Además, Gildan regaló 4.000 cuadernos.



Temporada de huracanes 2005

Familias afectadas por tormenta tropical recibieron ayudas de Gildan

Cada año, la temporada de huracanes, acecha desde principios de junio hasta finales de noviembre. Es una época de preparación y preocupación para la gente de Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Aunque las instalaciones de Gildan están construidas para resistir huracanes, las viviendas individuales en éstas áreas son altamente vulnerables. En el 2005, más de tres huracanes amenazaron Nicaragua, Honduras y República Dominicana. Afortunadamente, los daños generales a las viviendas de nuestros empleados y a nuestras instalaciones fueron relativamente mínimos.

La tormenta tropical más dañina, que azotó los pueblos de Choloma y El Progreso durante la semana del 14 de noviembre de 2005, fue Gamma, la tormenta número veinticuatro de la temporada de huracanes del Atlántico de 2005. Las plantas de Gildan no fueron afectadas por la tormenta pero la inundación subsecuente causó daños a las comunidades de la región. De hecho, muchos de nuestros empleados tuvieron que abandonar sus casas temporalmente. Las municipalidades ofrecieron refugio y Gildan suministró la alimentación de la cafetería de la compañía a las familias necesitadas de las comunidades.



República Dominicana

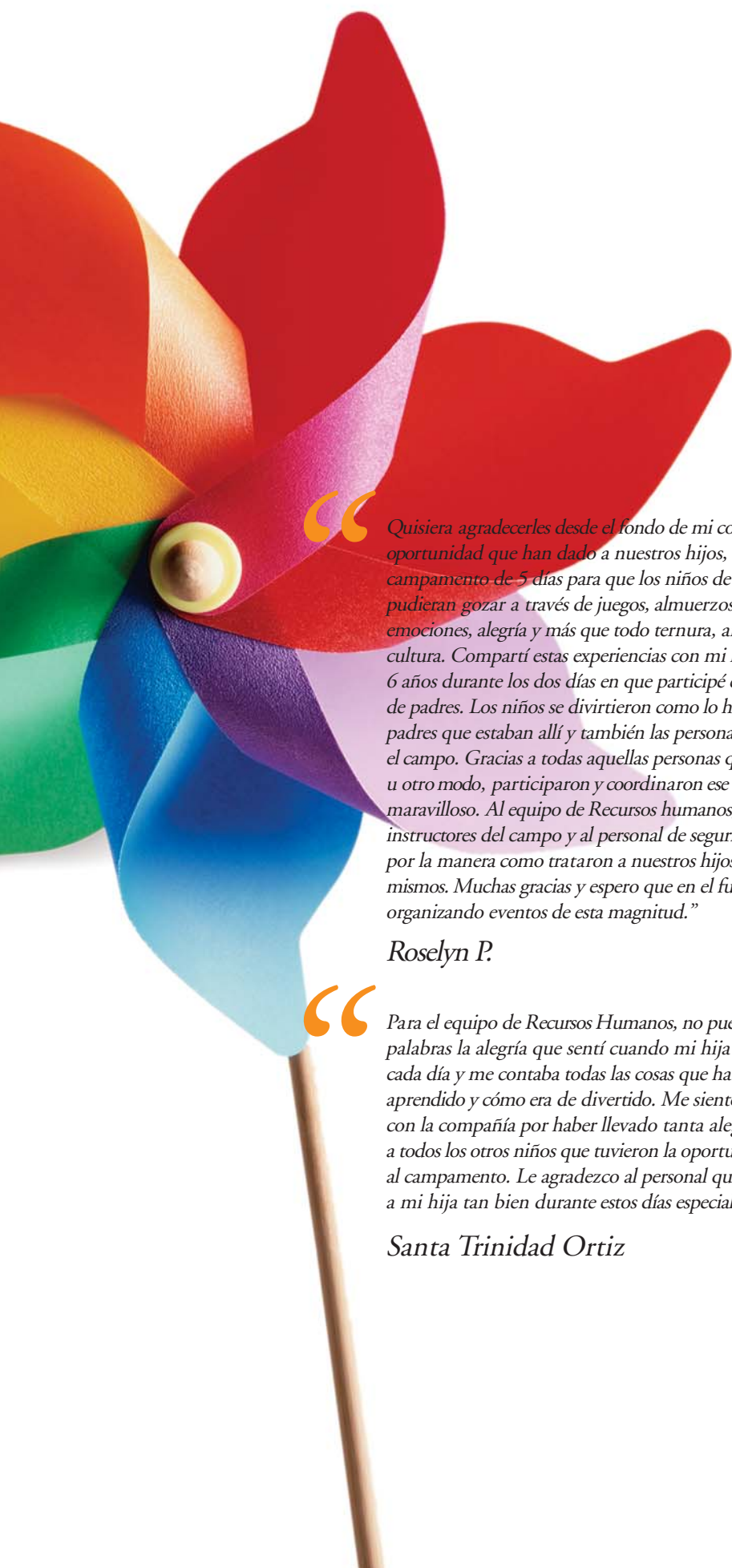
Los niños de Gildan, un campamento de verano de una semana para 50 niños de los empleados

Por primera vez, el equipo de Recursos Humanos de República Dominicana organizó un campamento de verano con duración de una semana (lunes a viernes) para 50 niños, hijos de los empleados Gildan que trabajan en nuestras nuevas instalaciones textiles. Este campamento fue organizado para niños de 4 a 10 años de edad. Se organizó un sorteo con todos los empleados en la planta textil y los 50 empleados que ganaron el sorteo podían enviar un hijo a vivir esta extraordinaria experiencia.

Para organizar todas las actividades, Gildan contrató una compañía especializada, que estuvo bajo la supervisión del departamento de Recursos Humanos al igual que de los padres que actuaron como voluntarios. Durante esta semana especial, los niños fueron entretenidos con payasos, espectáculos de magia, pintura, clases de dramatización, etc. También nadaron

en una piscina, hicieron artesanías y tomaron parte en varios juegos educativos y recreativos. Además, los 50 niños tuvieron la oportunidad de participar en un paseo por la ciudad en la Zona Colonial de Santo Domingo. Durante el paseo visitaron el acuario, la Catedral, el Faro de Colón y otros importantes sitios de atracción turística.

Durante todo el campamento, Gildan proporcionó el transporte y el almuerzo todos los días; también organizó la logística para el evento. Los padres estuvieron muy contentos con esta iniciativa, la cual tuvo un impacto positivo en todos los empleados en el proceso de consolidación del espíritu Gildan en estas nuevas instalaciones.



“

Quisiera agradecerles desde el fondo de mi corazón por la oportunidad que han dado a nuestros hijos, al organizar este campamento de 5 días para que los niños de todas las edades pudieran gozar a través de juegos, almuerzos, experiencias, emociones, alegría y más que todo ternura, amistad y cultura. Compartí estas experiencias con mi hijo Roberto de 6 años durante los dos días en que participé en el Comité de padres. Los niños se divertieron como lo hicieron los otros padres que estaban allí y también las personas que operaban el campo. Gracias a todas aquellas personas quienes, de uno u otro modo, participaron y coordinaron ese evento tan maravilloso. Al equipo de Recursos humanos, a los instructores del campo y al personal de seguridad: Gracias por la manera como trataron a nuestros hijos y a nosotros mismos. Muchas gracias y espero que en el futuro sigan organizando eventos de esta magnitud.”

Roselyn P.

“

Para el equipo de Recursos Humanos, no puedo expresar en palabras la alegría que sentí cuando mi hija volvía a casa cada día y me contaba todas las cosas que había hecho y aprendido y cómo era de divertido. Me siento tan agradecida con la compañía por haber llevado tanta alegría a mi hija y a todos los otros niños que tuvieron la oportunidad de asistir al campamento. Le agradezco al personal que trató a mi hija tan bien durante estos días especiales.”

Santa Trinidad Ortiz

Protección del medio ambiente



Certificación Oeko-Tex

Para mantener sólidamente su compromiso y su posición como líder en protección del medio ambiente, Gildan renovó, por tercer año consecutivo, su certificación de la Norma Oeko-Tex 100 para toda la línea de productos de ropa sport. Además, la compañía obtuvo la certificación de la Norma Oeko-Tex 100 para su línea de productos de ropa interior, al igual que para la línea de productos de calcetines, que serán producidas en Honduras en las nuevas instalaciones de Río Nance.

La certificación de la Norma Oeko-Tex 100, la designación de etiqueta ecológica más reconocida a nivel internacional en cadena de suministro de textiles, representa la primera norma uniforme de seguridad de éste tipo dentro de la industria textil. La certificación garantiza que el proceso de producción y los mismos textiles no implican ningún riesgo para el cuerpo humano a través del contacto con la piel, la ingestión o la inhalación, y de esta manera se ofrece a los consumidores el mayor grado de confianza en términos de salud y efectos ambientales al comprar los textiles.



Gildan desarrolla plan de gestión ambiental

Gildan implementó un Código de práctica ambiental (ECP) en el 2003, que detalla los requerimientos para los materiales a ser usados en la fabricación. Este ECP, se aplica a todas las instalaciones propiedad de Gildan y a sus contratistas, le permite a la compañía asegurarse que ninguno de los materiales usados en el proceso de producción contenga sustancias dañinas para el medio ambiente ni para los trabajadores. Esta política también sirve como una declaración del compromiso de la compañía para con la protección ambiental y la conservación de los recursos naturales.

En el 2006, con el fin de mejorar las prácticas ambientales Gildan desarrolló un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que será implementado en toda la compañía en el 2007. Este SGA cubre todas las actividades de servicios realizados y todos los productos fabricados en las plantas de Gildan. El desarrollo de los SGA abarca varias acciones, una de las cuales ha sido la de revisar y actualizar el ECP. Posteriormente, Gildan revisó y empezó a preparar los procedimientos ambientales con miras a estandarizar y adaptar los procesos de la compañía usados en sus instalaciones textiles y de confección.

En el 2007, Gildan tiene la intención de implementar estos procesos mejorados, que están diseñados para ser ambientalmente más aceptables y para mejorar la salud y la seguridad en las instalaciones de la compañía. La implementación se medirá regularmente y será mejorada constantemente.

Una vez implementado, el Sistema de Gestión Ambiental le permitirá a todas las instalaciones de Gildan fabricar productos usando procesos estandarizados más limpios, que incluyen mejores prácticas ambientales, de salud y seguridad.



Nuevos sistemas de tratamiento de aguas residuales

En el 2004, Gildan asumió un papel de liderazgo adoptando prácticas ambientales sostenibles y creando un sistema de tratamiento biológico de aguas residuales altamente eficiente (biotopo) que está siendo usado en sus instalaciones textiles en Honduras y República Dominicana.



Se construyeron dos grandes instalaciones de fabricación en el sitio de Río Nance en el año fiscal 2006, una para la producción de calcetines deportivos y la otra para la producción de vellón. Estas dos nuevas plantas usarán nuestro sistema ampliado de biotopo para tratar y descargar aguas residuales.

Además, la compañía trabaja actualmente en un nuevo proyecto, un sistema de recuperación de sal, que consiste en recuperar de la salmuera del efluente industrial de la tintorería y reutilizarla en el proceso de tintura. Este nuevo sistema, que actualmente se encuentra en su fase de diseño y está programado para ser sometido a pruebas piloto en el 2007, complementará el sistema de biotopo. Si resulta eficiente, el nuevo sistema de recuperación de sal será implementado en nuestras plantas tanto de Río Nance, Honduras, como en la República Dominicana.



Proyecto de gases de efecto invernadero

Las emisiones de gas de efecto invernadero han demostrado ser una gran preocupación en los últimos años. Aunque la ley no le exige a Gildan presentar informes sobre emisiones de gas de efecto invernadero, estamos buscando una manera para medirlas y evaluarlas. La industria textil no es un gran productor de emisiones de gas de efecto invernadero en comparación con instalaciones de otras industrias. Sin embargo, Gildan está comprometido con la protección del medio ambiente y busca reducir las emisiones de la compañía. Para poder desarrollar un plan de acción, la compañía proyecta empezar a medir sus emisiones en el 2007.



Prácticas ambientales de Kentucky Derby

Antes de la adquisición de Kentucky Derby en julio de 2006, una evaluación ambiental fue realizada por una empresa consultora externa bajo la dirección de Isabel Rocha, gerente corporativa de Gildan para el medio ambiente. La evaluación no identificó ningún problema ambiental serio. Uno de los objetivos ambientales de la compañía para el año financiero 2007, es introducir las instalaciones de Kentucky Derby en el sistema de gestión ambiental corporativo.

En las imágenes:

★ Sistema biológico de tratamiento de agua.

“Nuestro compromiso con la protección del medio ambiente comienza con una cuidadosa selección de las materias primas y con el uso de tecnologías limpias. Gracias al respeto de nuestros códigos de prácticas ambientales, podemos tener resultados considerables en términos de respeto al medio ambiente. En Gildan, este trabajo se realiza gracias a un equipo dinámico y determinado que está dedicado a la implementación de las mejores prácticas ambientales a través de nuestros procesos de producción. Me siento orgullosa de supervisar éste equipo con el cual garantizaremos una reducción permanente de contaminantes y residuos industriales. Esto garantizará el desarrollo sostenible de nuestras actividades de fabricación y beneficiará las comunidades en las cuales operamos.”

Isabel Rocha

Gerente Corporativo
para el Medio Ambiente
Gildan



Galardones



Galardones y reconocimientos

Programa general de responsabilidad social corporativa

- Gildan recibió el **Premio Mercuriades** en la categoría de **Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible** con ocasión del 26° evento de Les Mercuriades, organizado por la Federación de cámaras de comercio de Québec. Esta categoría busca reconocer las compañías caracterizadas por la implementación de políticas de conformidad con la ética y con una gestión sana. Además, las empresas deben demostrar que han implementado estrategias ambientales, comunitarias y sociales responsables y que son transparentes en sus comunicaciones.

Desarrollo regional

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

Gobierno corporativo

- Gildan clasificó dentro del primer 10% **en la clasificación anual de gobierno corporativo 2006**, de las 204 corporaciones incluidas en el índice compuesto de TSX/S&P en Canadá (Los fideicomisos de ingresos fueron clasificados por separado). La evaluación de las compañías por la sección de Informe Empresarial del periódico canadiense **Globe and Mail**, está basada en la revisión de la circular de gestión administrativa.
- El periódico local de Montréal, **La Presse**, clasificó a Gildan en primera línea entre las corporaciones cotizadas en la bolsa, con sede en Québec, en su revisión anual. Esta revisión correlaciona la compensación de los presidentes y directores generales con el desempeño financiero y el crecimiento en valor por acción de las compañías que ellos presiden.

Educación

- Gildan recibió también un premio otorgado por el **Comité Seccional del Trabajo de la Industria textil de Québec**, por el desarrollo del aprancesamiento la eliminación del analfabetismo en las instalaciones de la compañía en Montréal. El año pasado, Gildan introdujo un programa para permitir a los empleados inmigrantes aprender el idioma Francés con miras a comunicarse mejor con sus colegas, supervisores y amigos de habla francesa. Este programa les permite también ser más funcionales en su entorno de trabajo al tener mejor capacidad para leer y comprender los memorandos, las normas de seguridad y las instrucciones de trabajo en las instalaciones de la compañía. Desde febrero de 2005, más de 125 empleados, que trabajan en las instalaciones de Montréal, se han inscrito en estas clases de Francés.
- **Universidad INCAE** en Costa Rica, la institución líder en educación superior en Centroamérica y filial de Harvard Business School, reconoció recientemente a Gildan por su contribución durante tres años a su programa de becas, a través del Fondo de Honor. Cada año, este programa proporciona recursos financieros a estudiantes con excelencia que demuestran liderazgo empresarial para que asistan a la Universidad.

y afiliaciones



Afiliaciones

Gildan es miembro de las siguientes organizaciones que trabajan en campos de responsabilidad social:

- Canadian Business for Social Responsibility – www.cbsr.ca
- Business for Social Responsibility – www.bsr.org
- Fair Labor Association www.fairlabor.org
- Imagine Canada www.imaginecanada.ca
- FUNDAHRSE (Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial) www.fundahrse.org



Participación en conferencias importantes sobre responsabilidad social corporativa

- Laurence Sellyn, Vice-Presidente Ejecutivo y Director Financiero y Administrativo de Gildan, fue invitado como panelista a la **Conferencia mundial sobre responsabilidad social**, llevada a cabo desde el 16 al 18 de febrero de 2006 en Vilamoura, Portugal. El principal objetivo de la conferencia fue demostrar a los líderes empresariales la importancia de cooperar en el alivio de la pobreza, una prioridad para los empresarios, y cómo las compañías pueden alinear su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) con la estrategia empresarial central. Ciertos pasos prácticos para aliviar la pobreza y para aumentar los beneficios fueron discutidos por los panelistas invitados. (Para información adicional sobre esta organización, puede visitar su sitio web en www.wcfcg.net)
- En noviembre de 2006, Laurence Sellyn, Vice-Presidente Ejecutivo y Director Financiero y Administrativo de Gildan, fue invitado como panelista a en la Cumbre anual de **Canadian Business for Social Responsibility (CBSR)**, que atrajo más de 130 líderes empresariales y expertos en CSR de toda Canadá y el resto del mundo. En su presentación en el panel "¿Cómo está Bay Street prestando atención?", el Sr. Sellyn habló acerca de las iniciativas de Gildan que contribuyen al desarrollo de las economías nacionales y ayudan a aliviar la pobreza en las regiones donde la compañía opera. Gildan sobresalió entre el resto de las compañías asistentes al demostrar cómo las iniciativas corporativas en términos de inversión en instalaciones modernas, prácticas progresivas de recursos humanos, participación comunitaria y prácticas ambientales sostenibles, están alineadas con la estrategia empresarial y cómo esto permite a la compañía incrementar el valor de sus acciones. (Para información adicional sobre CBSR, pueden visitar su sitio web en www.cbsr.ca)



John Clancy, Director, Guardian Ethical Management Inc. y moderador del panel en la Cumbre anual de CBSR; Laurence Sellyn, Vice-presidente Ejecutivo y Director Financiero y Administrativo, Gildan Activewear Inc.; Nicolas Chevalier, Asociado de Pembroke Asset Management; Profesor David Vogel, Haas School of Business, University of California Berkeley; Alexander Barkawi, Director Administrativo de SAM Indexes GmbH; Kevin Harraher, Vice-Presidente de Relaciones con Inversionistas de Scotiabank; Sue McGeachie, Director de Innovest Strategic Value Advisors.

Plan de acción

Gobierno corporativo

Prácticas de gobierno

- Seguir revisando las directrices de gobierno y seguir las mejores prácticas en términos de transparencia, derechos de accionistas, derechos de empleados al igual que compensaciones.

Estructura interna

- Mejorar la orientación y los programas de educación continua para miembros del Consejo.

Prácticas laborales

Código, políticas y procedimientos

- Integrar más la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a través de prácticas fundamentales empresariales, incluyendo la política de compra de la compañía.
- Estandarizar las directrices y prácticas de RSC de Gildan en las operaciones de la recientemente adquirida Kentucky Derby.
- Consolidar el monitoreo e implementar las verificaciones sistemáticas de remediación.
- Determinar los requerimientos de cumplimiento social de nuestros grandes clientes minoristas..

Estructura interna y equipo de monitoreo

- Desarrollar sistemas de gestión que demostrarán y certificarán que las políticas y procedimientos de RSC son conocidos y respetados por todos los empleados.
- Trabajar estrechamente con el departamento de suministros.
- Consolidar el equipo de trabajo de RSC incluyendo un miembro de Kentucky Derby.

Capacitación

- Llevar a cabo la capacitación para atender mejor las conclusiones sobre incumplimiento a través de la remediación y otorgando autoridad a los empleados, supervisores y directores en su práctica diaria de RSC tanto dentro de las instalaciones de Gildan como en las de los contratistas.
- Proveer apoyo a los contratistas en la implementación de los requerimientos de cumplimiento social de Gildan.
- Consolidar la asociación entre las operaciones de fabricación y la función interna de RSC en todos los aspectos de operaciones y toma de decisiones.

NAME
NOM

Plan de acción de 2007

No.

2007

Prácticas laborales (continuación)

Acreditación y certificación

- Obtener acreditación FLA.
- Mantener u obtener la certificación WRAP para nuestras instalaciones de confección y animar a los contratistas para que la obtengan.

Compromisos con ONG

- Ampliar las relaciones con organizaciones no gubernamentales (NGO) y aumentar la comunicación tanto en la sede principal como a nivel local.

Relaciones con las comunidades

Programa de participación comunitaria

- Estructurar el programa de donaciones para las operaciones de los EE.UU.
- Alinear el programa de donaciones para apoyar las actividades generales de RSC.

Protección del medio ambiente

Procedimiento

- Implementar el sistema de gestión ambiental en toda la compañía.

Fabricación

- Desarrollar un sistema de recuperación de salmuera que permita obtener una solución de salmuera de primera calidad y reutilizarla en el proceso de tintura.
- Desarrollar un sistema de gestión de residuos que contribuya a satisfacer los requerimientos especificados por la ley y las mejores prácticas ambientales, con el fin de minimizar desperdicios y al mismo tiempo optimizar la eficiencia de la producción.



*EN EL TRABAJO
EN CASA
EN EL JUEGO*

Para más información acerca de Gildan y nuestro compromiso con las prácticas empresariales socialmente responsables, no dude en contactarnos.

Gildan Activewear Inc.
Departamento de Comunicación Corporativa
725 Montée de Liesse
Montréal, Québec
Canada, H4T 1P5

Tel: 514 735-2023
Correo electrónico: cc@gildan.com



Reciclado

Apoyamos el uso responsable
de los recursos forestales
www.fsc.org Cert no. SW-COC-1160
© 1996 Forest Stewardship Council

