



EMPLEADOS VALORES COMPROMISO



INFORME SOBRE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2007

AI CANCF DEL INFORME

Nuestro cuarto Informe sobre Ciudadanía Corporativa actualiza la información proporcionada en nuestro informe anterior de 2006, titulado "Gildan, Entregamos Valores." Brinda una visión general de las actividades de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Gildan en nuestras plantas de Norteamérica, Centro América y el Caribe para el año que finaliza el 30 de septiembre de 2007.

Como parte de nuestro constante compromiso de mejorar nuestras prácticas de RSC, este año hemos incluido varios indicadores para proporcionar a los lectores información más medible. Este informe proporciona información transparente y precisa sobre asuntos y temas que reflejan las iniciativas y programas significativos de la empresa. Entre éstos se incluyen el gobierno corporativo, prácticas laborales, relación con la comunidad y protección del medio ambiente. Dichas actividades revisten interés para todas nuestras partes interesadas, incluyendo nuestros empleados, accionistas, socios empresariales, gobiernos, autoridades locales, sociedad civil, medios de comunicación y las comunidades en las que trabajamos. Este Informe es parte de nuestro continuo esfuerzo en mantener un diálogo abierto con las diferentes audiencias interesadas en las actividades de RSC de Gildan.

Más adelante, para proporcionar nuestra información de RSC, utilizaremos probablemente como referencia un marco reconocido a nivel internacional, llamado “lineamientos de la Iniciativa de Reporte Global” (*Global Reporting Initiative*¹ [GRI], por sus siglas en Inglés). Se espera que el GRI publique próximamente su “Suplemento sobre el Sector de Prendas de Vestir y Calzado”. Este suplemento contendrá indicadores que se adapten mejor a nuestra industria y los cuales serán de mayor relevancia para Gildan. Nuestro siguiente informe cubrirá los años fiscales 2008-2009 y se publicará en 2009.

Para obtener una revisión completa de las políticas, programas e iniciativas de RSC de la empresa, invitamos a los lectores a que consulten nuestros anteriores Informes sobre Ciudadanía Corporativa, disponibles en nuestras oficinas corporativas. Así mismo, se encuentran publicadas en el sitio web de nuestra empresa: www.gildan.com/corporate

REVISIÓN DEL INFORME

El informe de este año fue revisado por un comité interno de Gildan, compuesto por representantes de todos los países en los que operamos. Los miembros del Comité trabajan en diferentes departamentos de la empresa, incluyendo Responsabilidad Social Corporativa, Recursos Humanos, Medio Ambiente, Comunicaciones Corporativa, Impuestos, Finanzas, Asuntos Legales, Manufactura y Cadena de Suministros.

Adicionalmente, el Informe sobre Ciudadanía Corporativa de 2007 también fue revisado por la organización de Negocios Canadienses para la Responsabilidad Social (CBSR, *Canadian Business for Social Responsibility*, por sus siglas en inglés), una institución de asesoría de RSC sin fines de lucro dirigida por empresas y orientada al aprendizaje personalizado. El CBSR nos proporcionó comentarios sobre el contenido y la estructura de nuestro informe. Heather White, fundadora y ex presidenta de Verité, quien actualmente dirige New Standards, una compañía de capacitación y consultaría en RSC, también nos ha orientado sobre el contenido y las mejores prácticas para elaborar el informe sobre RSC. Ella es miembro del consejo de partes interesadas de GRI y ha recibido reconocimientos por su trabajo en estándares globales laborales.

(1) www.globalreporting.org

2	Perfil Organizacional	6	Indicadores de 2007	36	Sostenibilidad Ambiental
4	Mensaje de Glenn Chamandy y Laurence Sellyn	10	Gobierno Corporativo	40	Plan de Acción 2008-2009
		14	Prácticas Laborales		
5	Mensaje de Corinne Adam	28	Relaciones con la Comunidad		

GILDAN ESTÁ DEDICADA A SER UN EMPLEADOR SOCIALMENTE RESPONSABLE EN TODOS SUS CENTROS GEOGRÁFICO DE MANUFACTURA. ESTAMOS COMPROMETIDOS A INVERTIR EN INSTALACIONES MODERNAS, CON TECNOLOGÍA DE VANGUARDIA Y ESTAMOS CEÑIDOS A LAS PRÁCTICAS PROGRESIVAS DE EMPLEO.

PERFIL DE LA EMPRESA

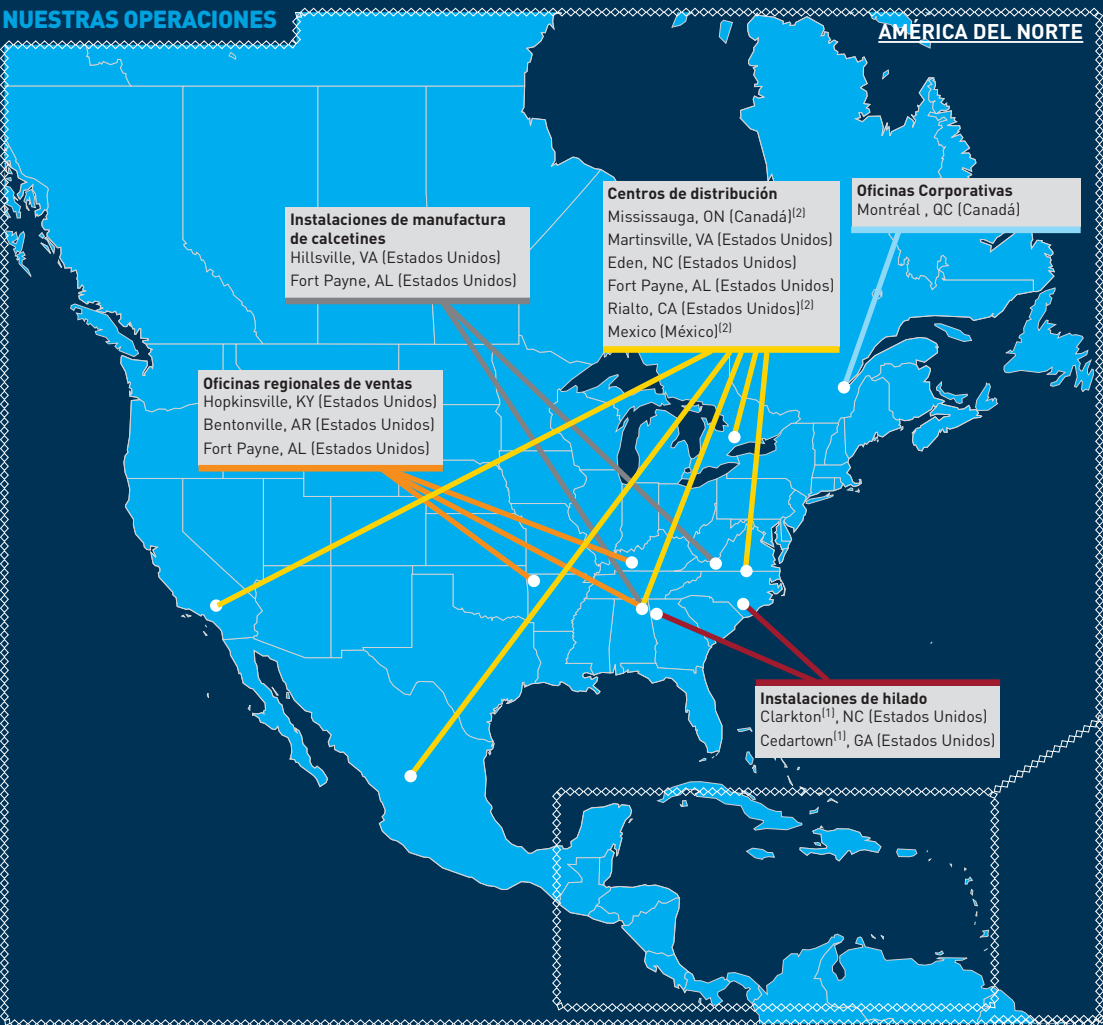
Gildan es una compañía verticalmente integrada, que manufactura y comercializa prendas deportivas, ropa interior y calcetines. La empresa opera en un segmento de negocio de prendas básicas, de alto volumen de producción y reabastecimiento frecuente. Somos el principal proveedor para el mercado mayorista de prendas deportivas estampadas de Estados Unidos y Canadá, y también uno de los principales abastecedores para este mismo mercado en Europa. Comercializamos prendas de vestir, específicamente camisetas, camisas deportivas y sudaderas sin decorar en grandes cantidades a distribuidores mayoristas, las cuales son posteriormente decoradas y serigrafiadas con diseños y logotipos. Adicional a este crecimiento dentro del mercado mayorista, Gildan está implementando una nueva e importante iniciativa para vender calcetines, ropa interior y deportiva a distribuidores al menudeo del mercado en masa de América del Norte, en el que actualmente somos uno de los principales proveedores de calcetines.

Durante el año fiscal 2007, Gildan vendió aproximadamente 500 millones de camisetas, camisas deportivas y sudaderas, así como aproximadamente 320 millones de pares de calcetines en todo el mundo.

NUESTROS MERCADOS



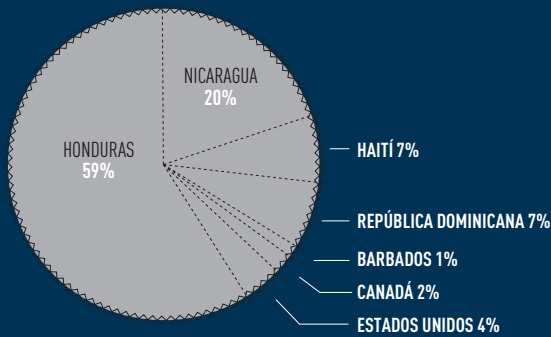
NUESTRAS OPERACIONES



Mano de obra global de Gildan

[al 30 de septiembre de 2007]

Para finales del año fiscal, Gildan contaba con más de 15.000 empleados a tiempo completo en todo el mundo, distribuidos geográficamente de la siguiente manera:



Logros financieros de 2007:

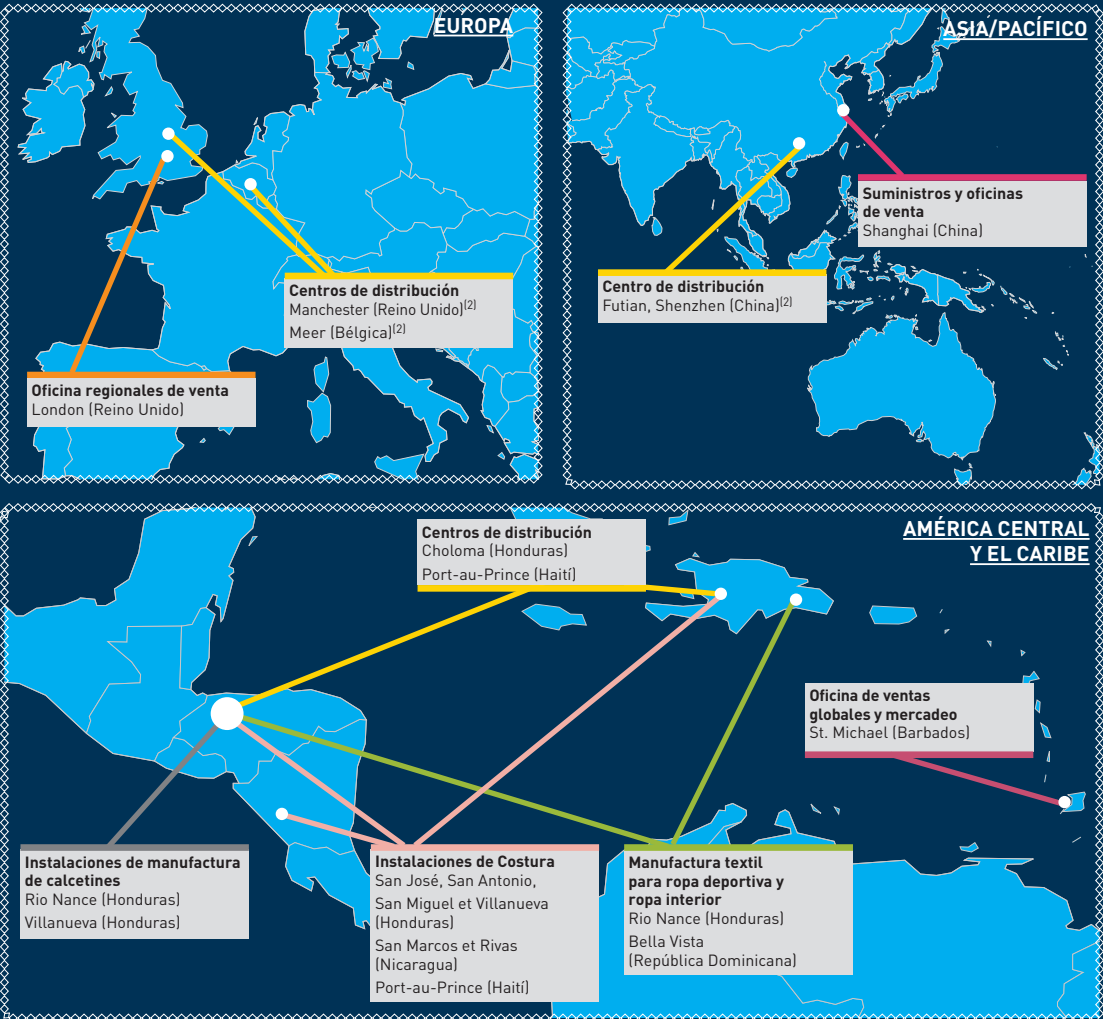
[En millones de USD a excepción de la información de las acciones]

	2007	% Cambios vs 2006
VENTAS	964.4	24.7%
BENEFICIO NETO*	157.3	24.1%
BENEFICIO POR ACCIÓN*	1.29	22.9%
GASTOS DE CAPITAL	134.3	67.5%

* Antes de los gastos de restructuración y otros gastos

Logros recientes [durante el primer trimestre del año fiscal 2008]

- Gildan fue incluido en el Índice Compuesto S&P/TSX 60, el índice de 60 empresas de Canadá, utilizado para medir el rendimiento general del mercado de acciones canadienses (31 de octubre de 2007). Gildan cotiza también en el NYSE (GIL).
- Gildan adquirió V.I. Prewett & Son, un gran abastecedor de marcas privadas estadounidenses de calcetines básicos para toda la familia, dirigido al mercado de masas minorista y ubicado en Fort Payne, Alabama. (15 de octubre de 2007)
- Gildan obtuvo el segundo lugar en la sexta edición anual del Board Games, de las 190 empresas públicas canadienses incluidas en esta evaluación. Esta clasificación anual, la cual es publicada dentro de la sección de negocios del Globe and Mail, categoriza a las principales empresas del país en cuanto a prácticas de gobierno.



(1) Empresa conjunta con Frontier Spinning Mills, Inc. (2) Proveedor suministro en logísticas de distribución

MENSAJE DE GLENN CHAMANDY Y LAURENCE SELLYN



El 13 de junio de 2007, Gildan obtuvo la acreditación de la *Fair Labor Association* (FLA) por sus programas de responsabilidad laboral, convirtiéndose así en el primer fabricante verticalmente integrado en obtener esta acreditación. Mientras que esto es solamente un hito, y reconociendo que continuaremos enfrentándonos a nuevos retos en la gestión del crecimiento global de nuestra empresa de manera socialmente responsable, la acreditación de la FLA es un logro particularmente importante y significativo para Gildan. Hemos recorrido un largo camino desde que nuestro estatus como Empresa Participante en la FLA fue sujeto a revisión en 2004, tras el cierre de nuestra planta de costura de El Progreso, en Honduras, durante una auditoria de la FLA.

El progreso en nuestra reputación en cuanto a la responsabilidad social y ciudadanía corporativa es el resultado de las contribuciones de muchas personas, a través de las operaciones de nuestra compañía. En particular, queremos reconocer el liderazgo de nuestra Directora de Responsabilidad Social, Corinne Adam, quien se unió a nosotros en agosto de 2006. Nos sentimos muy afortunados de que Corinne, con su amplia experiencia y credibilidad en este ámbito, haya creído en Gildan y en los valores que representamos.

El año fiscal 2007 fue otro año exitoso para Gildan, pero resultó también un año difícil, ya que se produjo el cierre de nuestras operaciones textiles restantes en Canadá y Estados Unidos, así como parte de las operaciones de calcetines en Estados Unidos que habían sido administradas durante muchos años por Kentucky Derby Hosiery, y dos plantas de costura en México. Estos cierres fueron necesarios para seguir siendo un líder en nuestra industria frente a las importaciones asiáticas y el resto de la competencia global, pero tuvo como resultado que empleados con gran antigüedad perdieran sus trabajos. Nos esforzamos en seguir las mejores prácticas en el cierre de estas plantas y en trabajar estrechamente con ONGs norteamericanas y mexicanas, así como con la FLA.

Seguimos involucrados en llevar a cabo actividades y brindar apoyo a la comunidad en todas las regiones en las que operamos, incluyendo nuestra continua y estrecha participación con el Instituto Politécnico Centroamericano – IPC, la escuela técnica de Honduras creada para entrenar a los futuros gerentes de nuestra industria. Por tercer año consecutivo, fuimos también un importante patrocinador corporativo de *Dans la rue*, una respetada organización sin fines de lucro con sede en Montreal, la cual ayuda y orienta a los jóvenes sin hogar que viven en las calles de esta ciudad.

En términos generales, nos gustaría aprovechar esta oportunidad para reconfirmar el compromiso de Gildan con el desarrollo sostenible, prácticas progresivas de contratación y de empleo, condiciones laborales de primera clase, participación y apoyo de la comunidad, cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales y un diálogo continuo y constructivo con ONGs y todas las partes interesadas en nuestros programas de ciudadanía corporativa.

Glenn J. Chamandy
Presidente y Director General

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

MENSAJE DE CORINNE ADAM



Estimados Lectores:

Hemos dado un gran paso con nuestro programa de RSC en 2007. Las mejoras en nuestras prácticas globales de trabajo y de gobierno corporativo fueron reconocidas por organizaciones líderes durante el año. En 2008, continuaremos progresando para convertirnos en un líder de RSC más enfocado, comprometido e innovador.

Como se indicó en nuestro informe del año pasado, uno de nuestros objetivos para 2007 era obtener la acreditación de la *Fair Labor Association* (FLA), el cual logramos en junio. Nos sentimos orgullosos de haber obtenido este reconocimiento y ahora nos encontramos bien posicionados para continuar mejorando aún más nuestras condiciones de trabajo en toda nuestra cadena de suministro e implementar nuestras prácticas de RSC en las fábricas de calcetines, de reciente adquisición, de V.I. Prewett & Son, que se encuentran en Fort Payne, Alabama.

Este año desarrollamos y probamos nuestras nuevas herramientas de auditoría y nuestro nuevo sistema de evaluación. Con el respaldo de una asesora interna adicional contratada para cubrir nuestras operaciones en Centro América, auditamos nuestras plantas así como las de nuestros contratistas, para identificar cualquier posible brecha en la implementación del código de conducta. Hemos comenzado el proceso de analizar los resultados en general, prestando especial atención a los fallos recurrentes y/o comunes. Además, hemos organizado talleres de trabajo a nivel de fábrica para analizar las causas raíz de dichos incumplimientos. Este proceso identifica áreas por mejorar, motiva y posibilita a la dirección de la fábrica a "apropiarse" del RSC y lleva a una remediación sostenible.

Durante 2008 y 2009 seguiremos evaluando a profundidad los datos globales adicionales para identificar las áreas clave que trataremos en nuestro Plan de Acción a mediano plazo. Este plan, que se encuentra en fase de desarrollo, guiará nuestra estrategia de participación en nuestras empresas y con los contratistas.

Actualmente vamos a paso firme para continuar con nuestro progreso hacia un cumplimiento sostenible y para implementar el nuevo sistema integrado de la FLA, denominado FLA 3.0. Se trata de una combinación de herramientas que ayudan a las fábricas a evaluar su propio nivel de responsabilidad laboral e implementar mecanismos que resuelvan la causas raíz de las faltas en el cumplimiento. Este programa se implementará en Centro América y la República Dominicana a lo largo de un período de dos años. Este enfoque combinado

nos permitirá identificar oportunidades de capacitación para los trabajadores, supervisores y gerentes, y de esta forma equiparlos con las herramientas necesarias para cumplir los requisitos del código de conducta de Gildan y de la FLA.

Asimismo, en 2008 se ampliará la participación de gerentes clave de diferentes departamentos en la implementación de nuestro programa de RSC en toda la compañía. Los lineamientos de implementación de RSC se incorporarán más formalmente en los objetivos anuales de estos departamentos, contra los cuales se evaluará su rendimiento.

En cuanto a salud y seguridad, reforzaremos más aún la responsabilidad de los gerentes y supervisores de planta quienes son directamente responsables de garantizar un entorno de trabajo seguro para nuestros empleados.

En el año próximo, evaluaremos más a fondo nuestra huella en el medio ambiente. Como parte de este continuo proceso, estableceremos marcos de referencia para desarrollar e implementar un plan estratégico a largo plazo para integrar todos los aspectos de un enfoque sostenible. Como fabricantes, tenemos la oportunidad de gestionar directamente nuestro uso del agua, consumo energético y desecho de residuos. Nos esforzamos en alcanzar un liderazgo en este campo tal como lo logrado en el ámbito de prácticas laborales.

Nuestra participación en la comunidad continuará con la mejora de muchos de los programas que apoyamos durante 2006 y 2007. En particular, avanzaremos en nuestro compromiso de trabajar con organizaciones locales en países que tienen un bajo Producto Interior Bruto (PIB).

Corinne Adam
Directora, Responsabilidad Social

[1] Consultar las páginas 13 y 16 para obtener más información sobre los reconocimientos y premios que Gildan ha recibido este año.

INDICADORES DE 2007

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

SECTOR ANALIZADO		ACCIONES REALIZADAS EN 2007
GOBIERNO CORPORATIVO	Prácticas de gobierno	Seguir revisando las directrices de gobierno y seguir las mejores prácticas en términos de transparencia, derechos de los accionistas y empleados así como la compensación.
	Estructura interna	Mejorar la orientación y los programas de educación continua para los 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 compras de la compañía.
		Estandarizar las directrices y prácticas de RSC de Gildan en las operaciones de la recientemente adquirida Kentucky Derby.
		Consolidar el monitoreo interno e implementar las verificaciones sistemáticas de remediación.
		Determinar los requerimientos de cumplimiento social de nuestros principales clientes minoristas.
	Estructura interna y equipo de monitoreo	Desarrollar sistemas de gestión que demuestren y certifiquen que las políticas y procedimientos de RSC son conocidos y respetados por todos los empleados.
		Trabajar más estrechamente con el departamento de suministros.
		Consolidar el equipo de trabajo de RSC incluyendo un miembro de Kentucky Derby.

ESTADO

En curso – Gildan está dedicada a revisar sus prácticas de gobierno corporativo sobre una base continua con el fin de seguir implementando las mejores prácticas.

En curso – Los miembros de la Junta de Directores visitaron las plantas de manufactura de Gildan en Honduras en el otoño de 2007 y reciben informes trimestrales sobre RSC y medio ambiente.

En curso – Se han realizado consultas regulares con la cadena de suministro, unidades empresariales de operaciones y manufactura.

En curso – La Directora de Responsabilidad Social Corporativa ha estado capacitando a los gerentes sobre el código de conducta y el director de Recursos Humanos está implementando el entrenamiento para todo el personal en las plantas y en los centros de distribución.

En curso – Se contrató una monitorea interna regional adicional para cubrir Centroamérica. Ambas auditoras internas estuvieron realizando una ronda de evaluaciones de RSC de nuestras instalaciones en el último trimestre de 2007 y han analizado los hallazgos. Esto nos permitió tener un panorama global del cumplimiento social en nuestras instalaciones y detectar áreas sensibles. Posteriormente organizamos talleres de análisis de causa raíz con el personal clave de cada fábrica evaluada.

Terminado – Los requerimientos de cumplimiento social de nuestros principales clientes minoristas han sido identificados e integrados en las herramientas de evaluación, de Gildan, las cuales son las más estrictas en la industria del vestuario.

En curso – En el nuevo programa de orientación para nuevos empleados describimos el código de conducta y explicamos el concepto de responsabilidad social y su importancia. También damos capacitaciones anuales sobre temas específicos relacionados con RSC a gerentes y supervisores. Realizamos entrevistas periódicas con empleados en todos los niveles para determinar la comprensión de estos temas.

En curso – La Directora de Responsabilidad Social Corporativa ha establecido canales de comunicación directos con el equipo de suministros para desarrollar e implementar los procedimientos de RSC y mejores prácticas.

Terminado – Durante el primer trimestre fiscal de 2007, el equipo de trabajo de RSC de Gildan recibió como representante de Kentucky Derby Hosiery al Director de Recursos Humanos, quien ha estado participando directamente en las reuniones y conferencias telefónicas.

SECTOR ANALIZADO		ACCIONES REALIZADAS EN 2007
PRÁCTICAS LABORALES	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 gerentes 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 manufactura y la función interna de RSC en todos los aspectos de operaciones y toma de decisiones.
	Acreditación y certificación	Obtener acreditación de FLA.
		Mantener u obtener la certificación WRAP para nuestras instalaciones de confección y animar a los contratistas a que la obtengan.
	Compromisos con ONG	Ampliar las relaciones con organizaciones no gubernamentales (ONGs) y aumentar la comunicación tanto en la sede principal como a nivel local.
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	Programa de participación comunitaria	Estructurar el programa de donaciones para las operaciones de 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 salina de primera calidad y reutilizarla en el proceso de teñido.
		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.
		Elaborar un inventario de gases de efecto invernadero (GEI).

ESTADO

En curso – Seguimos investigando procedimientos para dar dirección a los incumplimientos en nuestras fábricas en la primera fase. Basándonos en nuestros hallazgos y análisis de causa raíz, identificaremos las necesidades de capacitación y desarrollaremos los módulos de entrenamiento adecuados para nuestro personal clave. Nuestros gerentes de Recursos Humanos han asistido a la capacitación de FLA sobre su *Guía de Buenas Prácticas en el Manejo de Conflictos, de Discriminación, Contratación y Disciplina*.

En curso – Hemos visitado a nuestros contratistas en Haití y República Dominicana con regularidad y les hemos hecho recomendaciones. Todos nuestros contratistas recibieron nuestra Guía de Proveedores. Esta Guía ha sido preparada para ayudar a las fábricas de los contratistas a seguir los estándares de cumplimiento social de Gildan, a mejorar su adherencia y/o aplicación de las leyes, principios, convenios, estándares y códigos que protegen y promueven los derechos de los trabajadores. *(Consultar página 17 para obtener más información.)*

En curso – La Directora de Responsabilidad Social Corporativa ha desarrollado canales de comunicación más abiertos con el grupo gerencial en las plantas de la Compañía. En los próximos meses, un procedimiento estructurado será desarrollado e implementado con el fin de integrar mejor la RSC en todos los aspectos de operaciones y toma de decisiones.

Terminado – el 13 de junio de 2007, Gildan se convirtió en la primera compañía manufacturera de ropa básica deportiva en recibir la acreditación de la *Fair Labor Association* (FLA) por su programa de cumplimiento laboral.

Terminado – Todas las instalaciones con certificación WRAP fueron re-certificadas en 2007. Además, cuatro de nuestros seis contratistas de Haití obtuvieron o renovaron su certificación en el transcurso del año y nuestro contratista de calcetines en la República Dominicana recibió su certificación por primera vez.

En curso – Estamos estableciendo relaciones con ONGs locales en el Caribe y reforzando las existentes en Centroamérica y otras regiones

En curso – Hemos evaluado donaciones anteriores y las necesidades existentes en áreas donde Gildan tiene operaciones. Estableceremos un programa más estándar para el año fiscal 2008, en concordancia con la política de donación de la Compañía.

Terminado – La política corporativa de donaciones de Gildan se enfoca en la ayuda humanitaria al igual que en la juventud y educación en las comunidades en las cuales la Compañía opera. Esta política le permite a Gildan contribuir al desarrollo de los empleados y las comunidades locales.

En curso – Hemos desarrollado un Sistema de Gestión Ambiental Global, el cual estamos implementando, y que garantizará la integración de la variable ambiental en todas nuestras operaciones. Evaluará, controlará y asegurará el cumplimiento de la legislación ambiental y otras normas ambientales en todos los centros de manufactura.

En curso – El sistema piloto de recuperación de salmuera fue desarrollado y aprobado. El proyecto a escala industrial está en construcción actualmente y se espera que entre en operación en el segundo trimestre del año fiscal 2008.

Terminado – El desarrollo de un sistema de gestión de residuos integrado se completó a finales del cuarto trimestre del año fiscal 2007. Este sistema se implementará en todas las plantas de Gildan durante el año fiscal 2008.

Terminado – Completamos nuestro primer inventario de emisiones de gases de efecto invernadero para Gildan basados en información de 2006. Éste es el primer paso que se necesita para desarrollar nuestro plan de acción sobre cambio climático.

Gobierno corporativo

En Gildan, creemos que las prácticas de gobierno corporativo sólidas y transparentes son tanto una parte integral de nuestro compromiso con la RSC como un importante elemento de nuestro éxito empresarial en general. Nos esforzamos por mejorar nuestras prácticas de gobierno, siguiendo las más exigentes normas de la legislación del mercado de valores canadiense y estadounidense y los requisitos de la Bolsa de Nueva York, donde se cotizan nuestras acciones. Estamos continuamente evaluando y adoptando las nuevas tendencias de la industria y las mejores prácticas, a medida que surgen.

Nuestros principios, prácticas y políticas de gobierno corporativo se describen en mayor detalle en nuestro sitio web⁽¹⁾, y también se encuentran en nuestra Declaración de Prácticas de Gobierno Corporativo contenida en la circular de representación administrativa⁽²⁾ de este año.

A continuación presentamos los aspectos claves de nuestras prácticas de gobierno corporativo:

COMITÉS Y MIEMBROS DE LA JUNTA

- Seis de nuestros siete miembros de la Junta de Directores son independientes, incluyendo su Presidente⁽³⁾. El único miembro de la Junta que no es independiente es Glenn J. Chamandy, Presidente y Director General de nuestra empresa.
- Nuestra Junta de Directores ha creado tres comités diferentes: el Comité de Auditoría y Finanzas, el Comité de Compensación y Recursos Humanos y el Comité de Gobierno Corporativo. Sólo los directores independientes participan en estos tres comités, los cuales tienen compromisos formales que describen sus funciones y responsabilidades.
- Para permitir debates abiertos sin la presencia de la gerencia de la empresa, la Junta y los Comités celebran sesiones únicamente con los directores independientes durante sus reuniones programadas periódicamente.
- El Comité de Gobierno Corporativo es el responsable de identificar candidatos calificados para convertirse en miembros de la Junta⁽¹⁾, y revisa regularmente las competencias, destrezas, cualidades personales, disponibilidad, representación geográfica, desarrollo profesional y experiencia diversificada de sus miembros y los evalúa con respecto a las circunstancias y necesidades de la Empresa.
- La Junta de Directores ha adoptado una política que estipula que cualquier director nominado que reciba un mayor número de votos "en contra" que votos "a favor" presentará su renuncia a la Junta inmediatamente después de la reunión de los accionistas. El Comité de Gobierno Corporativo considerará la oferta de renuncia y seguidamente hará una recomendación a la Junta.



La Junta Directiva de Gildan durante una visita a las instalaciones de la compañía en Honduras (Octubre 2007).

De derecha a izquierda: Richard P. Strubel, Pierre Robitaille, Robert M. Baylis, Sheila O'Brien, Glenn J. Chamandy, Gonzalo F. Valdes-Fauli, William D. Anderson.

COMUNICACIÓN CON LA JUNTA DE DIRECTORES

- Las partes interesadas se pueden comunicar directamente con el Director de la Junta, o con el grupo de los directores independientes, enviando sus comentarios a corporate.governance@gildan.com
- Cualquier parte interesada puede enviar quejas sobre contabilidad, controles internos contables y asuntos de auditoría de forma confidencial y anónima, a través del procedimiento descrito en nuestra Política de Recepción, Retención y Manejo de Quejas Recibidas por Gildan de Personas que no sean Empleados y que estén Relacionadas a temas de Contabilidad, Controles Internos Contables o Asuntos de Auditoría.
- Implementamos una política de denuncia confidencial en 2004 para ofrecer a los empleados un modo de informar sobre prácticas inadecuadas o acciones cuestionables sin temor a ser recriminados. Los empleados tienen acceso a una línea telefónica directa y gratuita las 24 horas del día, los 7 días de la semana. El departamento de auditoría interna de Gildan realiza un seguimiento de cada llamada realizada a este número relacionada a acusaciones de corrupción. Si se estima adecuado, el asunto pasa a un comité de representantes de los siguientes departamentos: legal, recursos humanos, seguridad y auditoría interna. Las quejas serias y válidas que tengan que ver con asuntos cuestionables de auditorías y de contabilidad se refieren al Comité de Auditorías y Finanzas de la Junta de Directores.

(1) www.gildan.com (disponible en inglés y francés)

(2) Se puede encontrar la circular de representación administrativa en inglés o francés en www.gildan.com

(3) Definimos "independencia" de acuerdo con las leyes canadienses del mercado de valores y las normas de cotización en bolsa de NYSE.

PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DE EJECUTIVOS

- La Junta de Dirección determina anualmente la remuneración de directores y gerentes seniors, basándose en las revisiones y recomendaciones de sus Comités de Gobierno Corporativo y Compensación y de Recursos Humanos. La Junta ha determinado que dicha compensación refleja de modo realista la responsabilidad y riesgos adoptados por los directores y gerentes seniors de la Empresa y sirve para equiparar los intereses de ellos con los intereses de los accionistas de la Empresa.

- Los miembros de la Junta y el Presidente Ejecutivo están sujetos a políticas de participación equitativa mínima. Esto equipara aún más los intereses de los directores y el Presidente Ejecutivo con los intereses de los accionistas de la empresa.

- En la circular de representación administrativa de Gildan puede encontrarse una presentación detallada de las políticas y prácticas de remuneración de los ejecutivos de la Empresa, incluyendo la remuneración de la Junta Directiva y la remuneración general de ejecutivos seniors, incluyendo incentivos a corto y largo plazo. También se incluye una tabla que muestra el costo total de remuneración de los cinco ejecutivos mejor pagados como un porcentaje de los ingresos netos de la Empresa después de impuestos, así como la capitalización de las acciones ordinarias durante los últimos tres años fiscales.

POLÍTICAS DE ÉTICA

- Estamos comprometidos a basarnos en los más altos estándares de integridad y comportamiento ético en todos los lugares donde Gildan opera. La conducta de los empleados afecta la reputación y credibilidad de la Empresa como tal y, en vista de esto, hemos implementado ciertas medidas para promover y monitorear el cumplimiento de las estrictas normas éticas de la Empresa.

- En 2002, nuestra Junta Directiva adoptó un Código de Ética y Conducta de Negocios que presenta formalmente nuestras normas y expectativas en cuanto a la conducta de los empleados de Gildan con respecto a la integridad, ética, confidencialidad y conflictos de interés. El Código, que se encuentra publicado en el sitio web de la Empresa⁽¹⁾, es distribuido a cada nuevo empleado, quien debe firmarlo en señal de reconocimiento y aceptación. Adicionalmente, la Empresa realiza un proceso de certificación anual para monitorear el cumplimiento del Código de Ética, cuyos resultados se remiten a la Junta.

- De acuerdo con la ley, cuando surge un conflicto de intereses, se requiere al director revelar sus intereses y abstenerse de votar sobre dicho asunto. Además, el Presidente de la Junta pedirá al director que salga de la sala mientras se debate sobre dicho asunto.

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DE LA JUNTA

- El Comité de Gobierno Corporativo evalúa anualmente el desempeño y eficacia de la Junta como tal, sus comités, presidentes de comités y directores individuales⁽²⁾.

AUDITORÍA INTERNA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Además de estas políticas y principios, y con el fin de respaldar al Comité de Auditorías y Finanzas, Gildan ha establecido un Departamento de Auditoría Interna y Evaluación de Riesgos. Las responsabilidades de este departamento incluyen apoyo para el cumplimiento de los requisitos de la *Ley Sarbanes-Oxley de 2002* (SOX), la identificación de riesgos relacionados con el fraude y la identificación de áreas para el continuo desarrollo de los procedimientos y políticas empresariales.

El equipo de dirección respalda al área de Auditoría Interna en su papel para asegurar que la dirección operativa identifique claramente y trate de modo adecuado los asuntos de control de la sede central y los centros de operación.

(1) www.gildan.com

(2) Para obtener más información, consultar la circular de representación administrativa de Gildan (disponible en inglés y francés).

PREMIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

En Gildan, creemos que el gobierno corporativo constituye un aspecto importante para ganar la confianza de los inversionistas, y nos sentimos orgullosos de haber recibido los siguientes reconocimientos en este campo durante el 2007:

Premio Korn/Ferry International

En Enero, el Director de nuestra Junta Directiva, el Sr. Robert Baylis, aceptó el premio “*Lighthouse*” en representación de Gildan, otorgado al mejor gobierno corporativo entre empresas medianas de Quebec, Canadá. El premio *Korn/Ferry International* se viene otorgando desde hace cinco años como una colaboración entre Korn/Ferry, una firma ejecutiva especializada en la búsqueda de directores de juntas directivas independientes, y la revista en francés *Commerce*. Se otorga a empresas que han demostrado tanto un rendimiento financiero excepcional como normas estrictas de gobierno corporativo y se han distinguido en las áreas de ética, responsabilidad social y transparencia en comunicaciones.

Revista Canadiense de Negocios

En Agosto, la Junta Directiva de Gildan ocupó un tercer lugar entre las 25 juntas de gobierno corporativo más importantes en Canadá, en el séptimo informe anual de calificación preparado por la revista *Canadian Business Magazine*. Esta clasificación se realiza en base a la información ofrecida en las circulares de representación administrativa anuales de las compañías. Toma en consideración la cantidad y tipo de información brindada, la independencia de la junta y sus comités, el rol del presidente de la junta y si los directores han mantenido oculta la dilución de las acciones o no. La metodología completa utilizada para clasificar a las empresas está disponible en www.canadianbusiness.com/boardreport

Board Games del Globe and Mail 2007

En Noviembre, en Report on Business, una sección del periódico canadiense *Globe and Mail*, se reconoció la calidad del gobierno corporativo de Gildan, clasificándonos en el segundo puesto entre 190 empresas canadienses que cotizan en la bolsa (sin incluir los fondos de inversiones de ingresos) incluidas en el Índice Compuesto TSX/S&P. Esta clasificación, que se basa en la revisión de las circulares de representación administrativa, utiliza un riguroso conjunto de criterios de gobierno diseñado para ir más allá de las reglas obligatorias mínimas impuestas por los organismos reguladores. La metodología y criterios utilizados para evaluar a las empresas está disponible en www.theglobeandmail.com/boardgames2007

“POCAS COMPAÑÍAS HAN SUBIDO TAN DRÁSTICAMENTE EN LA LISTA DE BOARD GAMES COMO GILDAN, ES POCO COMÚN QUE UN FABRICANTE OCUPE LOS PRIMEROS PUESTOS, YA QUE ESTOS SON DOMINADOS POR BANCOS, ASEGURADORAS Y OTRAS EMPRESAS CON UNA LARGA TRADICIÓN LIDERANDO PRÁCTICAS DE GOBIERNO” ESCRIBIÓ EL GLOBE AND MAIL. “EN LA MAYORÍA DE LAS PRINCIPALES ÁREAS DE GOBIERNO DE JUNTAS DIRECTIVAS – DESDE LA INDEPENDENCIA DE LA JUNTA HASTA LA DIVULGACIÓN DE POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS – GILDAN HA TRANSFORMADO SUS PRÁCTICAS DE GOBIERNO EN UNOS POCOS AÑOS PARA ADOPTAR PRÁCTICAS DE PRIMERA CLASE.”

Globe and Mail

“Gildan sobresale en el ranking de gobierno corporativo”
Noviembre 26, 2006

Prácticas laborales



Gildan es reconocida por su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa. Este compromiso está articulado en nuestro código de conducta, que guía todas nuestras actividades y que se refleja en el modo en que administramos nuestra empresa.



NUESTRO COMPROMISO

EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE GILDAN

En todo lugar donde opera Gildan, nos guiamos por nuestro código de conducta⁽¹⁾, el cual integra los elementos clave de los códigos de conducta de la *Fair Labor Association* (FLA) y *Worldwide Responsible Apparel Production* (WRAP) y también incorpora las mejores prácticas del sector. Los empleados y socios empresariales deben ceñirse a nuestro Código, que establece claramente nuestra postura en cuanto a trabajo infantil y trabajos forzados, remuneración, prestaciones, horas laborales/extra, salud y seguridad, medio ambiente, libertad de asociación y negociación colectiva, acoso o abuso, disciplina y despido, libertad de movimiento, procedimientos conciliatorios, embarazo y discriminación.

MANTENIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DE WORLDWIDE RESPONSIBLE APPAREL PRODUCTION

Desde 2004, muchas de nuestras plantas de costura han recibido la certificación de WRAP. En 2007, nuestras plantas San Miguel, San José y San Antonio, en Honduras, y nuestra planta Rivas, en Nicaragua, renovaron su certificación. Adicionalmente, cuatro de nuestros seis contratistas en Haití obtuvieron o renovaron su certificación de WRAP durante el año, y nuestro contratista de calcetines de la República Dominicana obtuvo su certificación por primera vez. Nuestra planta de Villanueva, en Honduras, nuestra planta de San Marcos, en Nicaragua, y nuestra planta en Haití, son nuevas instalaciones que esperan recibir la certificación en 2008. Todas nuestras plantas de costura recibirán entonces la certificación WRAP.

WRAP es una organización independiente y sin fines de lucro dedicada a la promoción y certificación de procesos de manufactura legales, humanos y éticos en todo el mundo. WRAP promueve un código de conducta que garantiza que los conceptos laborales clave se comprendan y practiquen en las fábricas, tanto a nivel de piso, como de gerencia. WRAP emplea monitores independientes para certificar que las fábricas cumplan su código de conducta⁽²⁾.

IMPLEMENTACIÓN DE NUESTRO PROGRAMA RSC

Gildan fabrica toda su producción textil en plantas de su propiedad y cose la mayoría de sus productos deportivos (camisetas, camisas deportivas, sudaderas y pantalones) y todos sus productos de ropa interior en sus propias plantas. El resto de nuestros productos de ropa deportiva lo confeccionan nuestros contratistas, ubicados en Haití. La mayoría de nuestra producción de calcetines se encuentra en Honduras y Estados Unidos, con algunos contratistas en América Latina, el Caribe y el Lejano Oriente.



Lesvia Torres, Operadora, Planta de Costura

Según se reconoce en la acreditación de la FLA de nuestro programa de responsabilidad social, todas las obligaciones de nuestra compañía, que cubren los siguientes temas, han sido implementados en todas las operaciones de Gildan y por nuestros socios principales de Centro América y el Caribe:

- Adoptar y comunicar un código de conducta
- Capacitar al personal de cumplimiento interno
- Proporcionar a los empleados canales confidenciales de comunicación
- Realizar monitoreos internos
- Remediar oportunamente
- Tomar todos los pasos necesarios para prevenir formas persistentes de incumplimiento
- Permitir la supervisión independiente externa
- Recabar y gestionar información sobre el cumplimiento
- Consultar con la sociedad civil

(1) El código de conducta de Gildan está disponible en nuestro sitio web en www.gildan.com/corporate

(2) www.wrapapparel.org



Luis Dario Diaz, Operador, Planta de Costura

Gildan se convierte en la primera manufacturera de ropa deportiva básica en recibir acreditación de la Fair Labor Association

El 13 de junio de 2007, la Junta Directiva de *Fair Labor Association* (FLA) otorgó el estatus de acreditación al programa de cumplimiento laboral de Gildan. Las empresas participantes en la FLA son candidatas a la acreditación, que es el mayor reconocimiento por parte de la FLA de un programa de cumplimiento laboral de una empresa, otorgado tras un período de tres

años, durante el cual la FLA verifica el cumplimiento de sus requisitos del código de conducta en el entorno de trabajo.

Durante el proceso de evaluación para acreditación de tres años, la FLA realizó visitas sin anunciar a las operaciones de manufactura de Gildan. También celebró reuniones anuales con los grupos de gerencia y de responsabilidad social corporativa en las oficinas corporativas para verificar que se cumplían las normas y que se desarrollaban e implementaban procesos y políticas adecuadas acorde a los requisitos de la FLA.

Desde su creación en 1999, la FLA ha acreditado únicamente a diez compañías en todo el mundo, la mayoría de las cuales son marcas de prendas de consumo que contra-

tan a terceros para la fabricación de las mismas. Gildan ha sido Empresa Participante en FLA desde 2003 y la acreditación deberá ser revisada en 2010.

La FLA es un organización sin fines de lucro con base en Washington DC, cuyo objetivo es promover el cumplimiento de normas laborales internacionales y mejorar las condiciones laborales. Representa una coalición de diferentes partes interesadas, tales como empresas, universidades y ONGs, comprometidas a un riguroso código de conducta. Para obtener más información sobre la FLA, puede visitar www.fairlabor.org

"GILDAN HA DADO GRANDES PASOS PARA DESARROLLAR NORMAS DEL ENTORNO DE TRABAJO QUE RESPALDAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y CUMPLEN LOS REQUISITOS DE LA FLA. GARANTIZAR QUE LOS PRODUCTOS DE UNA EMPRESA SE FABRIQUEN EN CONDICIONES LABORALES POSITIVAS NO ES BALADÍ, Y DEBERÍA RECONOCERSE A GILDAN POR SU COMPROMISO."

Auret Van Heerden

Presidente y Directora General de la FLA

COMUNICANDO NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los nuevos empleados directos de Gildan reciben una presentación sobre el código de conducta de Gildan. Los gerentes de Recursos Humanos o RSC imparten estas capacitaciones y otros programas de orientación durante los primeros días de trabajo de los nuevos empleados. En el nuevo programa de orientación de empleados desarrollado este año explicamos en detalle el código de conducta y explicamos el concepto de responsabilidad social y su importancia⁽¹⁾.

Además, proporcionamos adecuados cursos de refuerzo sobre temas específicos para tratar temas potenciales del entorno de trabajo. En 2008 continuaremos implementando módulos de capacitación específicos sobre temas relacionados con el código. Asimismo, ampliaremos la capacitación sobre nuestro código de conducta en plantas que hayan empezado a operar y en las que hayamos adquirido recientemente.

RELACIÓN CON LOS CONTRATISTAS

Los contratistas con los que trabajamos actualmente en Haití y la República Dominicana han recibido la Guía para Proveedores de Gildan, escrita para ayudar a los contratistas a seguir las normas de responsabilidad social de Gildan, mejorar su cumplimiento de las leyes, principios, convenios, normas y códigos que protegen y promueven los derechos de los trabajadores. La Guía contiene lo siguiente:

- Una explicación detallada de cómo implementar un enfoque integrado para cumplir las normas de responsabilidad social de Gildan.
- Un *Enfoque de Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social*, que describe las ventajas de implementar un enfoque de sistema de responsabilidad social, y no un enfoque fragmentado y centrado en temas.
- Políticas y procedimientos operacionales para cada norma de responsabilidad social.

Todos los equipos de dirección recibieron capacitación sobre el código de conducta en 2006, cuando fue adoptado, y los nuevos contratistas recibieron capacitación personalizada. En 2007 proporcionamos a los contratistas nuestro módulo de capacitación sobre el código de conducta, de modo que pudieran capacitar a sus empleados. Realizamos auditorías a nuestros contratistas regularmente para verificar que cumplen nuestro código de conducta y guiarles en la remediación.

⁽¹⁾ Para obtener más información, puede consultar los datos sobre capacitación en la pág. 22 de este informe.



Dalila Vasquez, Monitora Interna, Responsabilidad Social Corporativa, Centro América

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

Gildan cuenta con mecanismos que permiten a sus trabajadores denunciar quejas en nuestras plantas y oficinas. Los trabajadores pueden utilizar una serie de canales mediante los cuales pueden comunicar sus preocupaciones o quejas. En todas nuestras plantas tenemos una política de puertas abiertas y buzones de sugerencias localizados en las zonas de trabajo de las plantas y las cafeterías. Existe también a su disposición una "línea directa de integridad" gratuita las 24 horas del día, los 7 días de la semana, que permite la denuncia anónima en todas las plantas integradas de manufactura y costura así como en nuestras oficinas. Es un elemento de nuestra Política de Ética e Integridad, que se lanzó en 2004 como respuesta a nuevos requisitos legales estadounidenses. Además de su diseño original como mecanismo de denuncia, esta línea se utiliza para realizar acusaciones de violaciones a nuestro propio código de conducta y a la política de ética. Cada queja relacionada con el código de conducta se investiga y se le da seguimiento bajo la supervisión de la directora de RSC. Esperamos implementar esta línea de integridad en las plantas de nuestros principales contratistas durante el año fiscal 2008.

Además existen canales externos disponibles para empleados que tengan una queja o preocupación. Esto incluye canales como ONGs locales con las que trabajamos estrechamente en Centro América. La empresa se comunica abiertamente con diferentes organizaciones sin fines de lucro, y buscamos trabajar conjuntamente con las mismas para resolver quejas y mejorar el bienestar de los empleados.



José Lorenzo Rivera, Operador de Tejido

MIDIENDO LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y EVALUANDO LOS RIESGOS

Hasta el primer trimestre del año fiscal 2007, la mayor parte del monitoreo era realizada por auditores externos (WRAP, Verité, Accordia y la FLA). Con la contratación de dos monitores internos en los últimos 18 meses hemos desarrollado nuestras propias herramientas de monitoreo y evaluación, y hemos comenzado a efectuar las auditorías internas.

Herramientas de monitoreo

Uno de los motivos para desarrollar nuestras propias herramientas de evaluación fue la integración de los requisitos de responsabilidad social de nuestros principales clientes del mercado de venta al menudeo, los cuales identificaron y se incorporaron a los propios requisitos de Gildan. Éstos reflejan los requisitos más estrictos de la industria del vestido.

Nuestras herramientas incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la fábrica
- Instrumento de auditoría y plan de acción correctiva
- Formulario de entrevistas a nivel de gerencia
- Lineamientos de monitoreo
- Lineamientos de entrevistas a trabajadores
- Sistema de clasificación

Nuestra clasificación de violaciones se divide en cuatro tipos:

- **Violación grave** – Violación grave del código de conducta de Gildan, el código de conducta de la FLA y/o la ley, que tiene una grave repercusión en los derechos individuales y/o la seguridad física.
Tiempo de remediación: Inmediato.
- **Violación significativa** – Repercusión negativa sobre los derechos y seguridad de los empleados (no crítica).
Tiempo de remedio: Hasta dos meses, dependiendo del tipo de violación.
- **Mejora continua** – Asunto de bajo riesgo. Evolución hacia mejores prácticas para con los trabajadores.
Tiempo de remediación: Seis meses.
- **Cumplimiento pleno** – Pleno cumplimiento de las disposiciones del código de conducta de Gildan, requisitos legales y parámetros de la FLA.

Sistema de clasificación

Diseñamos nuestro sistema de clasificación en base a consultas con nuestros compañeros de los departamentos de RSC de las principales marcas de prendas de consumo reconocidas por su compromiso. El sistema de clasificación es un instrumento que motiva a las plantas a obtener mejores resultados. También nos posibilita el monitoreo del progreso alcanzado y condiciona la cantidad de producción que se enviará a otras plantas contratistas.

Actualmente hemos establecido cuatro categorías de clasificación, que van desde A (la mejor) hasta D (la que debemos evitar). Actualmente estamos probando este sistema en nuestras plantas y ajustando nuestras clasificaciones. Esperamos poder ofrecer resultados sobre la evolución y exactitud de nuestros sistemas en el informe del próximo período.

Monitoreo

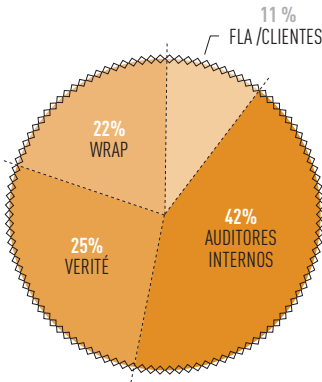
Nuestras plantas, así como las de nuestros contratistas en el Caribe, están supervisadas continuamente por nuestro equipo interno. En promedio, visitamos a nuestros contratistas cada trimestre. Todos los nuevos contratistas potenciales pasan por un proceso de selección que incluye nuestra evaluación de su cuestionario de auto-evaluación sobre temas críticos, seguido de una auditoría. Al final de este ciclo, el departamento de RSC hace recomendaciones a nuestro equipo de contratación acerca de si se les debe incluir o no como proveedores aprobados.

Durante el año fiscal 2007, se realizaron un total de 92 visitas de supervisión:

- Se realizaron **36** auditorías completas de responsabilidad social, tanto en las plantas de Gildan como en las de sus contratistas, ubicadas en América del Norte (Canadá y México), Centro América (Honduras y Nicaragua) y el Caribe (República Dominicana y Haití).
 - 15 fueron auditorías internas realizadas por el equipo de Supervisión Interna de RSC (13 en Gildan y dos en plantas de contratistas);
 - Nueve fueron realizadas por Verité (cuatro en Gildan y cinco en plantas de contratistas)
 - Ocho de dichas auditorías fueron certificaciones de WRAP (cuatro en Gildan y cuatro en plantas de contratistas)
 - Cuatro (todas en plantas de Gildan) fueron realizadas bien por la FLA o alguno de nuestros clientes.
- Se realizaron un total de **35** auditorías de seguimiento exclusivamente por el equipo de supervisión interno, de las cuales fueron:
 - 18 en plantas de contratistas y
 - 17 en plantas de Gildan.
- Se realizaron **21** auditorías ambientales⁽¹⁾ en nuestras plantas por nuestra Directora de Medio Ambiente:
 - Seis auditorías ambientales completas
 - Quince auditorías de seguimiento para verificar la implementación de acciones correctivas

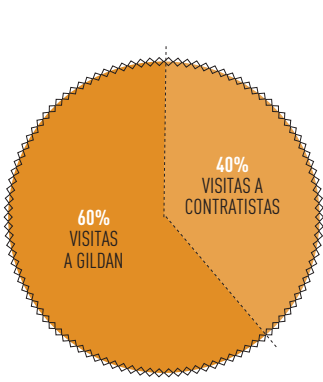
AUDITORÍA COMPLETA DE CONFORMIDAD SOCIAL

(AÑO FISCAL 2007)



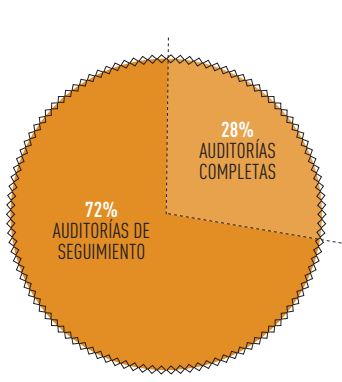
REPARTICIÓN DE AUDITORÍAS SOCIALES

(AÑO FISCAL 2007)



AUDITORÍAS AMBIENTALES

(AÑO FISCAL 2007)



(1) Las plantas se auditaron en base a nuestro sistema de gestión ambiental, que incluye requisitos legales y buenas practicas ambientales.



Carlos Rodríguez, Supervisor de Empaque

En el transcurso de nuestras auditorías sociales se entrevistó a cerca de 500 trabajadores (el 76% en plantas de Gildan y el 24% en plantas de contratistas).

Seguimos actualizando nuestra base de datos y estableciendo parámetros de referencia con otras plataformas de TI del mercado. Por consiguiente, no hemos podido recabar datos completos sobre los resultados de nuestras auditorías y ofrecer información global para este período de informe. No obstante, tenemos conocimiento que la mayoría de los incumplimientos en nuestras plantas están relacionados con temas de salud y seguridad. Estamos reforzando la capacitación y responsabilidad de los directores de planta y supervisores de primera línea para proporcionar mejoras a corto plazo en este ámbito.

HACIA UN CUMPLIMIENTO SOSTENIBLE

Para Gildan, cumplimiento sostenible significa identificar situaciones de falta de cumplimiento y encontrar la causa raíz para desarrollar soluciones en el largo plazo que aseguren que los problemas no sean recurrentes ni pasen a otras áreas.

Las plantas de Gildan han sido auditadas desde hace más de tres años. Después de cada auditoría, los equipos de dirección reciben un plan de acción establecido conjuntamente con los supervisores, que describe las medidas correctivas y un calendario de implementación. A pesar de las constantes auditorías y recomendaciones, hemos detectado ciertos asuntos recurrentes durante la auditoría del cuarto trimestre



José Anibal Romero, Auditor de Calidad, Planta de costura

en nuestras plantas de Centro América. Para resolver este tema, nos reunimos con nuestro equipo gerencial regional para debatir los pasos a seguir. Convenimos que se realizaría un análisis de causas raíz a nivel de planta para erradicar situaciones persistentes de incumplimiento. Presentaremos nuestro progreso en el próximo Informe de Ciudadanía Corporativa.

FLA 3.0: Un nuevo enfoque para el cumplimiento sostenible

El nuevo enfoque de la FLA para la cumplimiento sostenible se denomina FLA 3.0. Ha pasado de las auditorías a la evaluación con el fin de enfocarse más en la evaluación de una situación y su desarrollo a través del tiempo. En lugar de enviar continuamente supervisores externos para identificar comportamientos que no cumplen con las normas, ahora nos centramos en determinar la razón por la que estos comportamientos se están dando, de modo que podamos encontrar soluciones sostenibles.

FLA 3.0 combina una serie de herramientas para ayudar a las plantas a evaluar sus propios niveles de cumplimiento para así tener la capacidad de resolver fallos relacionados. Se centra en la identificación sistemática y la remediación de causas raíz de situaciones de incumplimiento que sean serias y persistentes.

Actualmente está siendo implementando en Asia por importantes compañías miembros de la FLA que estan recibiendo suministros de esta región, y deberá implementarse en Centro América y la República Dominicana en 2008⁽¹⁾.

(1) www.fairlabor.org



Nelson Chicas y Katty Rivas, Operadores, Planta de Costura

Nuestra preparación para FLA 3.0

En junio de 2007, la directora de RSC participó en un curso sobre FLA 3.0, diseñado para el personal de las oficinas corporativas de empresas afiliadas a la FLA. El objetivo de este curso era proporcionar información sobre la metodología de cumplimiento sostenible de la FLA.

También tomamos medidas para mejorar nuestra comprensión de los requisitos de implementación de la *Guía de Buenas Prácticas de la FLA Respecto al Manejo de Conflictos, Discriminación, Contratación y Disciplina*. Siete gerentes de Recursos Humanos de Honduras, nuestra Monitroa Regional de Centro América y nuestro Coordinador de RSC recibieron un curso de capacitación de cuatro días por parte de la FLA a finales del año fiscal 2007. Nuestra Monitroa Regional para el Caribe y nuestra Consejera Legal para Centro América tomaron el curso paralelo de la FLA "Entrenamiento para entrenadores". Esto les permitió más adelante capacitar a dos directores de Recursos Humanos en Nicaragua. Esta capacitación permite a Gildan garantizar ciertos estándares de destrezas, oportunidades y cumplimiento en el ámbito regional.

La FLA organizó asimismo una capacitación más corta en la República Dominicana sobre los mismos temas. Todos nuestros gerentes de Recursos Humanos en la República Dominicana y en Haití y un gerente de la planta contratista de calcetines de la República Dominicana asistieron a este entrenamiento de dos días. El equipo legal y de responsabilidad social de Centro América adaptaron los módulos y capacitaron

a todos los gerentes de las plantas de Honduras y Nicaragua así como al Director de Costura de Centro América. Algunas de las prácticas desarrolladas a través de esta capacitación se han identificado como estrategias empresariales que se implementarán en todas nuestras plantas. Esta capacitación se extenderá a más participantes internos y regiones en el 2008. Tres de nuestras plantas en Honduras resultaron seleccionadas por FLA para participar en la evaluación completa sobre el impacto de esta capacitación como parte de un proyecto respaldado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos

Con estos programas de capacitación, nos estamos equipando con herramientas útiles para la implementación de los nuevos lineamientos de cumplimiento sostenible de la FLA 3.0.

NUESTROS EMPLEADOS

Para atraer y retener a las personas con talento, Gildan ha desarrollado e implementado una estructura de remuneración competitiva. Todos los trabajadores directos⁽¹⁾ de nuestras plantas, hombres y mujeres, son remunerados de la misma manera, con una escala de salarios idéntica para cada tipo de empleo. Además de salarios que están por encima de los salarios mínimos y de los estándares de la industria, los empleados gozan de beneficios adicionales, tales como acceso a atención médica gratuita (cada planta cuenta con su propia clínica médica), transporte subsidiado entre el hogar y el trabajo, comidas subsidiadas, así como acceso a educación y capacitación.

PROMOCIONANDO LA EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

A lo largo del año, Gildan ofrece numerosas oportunidades de capacitación a todos sus empleados. Estos entrenamientos están diseñados para mejorar las destrezas en técnicas específicas o mejorar la concienciación y conocimiento de los empleados sobre los principios de nuestro código de conducta.

Antes de comenzar a trabajar en Gildan, los empleados de Centro América y el Caribe asisten a un curso de orientación. En él, se les presenta la empresa, sus valores, reglas y responsabilidades laborales. El curso de orientación incluye capacitación sobre nuestro código de conducta, reglamento y políticas de la empresa. A lo largo del año, se proporcionaron 24,000 horas de orientación. Esto fue debido al alto nivel de nuevas contrataciones, por el arranque de las nuevas plantas de Honduras en 2007, y las nuevas contrataciones en nuestras otras plantas de Honduras, Nicaragua, la República Dominicana y Haití.

Creemos que la capacitación es un factor clave en la mejora de nuestra mano de obra, y hacemos gran hincapié en la "capacitación en el trabajo" de los empleados técnicos. Inmediatamente después de su contratación, los empleados directos reciben capacitación técnica específica de su área de trabajo. El aprendizaje de las técnicas correctas y los protocolos de seguridad desde el primer día, permite a los empleados adaptarse más fácilmente a su nuevo trabajo y les ayuda a realizar sus nuevas tareas más rápidamente.

⁽¹⁾ En Gildan, los empleados se clasifican en **directos**: empleados de fabricación directamente involucrados en el proceso de producción (operadores, por ejemplo) e **indirectos**: otros empleados de fabricación en plantas de confección y textiles, así como en oficinas. Esta categoría puede dividirse en empleados indirectos de producción (electricistas, mecánicos, supervisores, etc.) y de administración.



Santa Rubio Vasquez, Operadora, Planta de Costura

En nuestras plantas de costura de Centro América y Haití, tenemos módulos reservados exclusivamente para la capacitación continua de nuevos empleados y para enseñarles nuevos procedimientos a lo largo del año. En Centro América esto representa más de un millón de horas de capacitación.

Programa Educatodos

Educatodos es un programa educativo con el cual buscamos reducir los niveles de analfabetismo y brindar más oportunidades de educación a jóvenes y adultos que dejaron la escuela prematuramente. Como parte de nuestro compromiso para con la educación, continuamos con nuestro programa *Educatodos* durante 2007 y lo implementamos por primera vez en nuestra planta de costura de San Antonio, donde 7 estudiantes finalizaron su grado escolar. Adicionalmente, 45 estudiantes de la planta de San José y 47 estudiantes de la planta de San Miguel se graduaron este año.

Un total de 170 empleados se inscribieron inicialmente en este programa. Sin embargo, debido a obligaciones personales y responsabilidades familiares, el 42% de los estudiantes registrados decidieron no continuar sus estudios. Para resolver esta situación y reducir el índice de abandono, Gildan reforzará el programa *Educatodos*, agregando maestros con amplia experiencia. Estos nuevos profesores podrán dar seguimiento a los

estudiantes para mantenerlos motivados. También ayudarán a los estudiantes a encontrar soluciones para continuar con sus estudios, incluso si tienen otras responsabilidades fuera del trabajo. Esto mejorará la calidad general de los cursos ofrecidos con Educatodos.

El programa Educatodos comenzó en nuestras plantas de San Miguel en 2003 y San José en 2004. Está patrocinado por la USAID (Agencia de Cooperación de Estados Unidos) y el Ministerio de Educación de Honduras. Las clases se imparten en las plantas en los días libres de los empleados.

Programa de ergonomía

Nuestro equipo local de dirección en Centro América está trabajando en el desarrollo de una política de ergonomía y procedimiento de análisis de riesgo, que se implementará en todas las plantas de esta región y el Caribe durante el primer trimestre del año fiscal 2008. Después de su implementación, se formarán y capacitarán equipos de ergonomía compuestos de operadores, expertos médicos, ingenieros, directores y supervisores en cada planta. Esto ayudará a detectar, prevenir y resolver riesgos relacionados a la ergonomía. Se evaluará un programa de entrenamiento combinado para nuestros operadores de costura como método para reducir las lesiones vinculadas a la ergonomía.

Como componente clave de nuestros esfuerzos en esta área, se implementará un programa de entrenamiento para promover mejores prácticas de ergonomía entre todos los empleados actuales y nuevos. El programa tratará riesgos específicos que se puedan detectar durante la fase de evaluación. Gildan espera contar con un exitoso Programa Ergonómico que se implementará por completo a finales del año fiscal 2008.

Capacitación del Grupo de Trabajo de RSC

El departamento de RSC de Gildan organizó una capacitación en febrero de 2007 para gerentes de Centro América y el Caribe y el grupo de trabajo de RSC, compuesto por empleados de RSC y Recursos Humanos, responsables del cumplimiento y mejora continua del plan de acción de RSC de la empresa. Se presentaron las nuevas herramientas de monitoreo y el cronograma de trabajo. Como una nueva iniciativa, invitamos a personas de otras empresas y ONGs para que presentarán sus propios programas de RSC y que participaran en un diálogo abierto y constructivo.



Denia Ester Gámez, Operadora de Tejido, Plantas de Producción de Calcetines, Honduras

"Es importante que sigamos abiertos a nuevas ideas y perspectivas diferentes. Es por ello que seleccionamos a los invitados en base a las diversas constituciones a las que representaban. Por ejemplo, la Coordinadora de Red de Solidaridad de la Maquila presentó su visión de Gildan y su opinión sobre el desarrollo de nuestras relaciones por medio de un diálogo abierto. La Gerente de RSC para las Américas de Levi Strauss & Co. fue invitada para que compartiera la experiencia de 15 años de la empresa en RSC. Levi Strauss & Co. fue una de las primeras en desarrollar un código de conducta. Su representante habló sobre sus retos y los sistemas implementados para superarlos. Nuestra tercera invitada fue la Directora de la Fundación Falconbridge de la República Dominicana, que compartió sus conocimientos sobre comunidades locales, sus expectativas y el mejor modo de manejarlas, dado que Gildan es relativamente nueva en ese país."

Corinne Adam

Directora de Responsabilidad Social Corporativa

MEJORES PRÁCTICAS EN CIERRES DE PLANTAS

Nunca resulta fácil cerrar plantas que han operado durante años, con trabajadores productivos y dedicados. No obstante, el reto de tener que competir en un mercado cada vez más global está siempre presente. Consecuentemente, en 2006 y 2007, Gildan procedió a la reestructuración de su cadena de suministro. Como empresa pública debemos asegurarnos que las decisiones materiales sean anunciadas consistente y oportunamente a todas nuestras partes interesadas, por medio de un comunicado de prensa. Simultáneamente, contactamos a sindicatos que representaban a nuestros empleados canadienses. También nos pusimos en contacto con organizaciones con las que habíamos trabajado en el pasado, como la FLA, Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), el Worker Rights Consortium (WRC), y SEDEPAC, una ONG local con sede en Monclova, México. Contactamos a estas organizaciones tan pronto como fue posible para informarles de nuestra decisión operacional. A través de un diálogo abierto, pudimos compartir nuestro plan de acción, escuchar sus recomendaciones e implementar las mejores prácticas.

Cierre de plantas de manufactura en América del Norte

En 2007, Gildan consolidó su producción textil en sus plantas de Centro América y el Caribe para mantenerse eficaz en función de los costes frente a las importaciones asiáticas y otros productores globales. Este traslado de la capacidad de producción tuvo una repercusión en nuestra planta de Valleyfield, Quebec (según se indica en nuestro informe de ciudadanía corporativa de 2006), que cerró en el primer trimestre de 2007. Tuvo asimismo una repercusión en las dos plantas textiles restantes en Montreal, Quebec, y en nuestra planta de corte en Bombay, Nueva York, que cerró en el cuarto trimestre del año fiscal 2007. También se vieron afectadas nuestras dos plantas de costura en México. Esta consolidación, anunciada en marzo de 2007, afectó aproximadamente a 465 empleados en Canadá y Estados Unidos, y a 1.365 en México.

Para mitigar el impacto de los cierres en los empleados afectados en Montreal, Québec, y Bombay, Nueva York, Gildan dio un pre aviso de cuatro meses, y asistencia y servicios de reclasificación a los empleados para ayudarles durante la transición. Los servicios de reclasificación se explicaron y pusieron a disposición de los empleados el día que se realizó el anuncio y durante los cuatro meses precedentes a los cierres. El 90% de los empleados afectados de nuestras plantas canadienses se inscribieron en los servicios de reclasificación proporcionados, y el 50% de ellos participó activamente. De acuerdo a los consultores de reclasificación, este nivel de participación corresponde al promedio en casos similares.

Cooperación con sindicatos

Gildan ha mantenido buenas relaciones con los sindicatos de sus plantas en Canadá, y trabajó estrechamente con sus representantes cuando tuvimos que cerrar nuestra plantas en 2006-2007. De hecho, colaboramos para brindar a los empleados paquetes de indemnización y beneficios superiores a los que se habían negociado en sus acuerdos colectivos. Con el respaldo de los representantes del Sindicato, también fuimos capaces de mantener altos niveles de producción hasta el cierre, lo que permitió a los trabajadores acabar antes y tener semanas extras pagadas para buscar nuevos empleos.

En septiembre de 2006, dentro de nuestras instalaciones canadienses, contabamos con aproximadamente 300 empleados sindicalizados, los cuales eran representados por el United Food and Commercial Workers' International y el Teamsters Québec, local 131.

“RECONOCEMOS QUE LOS EMPLEADOS DE ESTAS OPERACIONES HAN CONTRIBUIDO DE MANERA SIGNIFICATIVA AL CRECIMIENTO Y ÉXITO DE LA EMPRESA EN AÑOS RECIENTES Y LAMENTAMOS EL IMPACTO QUE ESTOS CIERRES HAN TENIDO, SIN EMBARGO, ESTO FUE INEVITABLE PARA MANTERNOS COMPETITIVOS EN FUNCIÓN DE COSTOS EN EL MERCADO GLOBAL .”

Cam Gentile

Vice-Presidente Ejecutivo de Desarrollo Organizacional y Gestión de Cambio, Gildan

En México

Nuestras dos plantas de costura en México recibían tela de las operaciones textiles de Gildan en Canadá. Al momento de gestionar el cierre de dichas plantas, trabajamos estrechamente con RSM y SEDEPAC y consultamos a la FLA y el WRC. De este modo, trabajamos para asegurar que se seguían las mejores prácticas en la gestión de los cierres.

Para mitigar más el impacto en nuestros empleados mexicanos, Gildan tomó medidas adicionales para compensar la falta de cobertura del gobierno mexicano en estas situaciones. Proporcionamos a los trabajadores 45 días de paga adicionales en lugar de preaviso, el cual no es requisito legal en México. Además, la empresa utilizó el salario más alto del año anterior como base para calcular todos los pagos de indemnizaciones.

Gildan mantuvo a dos médicos en nómina para proporcionar a los trabajadores y sus familias acceso a atención médica durante seis meses después de los cierres. En una fase posterior, apoyamos financieramente a los trabajadores que ya no estaban asegurados para que pudiesen inscribirse en el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) durante 12 meses.

Gildan logró un acuerdo con el Instituto Estatal del Empleo (IEE) para establecer módulos de capacitación de destrezas para antiguos trabajadores. Gildan proporcionó transporte para que los trabajadores asistieran a las clases medio día durante uno o dos meses, y pagó el doble del salario mínimo a los trabajadores que participaron en la capacitación.

Estamos en el proceso de realizar una evaluación, conjuntamente con SEDEPAC, sobre el impacto de los cierres en México y las medidas tomadas para nuestros antiguos trabajadores. La evaluación completa se publicará en nuestro sitio web una vez se haya finalizado.

Al momento de la redacción de este informe, y en base a datos obtenidos por el IMSS y el IEE en Octubre de 2007, 631 trabajadores – el 46% de nuestros antiguos trabajadores – habían encontrado otro trabajo, y 171 se habían registrado en el IMSS con el patrocinio de Gildan. El resto de los trabajadores no se presentaron en el IMSS, a pesar de la amplia campaña de difusión lanzada en los medios de comunicación locales. Una explicación a esta situación, según las partes interesadas locales, es que seguramente muchos trabajadores se marcharon del área hacia otras regiones donde las oportunidades de trabajo son más abundantes, o se trasladaron a Estados Unidos.

“SIGNIFICATIVAMENTE SEDEPAC, JUNTO CON LA RSM, VERIFICÓ Y MONITOREO EL PROCEDIMIENTO DEL CIERRE DE GILDAN, DEJÁNDONOS UNA EXPERIENCIA MUY RELEVANTE NO SOLO A TRABAJADORES, SEDEPAC Y A LA COMUNIDAD SINO TAMBIÉN A OTRAS EMPRESAS DE LA LOCALIDAD. CUANDO SE TRATA DE QUERER CONTRIBUIR A LA JUSTICIA LABORAL, SEÑALAMOS QUE FUE UN PROCESO EN DONDE DEJA PRECEDENTE DE DIGNIDAD AL CIERRE DE LA MAQUILA”

“AGRADECEMOS A... GILDAN POR ESTAR ABIERTOS AL DIÁLOGO Y A LA NEGOCIACIÓN A BENEFICIAR A LAS Y LOS TRABAJADORES”

Equipo SEDEPAC

Elizabeth Robles Ortega, Jessica J. Ponce Ramírez y Ana D. Caldera Rocha

“NO HAY DUDA DE QUE EL CIERRE DE LAS FÁBRICAS DE GILDAN A PRINCIPIOS DE ABRIL FUE UNA MALA NOTICIA PARA LOS 1,300 TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN MONCLOVA, PERO GILDAN DIJO DESDE EL COMIENZO QUE APOYARÍA A SUS EX TRABAJADORES EN EL PROCESO DE CIERRE Y DEJÓ ABIERTA LA PUERTA AL DIÁLOGO CON LA RSM Y SEDEPAC SOBRE QUÉ MEDIDAS PODRÍA TOMAR LA EMPRESA PARA FACILITAR LA TRANSICIÓN. HAN SENTADO UN PRECEDENTE PARA LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN ACOSTUMBRADOS A QUE SE LES NIEGUE AÚN SUS DERECHOS LEGALES.”

Lynda Yanz

Coordinadora, Red de Solidaridad de la Maquila

Reestructuración de Kentucky Derby Hosiery (KDH)

En 2006, Gildan adquirió Kentucky Derby Hosiery (KDH), un fabricante de calcetines estadounidense con operaciones en Carolina del Norte y Virginia. De acuerdo a lo planeado, esta adquisición permitió a Gildan mejorar y acelerar su entrada en el canal minorista de América del Norte como abastecedor de calcetines, prendas deportivas y ropa interior.

La mayoría de las operaciones de manufactura de KDH no contaban con una estructura de costos o equipos modernos que le permitieran ser competitivos frente a las importaciones provenientes de Asia. Como resultado, Gildan tuvo que actuar rápidamente para reestructurar las operaciones de la empresa.

Las dos primeras iniciativas de reestructuración se anunciaron a los empleados durante nuestro año fiscal 2006 y se presentaron en nuestro anterior Informe de Ciudadanía Corporativa. En el plan de reestructuración se incluyó la consolidación y traslado de las operaciones de distribución a un nuevo centro de distribución minorista ubicado en Martinsville, Virginia, y consecuentemente se requería el cierre y reducción de la capacidad de manufactura de calcetines de Mount Airy, Carolina del Norte, y Hillsville, Virginia. Estas acciones de reestructuración fueron finalizadas durante nuestro segundo trimestre del año fiscal 2007.

En mayo de 2007, Gildan prosiguió con la reorganización y reubicación de su capacidad de manufactura de calcetines para mantenerse competitiva frente a las importaciones asiáticas. Trasladamos la producción de plantas de tejido y acabado de calcetines localizadas en Mount Airy, Carolina del Norte, a nuestra moderna planta en Honduras. Asimismo, consolidamos el resto de la capacidad de tejido de nuestra planta de tejido en Hillsville, Virginia, que continúa operando.

Cuando Gildan anunció los cierres, la empresa dio a los empleados un preaviso de dos a cuatro meses, con el objetivo de proporcionarles el tiempo necesario para evaluar futuras oportunidades de empleo. Gildan presentó también una solicitud al Departamento de Trabajo de Estados Unidos para solicitar prestaciones de ajuste de la ley de comercio para brindar apoyo adicional. Para ayudar a los empleados en su transición a nuevos trabajos u oportunidades educativas, Gildan trabajó igualmente con organizaciones locales para ofrecer talleres de trabajo especializados como creación de currículo, establecimiento de contactos y búsqueda de empleo. También proporcionamos servicios de ayuda y asesoría a los empleados. En general, se logró un buen nivel de participación de los empleados en estas actividades. Muchos decidieron volver a estudiar para capacitarse y mejorar sus destrezas para así buscar nuevas oportunidades de empleo en nuevas posiciones.

COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS

FLA

Como empresa participante en la FLA, tenemos la oportunidad de beneficiarnos al compartir conocimientos y consultar sobre mejores prácticas con diversos participantes de la FLA, como otras empresas, representantes de la sociedad civil y universidades. Esto ha resultado especialmente importante durante el cierre de nuestras instalaciones.

Nuestro diálogo positivo con la FLA se ve asimismo ilustrado por nuestra participación en un estudio de la situación actual y las perspectivas de la industria en la República Dominicana realizado por un equipo de la FLA a petición del Vice-Presidente de la República Dominicana. Gildan patrocinó una reunión entre varias partes interesadas (incluyendo organizaciones no gubernamentales, sindicatos y gobiernos) en la que se presentaron las conclusiones del estudio. Un representante senior de Gildan participó en uno de los paneles y habló desde la perspectiva de una manufacturera que proporciona trabajo a más de 1,100 trabajadores del país.

Multi-Fiber Arrangement Forum

Este año fue el primero en que participamos en el *Multi-Fiber Arrangement Forum* (MFA). Ésta es una red abierta con más de 70 participantes que representan a corporaciones, representantes gubernamentales, sindicatos, ONGs y otras partes interesadas.

El MFA Forum ha convenido en establecer un conjunto de principios generales para guiar las acciones de los participantes y para desarrollar iniciativas de colaboración. Estos principios se implementan por medio de participación a nivel nacional, asegurando que los esfuerzos sean o conduzcan a acciones "desarrolladas en casa" de apoyo a la industria nacional. Esto significa que los participantes en el MFA Forum intentan reunirse con todas las partes interesadas de industrias nacionales, incluyendo el gobierno, para reunir a estos diferentes grupos en debates sobre el futuro del sector⁽¹⁾.

El MFA forum se estableció en 2004 con el objetivo de examinar los mecanismos para mitigar el impacto de la discontinuación del acuerdo multifibras en el sector de prendas de vestir en países que formaban parte de ese acuerdo.

[1] www.mfa-forum.net



Operadores de Tejido, planta de producción de calcetines, Honduras

El Grupo de las Américas de MFA se estableció dentro del *MFA Forum* para examinar:

- Análisis de competitividad específico de la industria en la región y los países
- Investigación de derechos laborales específicos de la industria en la región y los países,
- Lo que ha transpirado en la región desde el final de la cuota
- Las necesidades de los trabajadores y fábricas cuando las órdenes disminuyen en la región
- Interés de los compradores en la región, planes actuales y futuros de contratación
- Iniciativas existentes de partes interesadas en la región⁽¹⁾.

Como uno de los principales empleadores con más de 12,000 empleados y nueve plantas en Centro América, creemos que es importante que Gildan forme parte de esta iniciativa. Por ahora, hemos participado de forma *ad hoc* y estamos evaluando nuestro futuro nivel de implicación.

En mayo de 2007, un grupo de participantes de MSN, la *International Textile Garment and Leather Federation* (ITGWLF), Levi Strauss & Co., Gap Inc., Wal-Mart y *Sustainable Accountability International* (SAI), organizaron una visita a Nicaragua y Honduras. Durante esta visita, los participantes se reunieron con representantes gubernamentales, asociaciones de manufactureras de prendas de vestir, sindicatos y ONGs. Los miembros del grupo tuvieron la oportunidad de encontrarse con un representante de Gildan, la cual tiene un papel clave ya que es un prominente empleador en Centro América.

Colaboración entre marcas

Una iniciativa de colaboración entre marcas, liderada por Levi Strauss & Co., ha estado reuniendo a las principales marcas en los últimos tres años con el objetivo de participar en un diálogo para armonizar sus enfoques en cuanto a códigos de conducta, monitoreo, capacitación de proveedores, protocolos de auditorías y resultados, así como listas de fábricas. Gildan participó en varias reuniones y actualmente está identificando oportunidades para su participación total. A la fecha, hemos estado compartiendo información sobre nuestros requisitos de código, y nuestras prácticas de seguimiento y capacitación. No obstante, todavía no hemos comenzado a implementar auditorías compartidas, dado que la mayoría de estas marcas están presentes en Asia, particularmente en China, y nuestras operaciones de fabricación están basadas principalmente en Centro América y el Caribe.

(1) <http://mfa-forum.net/docs>

Relación con la comunidad



En todos los países en los que Gildan opera, tenemos un impacto directo en el bienestar de nuestros empleados, al ofrecer buenos salarios y beneficios, así como buenas condiciones de trabajo. Estamos asimismo conscientes de que tenemos una repercusión en las comunidades donde están ubicadas nuestras plantas, y las apoyamos de diversas maneras, como describimos a continuación.



NUESTROS EMPLEADOS

INICIATIVAS PARA LA PREVENCIÓN

Gildan ha implementado programas de prevención para cuidar la salud de los empleados y sus familias, con el fin de ayudarles a mejorar su calidad de vida.

Los beneficios médicos y de salud ofrecidos a los empleados de Canadá, Estados Unidos y Barbados incluyen numerosas medidas de prevención de enfermedades, en comparación con los ofrecidos a los empleados de muchos otros países. Por ello, la naturaleza de nuestro programa en América del Norte y Barbados durante 2007 fue diferente a los de Centro América, República Dominicana y Haití

América del Norte y Barbados

En Canadá y Estados Unidos, hemos implementado un Programa de Asistencia a Empleados que proporciona a los trabajadores orientación personalizada en torno a situaciones como adicciones a drogas y alcohol, asuntos familiares, así como problemas legales y financieros. En el contexto de la reestructuración de este año, el Programa de Asistencia a Empleados ha estado disponible durante un período adicional de cuatro meses después del cierre para los empleados de las plantas que cerraron en Canadá durante el año fiscal 2007, y hasta un año en las de Estados Unidos.

Como medidas adicionales para complementar los programas de atención médica disponibles para los empleados, Gildan ofreció vacunación contra la gripe, como un servicio gratuito a todos sus empleados estadounidenses – aproximadamente 250 de ellos optaron por recibirlas. En Barbados, se llevaron a cabo pruebas de presión arterial y azúcar en la sangre, y aproximadamente el 60% de los empleados se benefició de estas pruebas durante el segundo trimestre de nuestro año fiscal 2007.

Centro América y el Caribe

Los Programas de Prevención Médica de Gildan en Centro América y el Caribe se desarrollaron en base a la situación de salud general de cada país. En la mayoría de los países en los que tenemos fábricas, la cobertura médica constituye un desafío. Para decidir qué programas deberíamos implementar, los médicos de cada planta de Gildan analizaron cuáles eran los asuntos más comunes a los que se enfrentaban nuestros empleados. Muchos de los programas que se implementaron fueron preventivos.



Rosibel Cárcamo, Enfermera, Planta de Textiles, Río Nance

Vacunación

Durante el año fiscal 2007, Gildan trabajó en colaboración con gobiernos para ofrecer vacunación en nuestras plantas. Esto aseguró una mayor participación de los empleados, dado que los programas gubernamentales no alcanzan automáticamente a todas las personas debido a que muchos empleados provienen de áreas rurales en las que las campañas preventivas y el acceso a vacunas son menos frecuentes. En algunos casos, el gobierno contaba con las vacunas, pero no la capacidad logística requerida para distribuir las a toda la población. Como resultado de ello, se implementaron diversas campañas de vacunación, respaldadas por programas de salud gubernamentales, en el caso de enfermedades como la hepatitis B, sarampión y tétano.

En la **República Dominicana**, la empresa pagó 30,000 \$US para vacunar al 100% de los empleados contra la hepatitis B. Todos los empleados recibieron asimismo una vacuna contra la rubéola como parte de una campaña gubernamental nacional.

Durante 2007, nuestras dos plantas textiles en **Honduras** organizaron una campaña contra el tétano. Aproximadamente 1,700 empleados decidieron recibir las vacunas, las cuales fueron donadas por el gobierno hondureño. Una campaña de vacunación similar para combatir el tétano se realizó en **Nicaragua** con apoyo del gobierno, alcanzando a más de 2,100 empleados.

Salud de las mujeres

En **Honduras**, educamos a las empleadas sobre las ventajas de realizar citologías, que pueden detectar los signos incipientes de cáncer cervical. Durante esta primera campaña, el gobierno donó el equipo necesario para el procedimiento y 168 trabajadoras se sometieron a las pruebas. Durante 2008 realizaremos campañas adicionales para informar a las mujeres sobre los beneficios de esta prueba y la pondremos a disposición de aquellas que quieran hacerla.

Durante el mes de concienciación del cáncer de mama, uno de nuestros médicos en la planta de Honduras ofreció presentaciones sobre el tema, a las que asistieron más de 800 trabajadoras. En ellas se incluía una presentación y un vídeo sobre la prevención del cáncer de mama, y se colocaron carteles en la fábrica. También distribuimos folletos y cintas rosas, que son el símbolo internacional de las campañas de concienciación sobre cáncer de mama. Esperamos continuar y ampliar estos esfuerzos en otras plantas durante el año fiscal 2008.

En **Nicaragua**, nuestro médico realizó sesiones de información abiertas para trabajadoras embarazadas sobre los puntos básicos de un embarazo saludable y seguro.

Enfermedades de transmisión sexual

En **Honduras**, el equipo médico de dos de nuestras plantas de costura trabajaron en una campaña para promover la conciencia sobre enfermedades de transmisión sexual (ETS). Con patrocinio gubernamental, un médico del Instituto de Seguridad Social de Honduras visitó la planta periódicamente y habló a los empleados sobre la prevención y tratamiento de las ETS. Se colocaron carteles por todas las instalaciones y se distribuyeron folletos y artículos sobre ETS y VIH, tanto en áreas estratégicas de la planta como en el consultorio del médico de la planta.

En **Nicaragua** tuvo lugar una iniciativa similar este año, en la que el médico de la planta llevó a cabo pequeñas sesiones informativas para todos los empleados acerca de la existencia de las ETS y sus riesgos, así como de los modos de prevenirlas. Esta iniciativa alcanzó a un total de 1,300 empleados.

Desparasitación

Se realizó una campaña contra los parásitos intestinales en una de nuestras plantas de costura en **Honduras**. Se ofreció un tratamiento a todos los empleados como medida preventiva contra parásitos. Gildan pagó por la adquisición de los medicamentos y nuestros médicos administraron el tratamiento a los empleados. Durante la campaña de 2007, 1,200 empleados recibieron el tratamiento.

Algunas de nuestras plantas han desarrollado programas conjuntos con escuelas sobre temas relacionados con la nutrición y parásitos intestinales. Por ejemplo, 195 padres de niños que asisten a las escuelas de Arcadia Reyes, Mata Vaca y La Granja, en la comunidad de Bella Vista en la **República Dominicana**, asistieron a seminarios relacionados con la preservación de alimentos, así como la prevención de parásitos intestinales.

Gildan está comprometida a garantizar que todos sus empleados de Centro América y el Caribe sean conscientes de las enfermedades y riesgos contra la salud anteriormente mencionados y adopten medidas preventivas.

NUESTRO COMPROMISO

INVIRTIENDO LOCALMENTE

Gildan tiene un impacto positivo en las economías locales, gracias a que apoyamos a los negocios locales, incluyéndolos en nuestras cadenas de suministro. Asociarse con proveedores locales constituye un buen modo de hacer negocios. No sólo podemos promover el desarrollo de comunidades locales, sino que también nos podemos beneficiar de un tiempo de reabastecimiento más rápido de artículos y servicios de calidad. Otra ventaja ambiental es que nos permite reducir nuestras emisiones de dióxido de carbono, a la vez que reducimos nuestros costos de transporte.

DONACIONES A LAS COMUNIDADES

En 2005, Gildan estableció una política de donaciones que sirve de guía a nuestras donaciones corporativas en los países en los que operamos. Esta política global se centra en ayuda humanitaria y educación a los jóvenes, y contribuye al desarrollo sostenible de nuestras comunidades.

PRINCIPALES PROYECTOS COMUNITARIOS DE GILDAN

Donaciones en América del Norte

Cuando Gildan estableció su política formal de donación en 2005, adquirimos el compromiso de apoyar a Dans la rue, ubicada en Montreal, Canadá, una organización que ayuda a los jóvenes sin hogar. Hasta la fecha, Gildan ha donado \$375,000 CA a esta causa. Además del apoyo financiero de la empresa, nuestros empleados han trabajado como voluntarios en Dans la rue, ayudando a organizar su actividad anual de recaudación de fondos, "De la calle a las estrellas", celebrada el 26 de septiembre de 2007. Por tercer año consecutivo, nuestro Presidente Ejecutivo, Glenn Chamandy, actuó como Presidente Honorario de esta actividad anual, que recaudó más de \$100,000 CA y al que asistieron más de 450 invitados. Gildan apoyó también a Dans la rue por medio de donaciones en especie, como camisetas y calcetines para los jóvenes sin hogar. También proporcionamos cajas vacías para que la organización reorganizara su almacén y fuera más eficiente en su labor de ayuda a los necesitados.

En **Canadá**, Gildan está involucrada con muchas otras organizaciones creadas para mejorar la educación de los jóvenes o involucradas en el ámbito de la ayuda humanitaria. Aunque nuestras operaciones de manufactura se trasladaron durante este año fiscal, seguimos manteniendo y ampliando nuestra oficina corporativa en Canadá. Estamos comprometidos a apoyar constantemente a las organizaciones caritativas locales de nuestra ciudad a través de donaciones corporativas y donaciones de nuestros ejecutivos.



Actividad en grupo de Toujours Ensemble

Entre las organizaciones que hemos estado apoyando en 2007 se encuentran Leucan, a través de nuestro programa que iguala las donaciones de los empleados, *Fondation de l'Athlète d'Excellence du Quebec*, *Word on the Street*, *Trevor Williams Kids Foundation*, *Share the Warmth*, *SAJE Montreal Metro*, *Fondation Mer et Monde*, *Maison Dauphine*, *Toujours Ensemble*, *Sun Youth*, *Old Brewery Mission*, y *Welcome Hall Mission*. Para obtener más información sobre la labor de Gildan con estas organizaciones, puede visitar nuestro sitio web en www.gildan.com

En los **Estados Unidos**, este año Gildan apoyó a pequeñas organizaciones y proyectos escolares, la mayoría localizados en Virginia y Carolina del Norte. La empresa respaldó asimismo la campaña de recaudación de fondos para United Way de Kentucky Derby en Mount Airy, que proporcionó apoyo financiero a grupos locales involucrados en la mejora de la calidad de vida de niños, mujeres, familias menos afortunadas y otras causas. Este año, los empleados recaudaron cerca de \$11,000 US, cantidad que fue igualada por la empresa. Para 2008, ya hemos prometido el apoyo continuo a las campañas de United Way en Carolina del Norte, Virginia y Alabama, donde opera V.I. Prewett and Son, una empresa que adquirimos en octubre de 2007.



Estudiantes en la escuela Noemí Ferrera

Donaciones en Centro América

Escuela Noemí Ferrera

En 2007, luego de realizar consultas conjuntamente con miembros de la comunidad de Choloma, donde Gildan tiene sus plantas textiles, acordamos trabajar con la municipalidad e igualamos su donación de \$80,000 US para financiar la construcción de un edificio de seis aulas para la Escuela Noemí Ferrera. Este nuevo edificio se construyó en una pequeña parcela donada por un granjero local del pueblo de Río Nance, Choloma.

Como contribución adicional, nos aseguramos de que la escuela tendría el material escolar básico para los niños, y mantuvimos nuestra alianza con el Programa Mundial de Alimentos, proporcionando una comida a cada niño todos los días lectivos.

Esta escuela, que puede proporcionar educación a más de 150 niños, desde preescolar hasta sexto grado, fue inaugurada oficialmente en junio de 2007. Hasta la fecha, Noemí Ferrera es la única escuela en el programa PROHECO (Programa Hondureño de Educación Comunitaria) que cuenta con su propio edificio.

Otras contribuciones

Nuestro apoyo a la educación se refleja asimismo en nuestro compromiso con INCAE, una institución líder de educación superior en Centro América, con una contribución anual de \$13,500 US a los fondos para becas de la Universidad. Apoyamos asimismo a otras organizaciones de Honduras, tales como Teletón, las Obras sociales Vicentinas, el Programa Mundial de Alimentos, y la Fundación Ecológica Rodrigo Pastor Fasquelle. Para obtener más información sobre la asociación de Gildan con estas organizaciones, visite nuestro sitio web en www.gildan.com

TEMPORADA DE HURACANES



Gildan proporciona apoyo a las comunidades de Honduras

En Septiembre de 2007, *FELIX*, una fuerte tormenta tropical, golpeó a Honduras con fuertes lluvias, causando inundaciones y cortes de electricidad. A pesar de que las fábricas de Gildan están construidas para soportar condiciones climáticas adversas, los hogares de estas áreas son extremadamente vulnerables.

Con el fin de mitigar el impacto durante y después de la tormenta, Gildan creó cuatro equipos diferentes para realizar una evaluación de las necesidades en las áreas donde vivían la mayoría de nuestros empleados, sus hijos o familiares cercanos. Los equipos hicieron lo siguiente:

- Hablaron con las autoridades municipales y evaluaron la disponibilidad de refugios en sus áreas
- Comunicaron sus hallazgos a nuestros empleados
- Cuando fue necesario, transportaron a nuestros empleados desde su casa o el trabajo a los refugios
- Proporcionaron ayuda a los encargados de administrar los refugios y donaron alimentos no perecederos, así como algunos productos perecederos de primera necesidad

"También hemos formado equipos de trabajo para informar y comunicar medidas preventivas y correctivas a nuestros empleados contra enfermedades que normalmente aparecen tras las inundaciones, tales como enfermedades gastrointestinales, enfermedades relacionadas con los mosquitos debido al agua estancada, como por ejemplo el dengue", explicó Raimundo Hernández, Vicepresidente de Desarrollo Organizacional, Gestión de Cambio y Relaciones Públicas de Gildan en América Central. *"También proporcionamos medicamentos para estas enfermedades a nuestros empleados cuando fue necesario".*

En general, además de enviar a los médicos de las plantas a los refugios para proporcionar asistencia, Gildan donó agua, leche, alimentos para bebés, papel higiénico, productos desinfectantes y otras necesidades a los municipios de Villanueva y Potrerillos. En el refugio principal de Choloma proporcionamos cena para aproximadamente 150 personas de la comunidad. Finalmente, proporcionamos ayuda financiera a nueve empleados cuyas propiedades resultaron dañadas por la inundación.



República Dominicana
Apoyo a la juventud y la educación en la Republica Dominicana



Haití
Programa "El deporte es la escuela de la vida" en Haití.

Donaciones en el Caribe

En la comunidad de Guerra, donde se encuentra nuestra planta textil de la **República Dominicana**, apoyamos cuatro escuelas a las que asisten más de 1,000 alumnos. Hemos financiado reparaciones considerables en estas escuelas de modo que los alumnos pudieran estudiar en mejores condiciones. También proporcionamos a los estudiantes materiales como bolsones para los libros, mesas, lápices, cuadernos, etc.

En **Haití**, no hemos estado todavía en posición de evaluar completamente las necesidades de la comunidad, pero lo haremos en el año próximo. No obstante, como parte de nuestro compromiso para con la educación de los jóvenes, apoyamos dos proyectos: brindamos la ayuda financiera necesaria para construir una valla alrededor de una escuela en Puerto Príncipe que se encuentra cerca de nuestra planta. Esto mejorará la seguridad de casi 800 niños.

También en 2007, fuimos uno de los principales patrocinadores de los "Juegos de Amistad y Paz", una competencia deportiva de aficionados organizada por los Comités Olímpicos de Haití y la República Domini-

cana para reforzar la colaboración y crear un diálogo entre los dos países. Estos Juegos fueron seguidos de una campaña de concienciación en Haití denominada "El Deporte, Escuela de la Vida". Este programa fue dirigido por el Comité Olímpico de Haití en colaboración con UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), el UNFPA (Fondo de las Naciones Unidas para la Población), la Misión de las Naciones Unidas para la Estabilización de Haití junto con la colaboración del gobierno haitiano. Dicho programa estaba destinado a educar a adolescentes haitianos sobre la prevención del SIDA, la protección del medio ambiente y la colaboración por medio de actividades deportivas. De marzo a junio de 2007, cerca de 10,000 estudiantes de edades comprendidas entre los 12 y 17 años de 50 escuelas de cuatro comunidades diferentes participaron en esta campaña. Gildan donó 15,000 camisetas que se distribuyeron a los niños participantes durante las dos campañas.

Para obtener más información sobre las donaciones de Gildan en el Caribe, visite nuestro sitio web en www.gildan.com



Javier Orlando Soler, estudiante, IPC



Claudia Sandoval, Directora de Comunicación, Gildan Centro América;
Colin McLernon, Director Ejecutivo, IPC

INVERSIÓN REGIONAL PARA EL FUTURO Ñ CAPACITACIÓN TÉCNICA

Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

El compromiso más importante de Gildan es ser el principal patrocinador del Instituto Politécnico Centroamericano (IPC), un instituto técnico situado en Honduras, que imparte cursos cortos y cursos de un año en las áreas de textiles y electromecánica. La escuela es un proyecto iniciado por Gildan con un donativo inicial de \$500,000 US para desarrollar la base profesional de gerentes en Honduras y Nicaragua. El IPC es el primer instituto técnico de Centro América creado para capacitar trabajadores para el sector de manufactura textil y la industria del vestido.

Desde su apertura en 2005, un total de 554 estudiantes han completado los programas de un año del IPC y han logrado encontrar trabajo en el sector de la manufactura. Durante los últimos dos años, hemos donado 100 becas que representan un total de \$120,000 US y nos hemos comprometido a donar 50 becas al año durante los próximos tres años. También hemos enviado a varios grupos de empleados a cursos intensivos en el IPC para desarrollar destrezas específicas.

En el futuro, el instituto tiene planeado ampliarse con programas adicionales para ofrecer más cursos y capacitación a los ciudadanos centroamericanos interesados en trabajar en las industrias textil y del vestido.

Sostenibilidad Ambiental

Con operaciones de fabricación en seis países durante 2007, estamos perfectamente conscientes de los desafíos ambientales en el mundo y trabajamos para reducir nuestra huella en el medio ambiente. Estamos continuamente mejorando la eficiencia y la productividad de nuestras plantas asegurándonos de respetar el medio ambiente.

MENSAJE DE ISABEL ROCHA



Uno de los objetivos prioritarios de Gildan es de minimizar el impacto ambiental de sus actividades. Esto lo logramos con la implementación de nuestra política ambiental la cual tiene dentro de sus principios: optimizar el consumo de recursos, controlar la generación de residuos y emisiones, así como desarrollar una conciencia ambiental en todos nuestros empleados, para que juntos logremos un desarrollo sostenible.

En cada uno de los países donde operamos, nos comprometemos a trabajar con las comunidades para asegurarnos que nuestras operaciones no afecten negativamente su medio ambiente. Además, trabajamos conjuntamente con las autoridades ambientales locales para estar seguros que respetamos todas las leyes y reglamentos ambientales.

Durante el año fiscal 2007, nuestra estrategia ambiental se centró en áreas clave en las que creemos que nuestra labor pueda tener el mayor impacto positivo: implementación de un sistema de recuperación de salmuera, desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Residuos y realizamos nuestro primer inventario de emisiones de gases de efecto invernadero.

Isabel Rocha
Directora Corporativa de Medio Ambiente

SISTEMA DE RECUPERACIÓN DE SALMUERA

En nuestro proceso de teñido usamos gran cantidad de sal. Concientes que este insumo puede tener posibles impactos en el medio ambiente, Gildan desarrolló en 2007 un sistema de recuperación de salmuera, que consiste en reciclar la sal que se encuentra en las aguas residuales, obteniendo así una solución de salmuera de primera calidad, la cual reutilizamos en el proceso de teñido. Este sistema nos permitirá reducir el consumo de agua y sal, y complementará el sistema de tratamiento de aguas residuales, extremadamente eficiente y biológico (Biotop[®]^[1]), que actualmente utilizamos en nuestras plantas textiles y de calcetines en Honduras y en la República Dominicana.

Durante el último año, se desarrolló y aprobó el sistema piloto de recuperación de salmuera, y el sistema diseñado a escala industrial se encuentra actualmente en construcción. El sistema de recuperación de salmuera comenzará a operar a principios de 2008 en nuestra planta de la República Dominicana y en dos de nuestras plantas integradas en Honduras. Igualmente planificamos implantar el mismo sistema en nuestra nueva planta de prendas deportivas en Honduras más adelante.

SISTEMA DE GESTIÓN DE RESIDUOS

Uno de los objetivos de nuestra política ambiental es priorizar la reducción de los residuos. Esto incluye: impulsar el reciclaje y medidas para la prevención de residuos así como la minimización, valorización y tratamiento de los mismos, en todas las etapas del ciclo productivo de producción. Con esto en mente, hemos desarrollado nuestro Sistema de Gestión de Residuos durante los últimos 12 meses.

El Sistema de Gestión de Residuos de Gildan, se basa en el concepto 4R-D lo que significa (por orden de importancia) *Reducción, Reutilización, Reciclaje, Valorización y Eliminación*. Este sistema fue concebido en base a los principios del desarrollo sostenible. Por medio de dicho sistema, podemos garantizar una correcta gestión y control de los residuos que generamos.

El sistema contribuye a cumplir los requisitos legales de los países donde operamos así como las buenas prácticas ambientales mundialmente reconocidas, permitiéndonos reducir la necesidad de utilizar vertederos para la eliminación de residuos sólidos. Al mismo tiempo, mejoramos la eficiencia de nuestra producción.



El desarrollo de este Sistema de Gestión de Residuos se finalizó en el año fiscal 2007 y comenzamos su implementación en nuestras plantas de Honduras y de la República Dominicana a finales de 2007. En 2008, implementaremos el mismo sistema en todas las plantas, centros de distribución y oficinas centrales de Gildan. Este sistema forma parte de nuestro Plan Estratégico Ambiental (PEA) 2008-2010.

INVENTARIO DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Estamos comprometidos a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), principalmente por medio de esfuerzos en eficiencia energética. Evaluaremos nuestro consumo de energía para comprender mejor en dónde debemos centrar nuestra atención y dónde tendrían una mayor repercusión nuestros esfuerzos.

De acuerdo con su Plan Estratégico Ambiental (PEA), Gildan ha tomado la decisión de dar a conocer sus emisiones de GEI. El sector textil no es uno de los principales emisores de estos gases. No obstante, Gildan está comprometida a la sostenibilidad ambiental y busca reducir las emisiones de GEI de la empresa.

Durante 2007, realizamos nuestro primer inventario de emisiones de GEI. Este inventario nos proporcionó información relacionada a las emisiones totales de dióxido de carbono en 2006, que será nuestro año base, y nos permitirá medir la evolución de nuestras emisiones con el tiempo.

Los cálculos siguen los lineamientos establecidos por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC). Los factores de conversión para la electricidad se aplicaron específicamente por país y por estado.

Para 2006, el total de emisiones directas de GEI fue de 315 kilotoneladas de $eqCO_2$. En base a nuestras operaciones, los tres mayores países emisores son Canadá, Honduras y Estados Unidos (*fig. 1*). Conjuntamente, estos tres países son responsables de casi el 80% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero de Gildan.

Las operaciones de teñido son las que más emiten GEI (*fig. 2*). Esto se debe sobre todo a las calderas y el consumo de combustible que requieren. Asimismo, en invierno, la calefacción de las plantas en el norte representó una contribución significativa a las emisiones de GEI.

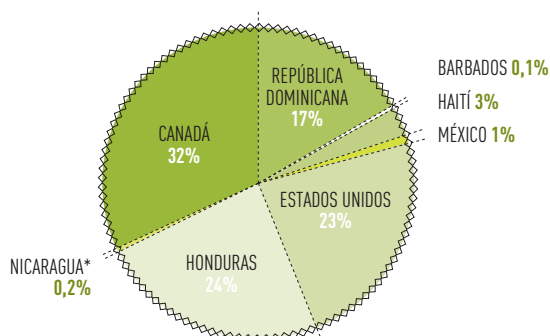
La electricidad, el gas natural y el Fuel-oil representan el 84% de las emisiones totales de GEI de Gildan (*fig. 3*).

En 2008 seguiremos midiendo nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, como parte de nuestros Indicadores Ambientales y nuestro Plan Estratégico Ambiental 2008-2010. Los objetivos más importantes de este indicador son: controlar y reducir las emisiones directas de GEI y desarrollar un mecanismo de compensación para las emisiones de dichos gases.

En nuestra estrategia de reducir nuestras emisiones directas de gases de efecto invernadero, consideramos la eficiencia energética una prioridad.

EMISIONES POR PAÍS DE OPERACIÓN (2006)

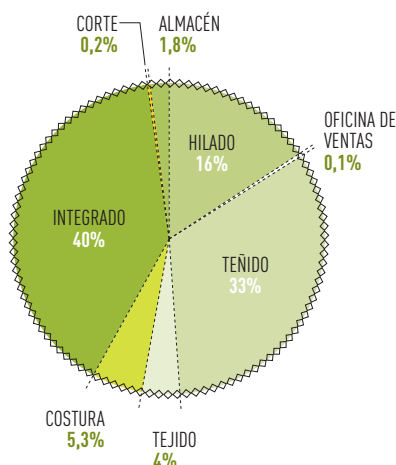
(FIGURA 1)



* Las emisiones de Nicaragua no consideran la planta de San Marcos debido a que ésta se incendió completamente el 20 de Junio de 2006, perdiéndose así toda la información de ese año. Una revisión de estas emisiones se realizará durante el inventario de GEI del 2007.

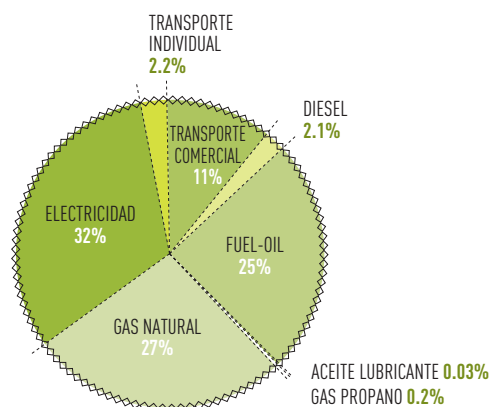
EMISIONES POR SECTOR DE ACTIVIDAD (2006)

(FIGURA 2)



EMISIONES POR FUENTE DE ENERGÍA (2006)

(FIGURA 3)



MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Con el fin de reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, implementamos proyectos de eficiencia energética en nuestras plantas ubicadas en Honduras y en la República Dominicana en 2006 y 2007.

En 2006, mejoramos el sistema de recuperación de condensado en nuestra primera planta de prendas deportivas en Honduras. Esta medida nos ha permitido reducir el consumo de energía y agua. Prevemos hacer lo mismo en 2008 en nuestras nuevas fábricas de prendas deportivas y calcetines en este país.

En la República Dominicana implementamos en 2007 un sistema de recuperación del calor, que reducirá nuestro consumo de energía.

Estas medidas han permitido la reducción del consumo de energía y agua, ahorrando una cantidad considerable de Fuel oil al día. Al reducir la cantidad de combustible para las calderas, los costos de mantenimiento del sistema se han visto igualmente reducidos. La reducción de la dependencia de combustibles fósiles y de la creación de aguas residuales a temperaturas más bajas tiene un impacto positivo en el medio ambiente.

Además de estas iniciativas, Gildan creó el programa *Energía Plus*, que se desarrollará en 2008. La primera fase de este proyecto será la evaluación de nuestros procesos de fabricación, máquinas, productos y equipo para reducir el consumo de energía, disminuyendo así las emisiones de gases de efecto invernadero y los costos de energía. Esto nos permitirá reducir nuestro impacto en el medio ambiente.

CERTIFICACIÓN OEKO-TEX

Toda la línea de producción de prendas deportivas ha sido certificada Oeko-Tex standard 100 durante los tres últimos años. Estamos en el proceso de renovar esta certificación. El año pasado, la Empresa obtuvo la certificación Oeko-Tex Standard 100 para su línea de productos de ropa interior y la línea de productos de calcetines deportivos, fabricada en Honduras, en nuestra nueva y moderna planta de calcetines en Río Nance.

Gildan obtuvo su primera certificación Oeko-Tex en Abril de 2004. Para mantener esta certificación, la Empresa tuvo que garantizar que todos los materiales utilizados en el proceso de producción estaban libres de sustancias dañinas para la salud humana o el medio ambiente.

La certificación Oeko-Tex 100 Standard trata de manera completa el componente de Ecología Humana de los productos textiles. Evalúa y busca cualquier sustancia dañina presente en los productos textiles terminados que estarán en contacto con los consumidores^[1].

PLAN DE ACCIÓN 2008-2009

Gildan ha desarrollado un plan de acción para continuar mejorando y ampliando su programa de RSC en los próximos dos años. Hemos establecido objetivos claros para desarrollar aún más nuestro gobierno corporativo, nuestras prácticas laborales, nuestra relación con la comunidad y nuestra protección del medio ambiente. Se publicarán actualizaciones regulares del estado de estos objetivos en el sitio web de la empresa.

GOBIERNO CORPORATIVO

Prácticas de gobierno

- Seguir revisando los lineamientos de gobierno y seguir las mejores prácticas en cuanto a transparencia, derechos de los accionistas, derechos de los empleados y prácticas de compensación y divulgación.

PRÁCTICAS LABORALES

Código de conducta y políticas

- Revisar y actualizar el código de conducta para reflejar las nuevas mejores prácticas.
- Implementar el código de conducta en fábricas de reciente adquisición.

Procedimientos conciliatorios

- Capacitar a equipos gerenciales y empleados de los principales contratistas sobre nuestra línea directa de integridad.

Cumplimiento del código de conducta

- Asegurar que todas las plantas propiedad de la empresa obtengan una puntuación alta para el año fiscal 2009.
- Garantizar que todos los contratistas actuales de Centro América y el Caribe obtengan una puntuación de "B" para el año fiscal 2009.
- Asegurar que todos los nuevos contratistas obtengan cuanto menos una puntuación de "C" al entablar negocios con ellos y pasen a obtener una mejor puntuación.

Nuevas prácticas y herramientas

- Implementar el programa FLA 3.0 para 2009.
- Identificar y tratar sistemáticamente las causas-raíz.
- Desarrollar e implementar un plan para estandarizar las políticas y procedimientos de Recursos Humanos y Salud y Seguridad en nuestras plantas para 2008.
- Desarrollar una base de datos de RSC para recabar y analizar información eficazmente para 2009.

Capacitación

- Desarrollar e implementar un programa de capacitación, además de realizar análisis de brechas al nivel de nuestras plantas como en las de nuestros contratistas.
- Implementar programas de capacitación para tratar temas de Salud y Seguridad en todas nuestras plantas.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

Programa de donaciones

- Revisar, desarrollar e implementar un nuevo programa de donaciones globales.
- Realizar un estudio de evaluación de necesidades en países especialmente vulnerables como Nicaragua y Haití. Tras esta evaluación, desarrollar e implementar un programa de donaciones estructurado en estos países.
- Consultar a las comunidades y los empleados sobre la idea de implementar iniciativas de proyectos de “Agua Limpia” para las comunidades situadas alrededor de nuestras plantas en Centro América y el Caribe. Si se considera pertinente, desarrollar e implementar el proyecto.

Programa de prevención sanitaria para los empleados

- Desarrollar más aún e implementar programas de prevención sanitaria para los empleados de Gildan, especialmente en Centro América y el Caribe.

Participación de las partes interesadas

- Mantener y reforzar el diálogo con las partes interesadas actuales.
- Iniciar diálogos con nuevas organizaciones del Caribe.
- Desarrollar y reforzar relaciones con las comunidades en las que operamos en el Caribe.

SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

Estándares y Parámetros

- Mejorar continuamente los estándares ambientales corporativos en base a la nueva legislación ambiental y las buenas practicas ambientales.
- Desarrollar un plan de control de parámetros ambientales e indicadores de seguimiento.
- Realizar auditorias ambientales para garantizar el cumplimiento de nuestros estándares corporativas y de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

Sistema de evaluación de rendimiento ambiental

- Identificar indicadores ambientales en base a leyes y regulaciones de los países donde operamos, así como los de nuestros clientes.
- Crear los procedimientos y sistemas de control necesarios.
- Establecer un sistema de indicadores y verificar los resultados periódicamente.

Integración Ambiental

- Introducir la variable ambiental en todas las estrategias y acciones corporativas, integrándola en todos los nuevos proyectos, desarrollando informes ambientales y de sostenibilidad, y promoviendo la conciencia y capacitación ambiental.

INFORMES/COMUNICACIÓN

- Informar con regularidad acerca de los logros/mejoras en el sitio web de Gildan
- Comenzar a utilizar el marco de la Iniciativa de Reporte Global para el Informe sobre Ciudadanía Corporativa de 2008-2009.



INFORMACIÓN DE CONTACTO

Para obtener más información sobre Gildan y nuestro compromiso con las prácticas empresariales de responsabilidad social, no dude en contactarnos.

Gildan Activewear Inc.⁽¹⁾
Departamento de Comunicaciones Corporativas o Responsabilidad Social Corporativa
725, Montee de Liesse
Montréal, QC H4T 1P5
CANADÁ

Teléfono: (514) 735-2023
Correo electrónico: cc@gildan.com

(1) En marzo 2008
Los oficinas corporativas estarán localizadas en:
600 de Maisonneuve Oeste, piso 33
Montréal, QC H3A 3J2
CANADÁ

