

CIUDADANÍA CORPORATIVA

INFORME INTERINO

2010

GILDAN®



ALCANCE DE ESTE INFORME INTERINO

Este Informe Interino, que brinda una breve actualización de nuestras actividades durante 2010, debe leerse conjuntamente con nuestro Informe de Ciudadanía Corporativa completo más reciente, que cubre el período 2008-2009. El informe completo fue preparado según las directrices G3 del Global Reporting Initiative (GRI), así como el GRI Apparel and Footwear Sector Supplement, lo que garantiza que los datos medibles del Informe de Ciudadanía Corporativa tengan un alto nivel de calidad, credibilidad y comparabilidad. Publicado cada dos años, el informe está disponible en línea en www.gildan.com/corporate.

El Informe Interino revela información relacionada con las instalaciones y oficinas propiedad de Gildan en América del Norte, América Central y la cuenca del Caribe durante nuestro año fiscal de 2010. Cuando se estima oportuno, se han incluido los contratistas a largo plazo de costura en Haití y las empresas conjuntas de hilado en Estados Unidos. La información relacionada a la fábrica adquirida a mediados de año en Bangladesh no se incluirá en este informe, pero aparecerá en nuestro próximo informe completo, que se publicará en 2011.

En Gildan nos hemos comprometido a mejorar continuamente nuestro desempeño como líder en la industria en relación con el medio ambiente, nuestros colaboradores, las comunidades y nuestro gobierno corporativo y a mantener un diálogo abierto con las partes interesadas. Si usted tuviera preguntas o comentarios sobre este Informe Interino de Ciudadanía Corporativa, sírvase comunicarse con nosotros enviando un mensaje a cc@gildan.com.

Portada:

Empleados de Honduras participaron en una actividad de reforestación para celebrar el Día Mundial del Medioambiente

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS EN MATERIA DE CIUDADANÍA CORPORATIVA

EMPLEADOS — COMPROMETIDA A ESTABLECER PRÁCTICAS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO QUE SEAN LÍDERES EN LA INDUSTRIA, EN CADA LUGAR DONDE OPERAMOS

MEDIO AMBIENTE — COMPROMETIDA A DESARROLLAR SOLUCIONES AMBIENTALES INNOVADORAS QUE REDUZCAN EL IMPACTO EN TODAS NUESTRAS OPERACIONES

COMUNIDADES — COMPROMETIDA CON NUESTROS VECINOS A TRAVÉS DEL APOYO A LA EDUCACIÓN PARA LA JUVENTUD Y AYUDA HUMANITARIA

GOBIERNO CORPORATIVO — COMPROMETIDA A MANTENER UNA SÓLIDA CULTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO DE INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA

GLENN J. CHAMANDY PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

Gildan ha demostrado una vez más en 2010 que es posible aumentar las ventas, la cuota de mercado, el empleo y la rentabilidad mientras se reduce el impacto ambiental, se mejoran las prácticas laborales y se apoyan las comunidades en las que operamos. Creemos que estos objetivos son compatibles y que alcanzarlos es un elemento clave de nuestra ventaja competitiva.

Este año, nos hemos concentrado en implementar y expandir aún más nuestras iniciativas de Ciudadanía Corporativa. Hemos creado un departamento dirigido por Rick Petersen, Vicepresidente Ejecutivo, Ciudadanía Corporativa. El ha recibido el mandato de mejorar nuestras prácticas líderes en medio ambiente, laborales y el involucramiento con la comunidad, asegurándose de que las mismas se comunican eficazmente entre nuestros colaboradores y partes interesadas externas.



El éxito de Gildan hasta la fecha se ha basado, en gran medida, en la construcción y operación de instalaciones de vanguardia en Centroamérica y la cuenca del Caribe, y en la verificación de que, junto con todas nuestras operaciones, cumplen nuestros altos estándares ambientales y laborales. Una vez más se realizaron progresos importantes este año respecto a las emisiones, uso y tratamiento del agua, compensación y productividad de los empleados, así como nuestra inversión en las comunidades locales.

Como un primer paso en el desarrollo de un nuevo centro para atender los mercados europeos y asiáticos, a mediados de año adquirimos una instalación integrada de textiles y costura cerca de Dhaka, Bangladesh. Desde la adquisición, hemos ido mejorando las condiciones de trabajo y compensación de nuestros aproximadamente 2,000 empleados, iniciado la capacitación, generando aumento de la productividad y mejorando el desempeño ambiental. Estamos seguros de que, a pesar de los retos que sin duda enfrentaremos, tendremos éxito en el desarrollo de una instalación que cumplirá nuestras altas expectativas, las de nuestros clientes y otras partes interesadas, a la vez que proveemos empleo en esta región.

El año 2010 también estuvo marcado por el devastador terremoto en Haití que destruyó una fábrica de uno de nuestros contratistas de costura y cobró la vida de 67 de sus empleados. Inmediatamente, lanzamos un esfuerzo de alivio y reconstrucción que proporcionó alimentos, refugio, medicinas y financiamiento para la reconstrucción. En total, Gildan y nuestros empleados contribuyeron con aproximadamente \$570,000 para apoyar a nuestros contratistas y a sus empleados en sus esfuerzos para hacer frente a esta situación trágica. Gracias a la determinación de nuestros colegas en Haití, las fábricas han regresado a su funcionamiento normal y los empleados han iniciado a reconstruir sus vidas.

Firmado por Glenn J. Chamandy

RICK PETERSEN

VICEPRESIDENTE EJECUTIVO CIUDADANÍA CORPORATIVA



La naturaleza y el alcance de los desafíos ambientales y sociales que las empresas enfrentan continúan aumentando. Sin embargo, para aquellas empresas comprometidas con la responsabilidad social, la sostenibilidad ambiental y la conducta ética, las oportunidades son considerables.

En Gildan, la innovación en nuestras fábricas está disminuyendo nuestra huella ambiental; la colaboración con instituciones académicas está mejorando la salud y seguridad ocupacional; el mercadeo de causas benéficas está promoviendo la filantropía entre nuestros clientes y el diálogo con otras partes interesadas nos ayudan a mejorar nuestro desempeño.

Con un crecimiento importante en las ventas, la producción y el empleo en 2010, nuestro objetivo se centró en asegurar que contamos con los sistemas y programas de apoyo que nos permitirán cumplir con nuestros compromisos.

Un ejemplo fue la finalización de una base de datos integrada de Ciudadanía Corporativa, que nos permite acceder e interpretar a una larga lista de indicadores de desempeño ambiental y social, transformando así datos útiles en información eficaz y estratégica. En materia de medio ambiente, la planta de generación de energía a través de biomasa está funcionando plenamente en la República Dominicana. Hemos lanzado una iniciativa similar en Honduras, lo que crea una situación “ganar-ganar-ganar”, ya que reduce las emisiones de gases de efecto invernadero, disminuye los costos y crea un mercado local para lo que anteriormente era un desecho. En 2010 completamos nuestra primera Evaluación de Ciclo de Vida de una camiseta blanca, lo que nos brinda información sobre nuestra huella ambiental antes, durante y después de su fabricación.

Con un enfoque continuo en proteger y mejorar la salud y seguridad de nuestros aproximadamente 28.000 empleados, hemos comenzado a aplicar un programa de ergonomía de tres a cinco años de duración en la primera instalación de costura en Honduras. Desarrollado en colaboración con el Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte, este programa está destinado a identificar y resolver los riesgos ergonómicos a través de la capacitación, el ejercicio y los controles de ingeniería y administración aplicables. Si bien todavía tenemos camino que recorrer antes de alcanzar el más alto nivel del programa, ya estamos presenciando mejoras significativas y un gran sentido de apropiación y de entusiasmo entre nuestros empleados por la iniciativa.

A mediados de año tuve la oportunidad de unirme al equipo de dirección ejecutivo de Gildan, para colaborar en el desarrollo e implementación de un enfoque de Ciudadanía Corporativa que combine las prácticas laborales, ambientales, comunitarias y de comunicación. Nuestra tarea consiste en asegurar que continuamos cumpliendo con nuestro compromiso de excelencia en el desempeño ambiental, las prácticas laborales y la inversión en las comunidades, y que nuestro liderazgo se difunda y se refleje en nuestra reputación entre todas las partes interesadas. Creemos que esta combinación de excelencia operativa y comunicación proactiva continuará reforzando la posición de Gildan entre las filas de las empresas de mejor desempeño y más fiables del mundo.

Brindaremos datos precisos sobre las iniciativas existentes e informaremos sobre las prioridades nuevas o revisadas en nuestro próximo informe completo de 2011 (con actualizaciones en nuestro sitio Web), mientras tanto, este Informe Interino presenta una actualización de nuestros planes y progresos sobre empleados, medio ambiente, comunidades y gobierno corporativo.

Firmado por Rick Petersen

RESEÑA DE LA EMPRESA

GILDAN ES UNA EMPRESA LÍDER VERTICALMENTE INTEGRADA QUE MANUFACTURA Y COMERCIALIZA GRANDES VOLÚMENES DE ROPA DEPORTIVA BÁSICA DE MARCA PARA CLIENTES MAYORISTAS. OPERAMOS PLANTAS ALTAMENTE EFICIENTES, DE GRAN ESCALA QUE SON SOCIALMENTE RESPONSABLES DESDE EL PUNTO DE VISTA AMBIENTAL Y LABORAL. ENTREGAMOS PRODUCTOS DE ALTA CALIDAD Y BAJO COSTO, LO QUE CREA UN VALOR SUPERIOR PARA TODAS LAS PARTES INTERESADAS DE GILDAN.

DATOS FINANCIEROS Y DE VENTAS DESTACADOS DURANTE 2010

- CRECIMIENTO EN VENTAS DE 26%
- CRECIMIENTO DE GANANCIAS POR ACCIÓN DE 104%
- FLUJO DE CAJA DISPONIBLE DE \$176 MILLONES
- APROXIMADAMENTE 600 MILLONES DE CAMISETAS VENDIDAS DE LA MARCA GILDAN
- VENTA DE MÁS DE 600 MILLONES DE PARES DE CALCETINES
- PRODUCTOS VENDIDOS EN 34 PAÍSES

Gildan es una empresa verticalmente integrada que fabrica y comercializa prendas de vestir básicas de calidad, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, calcetines y ropa interior, todos ellos producidos con 100% algodón o una mezcla de algodón y fibras sintéticas.

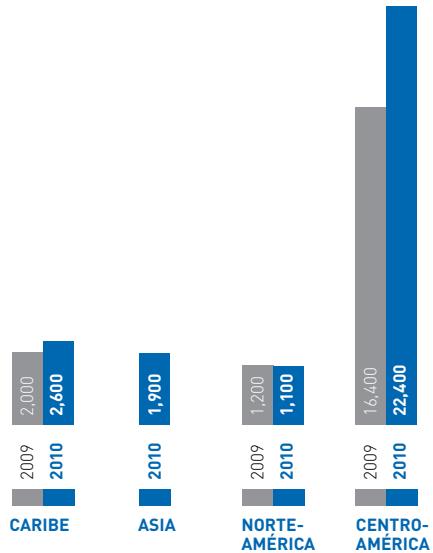
Como el proveedor líder de ropa deportiva para el mercado de serigrafía en Estados Unidos y Canadá, y un proveedor cada vez más importante para este mercado en Europa, México y la región de Asia-Pacífico, Gildan produce ropa deportiva sin ningún motivo de decoración, para luego ser decorada con serigrafía y venderse en una gran variedad de mercados finales.

Vendemos calcetines, ropa interior y ropa deportiva para mercados mayoristas y minoristas regionales en América del Norte a través de varios programas de etiqueta privados y de la marca Gildan.

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

Gildan está comprometida con la excelencia en materia de ciudadanía corporativa, por lo que todas sus plantas deben cumplir con nuestro Código de Conducta, Código de Ética, Código de Prácticas Ambientales y otras políticas internas, así como con una amplia gama de normas y acreditaciones ambientales y laborales, incluyendo la de Oeko-Tex Standard 100, de la Fair Labor Association (FLA) y de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP).

CANTIDAD TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN⁽¹⁾



(1) Número aproximado a fin de año.

OPERACIONES DE GILDAN

NORTEAMÉRICA



EUROPA



ASIA-PACÍFICO



CENTROAMÉRICA
Y CARIBE



OFICINA CORPORATIVA

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

VENTAS

- **Oficina de Ventas y Mercadeo**
Christ Church (Barbados)
Charleston, SC (Estados Unidos)⁽¹⁾
- **Oficinas regionales de ventas**
Bentonville, AR (Estados Unidos)
Nueva York, NY (Estados Unidos)
Londres (Reino Unido)
Shanghai (China)

CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

- **Centros de Distribución de Gildan**
Eden, NC (Estados Unidos)
Charleston, SC (Estados Unidos)⁽¹⁾
Choloma (Honduras)
- **Proveedores de Logística de tercera parte**
Mississauga, ON (Canadá)
Redlands, CA (Estados Unidos)
Ciudad de México (México)
Manchester (Reino Unido)
Meer (Bélgica)
Shanghai (China)

MANUFACTURA

- **Instalaciones de fabricación de ropa deportiva y ropa interior**
Rio Nance (Honduras) – Dos plantas
Bella Vista (República Dominicana)
- **Instalaciones de fabricación de calcetines**
Rio Nance (Honduras) – Dos plantas
Fort Payne, AL (Estados Unidos)
- **Instalaciones de hilado**
Clarkton, NC (Estados Unidos)⁽²⁾
Cedartown, GA (Estados Unidos)⁽²⁾
- **Instalaciones de confección**
San Miguel y Villanueva (Honduras)
San Marcos y Rivas (Nicaragua)
Santo Domingo (República Dominicana)
- **Contratistas de confección**
Puerto Príncipe (Haití)⁽³⁾
- **Instalación integrada de fabricación y de confección**
Savar, Dhaka (Bangladesh)⁽⁴⁾

(1) Adquirida el 17 de noviembre de 2009.

(2) Joint-venture con Frontier Spinning Mills, Inc.

(3) Gildan tiene una oficina para supervisar la producción de sus contratistas de confección en el país.

(4) Adquirida el 31 de marzo de 2010.

EMPLEADOS

COMPROMETIDA A ESTABLECER PRÁCTICAS LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO QUE SEAN LÍDERES EN LA INDUSTRIA EN CADA LUGAR DONDE OPERAMOS

Al ser un empleador de preferencia en todo lugar donde opera, Gildan atraerá y retendrá los mejores talentos, mejorará la productividad y realzará su reputación como un suplidor de preferencia. Dada la diversidad de nuestras operaciones, con su amplia gama de culturas, así como sus diversos sistemas económicos, políticos, jurídicos y sociales, este es un desafío lleno de oportunidades. Sin embargo, estamos comprometidos con establecer las mejores condiciones de trabajo en la industria de la manufactura para los aproximadamente 28,000 empleados de los que depende nuestro éxito cada día.

CUMPLIMIENTO LABORAL

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

Cada empleado de Gildan debe cumplir con nuestro Código de Conducta, que se basa en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y comprende elementos del código de la Fair Labor Association (FLA) y Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP). Nuestro Código incluye prácticas estrictas en relación a las horas de trabajo, la igualdad de género, la mayoría de edad, horas extras, acoso, y protege el derecho a la libertad de asociación y muchas otras buenas prácticas. Para reforzar su aplicación, hemos brindado una capacitación amplia sobre el Código y lo hemos promovido en cada planta durante 2010. El Código puede encontrarse en www.gildan.com/corporate.



- (1) Uno de nuestros muchos Buzones de Sugerencias instalados en nuestras plantas
- (2) Presentación de un video de ergonomía de nuestra iniciativa Gildan TV en uno de los televisores instalados en las plantas en Honduras
- (3) Detrás de cámaras mientras se filma uno de los videos de Gildan TV



MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

La identificación de problemas relacionados con los empleados es fundamental para asegurar no sólo el cumplimiento básico del Código, sino también para crear un lugar de trabajo acogedor. En Gildan logramos este objetivo a través de nuestros mecanismos de comunicación, entre los que se destacan los siguientes:

- POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS PARA MOTIVAR A LOS EMPLEADOS A ACEDER A LA GERENCIA CON RESPECTO A CUALQUIER ASUNTO;
- MESAS REDONDAS MENSUALES ENTRE LOS EMPLEADOS Y LA DIRECCIÓN, CON RESULTADOS CLAROS Y SEGUIMIENTO;
- BUZONES DE SUGERENCIAS;
- LÍNEA DIRECTA DE INTEGRIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UN ENLACE A UN SITIO WEB, QUE PERMITE A LOS EMPLEADOS PRESENTAR LAS QUEJAS DE MANERA ANÓNIMA EN INGLÉS, FRANCÉS, ESPAÑOL, CREOLE Y PRONTO EN BENGALÍ; Y
- LIBERTAD DE LOS EMPLEADOS PARA RECURRIR A TERCERAS PARTES, INCLUYENDO ONGs.

Promovemos de manera activa estos mecanismos de comunicación y brindamos además capacitación específica. En 2010, por ejemplo, empleados de Honduras participaron como actores y directores en la producción de un video de capacitación sobre los mecanismos de comunicación. La conciencia y la comprensión de los mecanismos aumentaron considerablemente una vez que se proyectó este popular video en las pantallas de televisión de las cafeterías.

Con respecto a las quejas presentadas, los equipos del personal directivo investigan y dan seguimiento a cada una de ellas. Si las quejas fueron presentadas a través de la Línea Directa, se ocupa de ellas el Comité de Inquietudes del Empleado y Actos Cuestionables, o si está implicado el personal directivo superior, la Junta Directiva.



BSR Strengthening Occupational Health and Safety Management Systems in Gildan Factories

Executive Summary

In the global apparel industry, competitive and aggressive design and cost reduction pressures have led to significant challenges in maintaining safe and healthy working conditions. In response to these challenges, others have strengthened their management systems and requirements for compliance, others have strengthened their internal systems and requirements for compliance. Gildan has chosen to do both. Through a joint effort between Gildan and Business Social Responsibility, with the goal of improving its environmental and social performance, Gildan has developed a program to strengthen its occupational health and safety management system. This document describes the process used to develop the program, the identification of existing gaps and the recommended improvements for improvement. The program is designed to be implemented in phases, starting with the identification of existing gaps and the recommended improvements for improvement.

The project's immediate goals included:

1. The implementation of Gildan's safety and health management system and assistance in the development of an action plan.
2. The implementation of health and safety management systems and assistance in the development of an action plan.
3. The creation of a project to improve safety in the GHS program, including a detailed implementation plan.
4. The implementation of a training program during the implementation process, connected to GHS and FUNDAHRSE, the GTS training program.
5. The implementation of a GHS training program.
6. The implementation of a GHS training program.

An analysis of Gildan's current health and safety training, the proposed expected outcomes were evaluated under a range of risk categories, with a category of "High Risk" being the highest priority. The analysis showed that there were significant gaps in the implementation of health and safety management systems. Gildan is committed to addressing these gaps and improving its performance. This document describes the process used to develop the program, the identified gaps and the recommended improvements for improvement. The program is designed to be implemented in phases, starting with the identification of existing gaps and the recommended improvements for improvement.

FUNDAHARSE

Gildan, FUNDAHRSE, and BSR are committed to improving the quality of life for all workers in the apparel industry. We believe that by working together, we can achieve a better future for all workers in the apparel industry. We are dedicated to ensuring that all workers in the apparel industry have access to safe and healthy working conditions. We are committed to working together to achieve this goal.

2001 - The Global Apparel Sector Health and Safety Management System

- (1) Lesvia Torres, operaria de una planta de costura hondureña, portando su equipo de protección personal para protegerse contra partículas suspendidas
- (2) Rótulo indicando el procedimiento de evacuación de emergencia
- (3) Capacitación de Seguridad contra Incendios en una planta de costura
- (4) Reporte publicado por BSR sobre salud y seguridad ocupacional en las instalaciones de Gildan

SALUD Y SEGURIDAD

En Gildan, la salud y seguridad en el trabajo son prioridades esenciales. Además de nuestras actividades continuas de vigilancia y corrección, hemos lanzado en 2010 una cantidad de iniciativas clave.

Reconociendo una oportunidad para mejorar la salud y seguridad ocupacional, trabajamos conjuntamente con *Business for Social Responsibility* (BSR) y la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) en el análisis de nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional. Comenzamos consultando a una amplia variedad de partes interesadas, incluyendo al Gobierno (Ministerio de Trabajo, Instituto Hondureño de Seguridad Social), distintas ONGs (Red de Solidaridad de la Maquila, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores y la Colectiva de Mujeres Hondureñas [Codemu]), y la FLA, con el objetivo de establecer un punto de referencia para el conjunto de nuestros sistemas. Basado en el análisis, se identificaron un buen número de fortalezas operacionales, incluyendo políticas, procedimientos y parámetros sólidos, además del programa de ergonomía recientemente implementado. El informe formuló recomendaciones que resultaron en mejoras, incluyendo una mejor rendición de cuentas, capacitación y procedimientos estandarizados. El informe de estas consultas y el programa resultante está disponible en http://drctafta.bsr.org/en/demo_projects/view/gildan.

De este trabajo surgieron una serie de iniciativas destinadas a crear sistemas de gestión corporativa que promuevan la adopción de medidas para prevenir las enfermedades laborales y los accidentes en el lugar de trabajo, junto con la mejora continua de los temas relacionados a la salud y la seguridad. Entre los resultados inmediatos del proyecto se cuentan los siguientes:

- CREACIÓN DE UN COMITÉ GLOBAL DE SALUD Y SEGURIDAD, QUE INCLUYA REPRESENTANTES DE CADA REGIÓN;
- INCORPORACIÓN DE INDICADORES DE SALUD Y SEGURIDAD EN LAS EVALUACIONES DE LOS GERENTES Y SUPERVISORES EN TODOS LOS NIVELES;
- MEJORAMIENTO DE LOS TIEMPOS DE RESPUESTA DE GERENTES Y SUPERVISORES CON RESPECTO A LA APLICACIÓN DE LAS SUGERENCIAS REFERIDAS A LA SALUD Y LA SEGURIDAD Y LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO;
- INCLUSIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL PROYECTO EN LOS OBJETIVOS DE IMPLEMENTACIÓN ANUAL DE LA GERENCIA REGIONAL;
- INCORPORACIÓN DE LAS INQUIETUDES DE LOS EMPLEADOS, QUE FUERON IDENTIFICADAS DURANTE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS POR BSR Y FUNDahrse, EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL;
- PARTICIPACIÓN MÁS DINÁMICA DE LOS EMPLEADOS EN LOS PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

Los resultados esperados a más largo plazo incluyen un mayor cumplimiento de nuestras políticas de salud y seguridad, una disminución de la cantidad de riesgos de salud y seguridad como resultado de la aplicación de medidas preventivas, y la disminución del ausentismo y rotación del personal.

TASAS DE LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y DE SEVERIDAD



TASA DE LESIONES

Datos basados en los cálculos de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA). (Total de accidentes / Total de horas de trabajo) X 200,000

El factor 200,000 se explica así: 50 semanas de trabajo x 40 horas x 100 empleados.

TASA DE SEVERIDAD

Datos basados en los cálculos de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA). (Total de días perdidos / Total de horas de trabajo) X 200,000

El factor 200,000 se explica así: 50 semanas de trabajo x 40 horas x 100 empleados.

PROGRAMA DE ERGONOMÍA

En 2010 se implementó un programa piloto de ergonomía, desarrollado en 2009 en asociación con el Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte, con resultados muy positivos. Basado en el Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica, el programa brinda orientaciones para ayudar a las empresas a ascender del nivel "Apaga fuegos" al de "Clase Mundial" en tres a cinco años. Los elementos clave del programa son los siguientes:

- PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS, PARA PODER ESTABLECER LAS DIRECTRICES CON EL APORTE DE LOS MISMOS;
- LIDERAZGO DE LA GERENCIA, PARA GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS Y LA CUANTIFICACIÓN DEL PROGRAMA;
- MANEJO DE LESIONES, PARA IDENTIFICAR A LOS EMPLEADOS QUE PRESENTAN SÍNTOMAS PRECOCES Y TENDENCIA A LESIONARSE;
- EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN, PARA CREAR CONCIENCIA ERGONÓMICA Y DAR ENTRENAMIENTO ESPECÍFICO A QUIENES CORREN MÁS RIESGO;
- PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO Y AUDITORÍA, PARA IMPLEMENTAR TODOS LOS COMPONENTES Y AUDITAR EL DESEMPEÑO;
- EQUIPO DE ERGONOMÍA DE LA PLANTA, QUE DESIGNARÁ EQUIPOS MULTIDISCIPLINARIOS DE MANEJO DEL PROGRAMA;
- PRIORIZACIÓN Y ANÁLISIS, PARA IDENTIFICAR RIESGOS; Y
- REDUCCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS, PARA APLICAR CONTROLES A LOS RIESGOS IDENTIFICADOS.

Hasta la fecha, todas las instalaciones en Centroamérica cuentan con comités de ergonomía funcionales, que revisan los síntomas precoces reportados al personal médico, y han sido capacitados para llevar a cabo análisis de riesgos y procesos. Entre otras iniciativas, hemos entrenado a más de 4,000 empleados en posturas correctas de trabajo, presentado un nuevo video producido por los empleados mismos y difundido una variedad de ayudas visuales. Además, hemos establecido pausas para ejercicios ergonómicos en todas las plantas de costura.



- (1) Empleados de la planta de costura Gildan San Miguel practicando los ejercicios del Programa de Ergonomía de Gildan
- (2) Los empleados y sus familias reciben atención médica durante la Feria de Salud 2010 de nuestra planta de costura Gildan Villanueva
- (3) Uno de los hijos de nuestros empleados de la planta de costura Gildan Villanueva recibe una vacuna contra la gripe durante una campaña de vacunación contra el virus H1N1



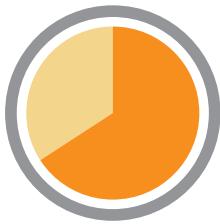
CLÍNICAS DE SALUD

Gildan brinda cuidados de salud de primera línea para todos los empleados en América Central y en la República Dominicana en clínicas completamente equipadas en nuestras plantas de manufactura. Con énfasis en los asuntos de salud relacionados con el trabajo, nuestros 43 médicos y enfermeras empleados por Gildan reciben a menudo consultas sobre cuidados prenatales y vacunaciones.

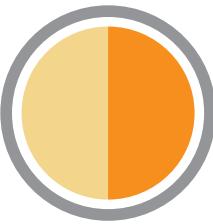
En 2010, 4,396 empleados de Honduras y Nicaragua fueron vacunados gratuitamente contra el tétano, 7,930 contra el virus H1N1 y 60 contra la hepatitis B.

En mayo de 2010, en asociación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Gildan abrió una nueva farmacia adyacente a la clínica del complejo de Choloma en Honduras. Esta farmacia brinda a los empleados un acceso rápido a medicina general y preventiva, medicamentos, análisis de laboratorio y una relación médico-paciente de calidad, todo lo cual es poco común en la comunidad local.

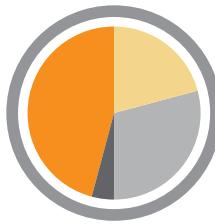




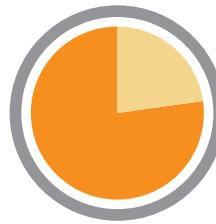
AUDITORÍAS INTERNAS
Y EXTERNAS
2010



AUDITORÍAS EN LAS INSTALACIONES
DE GILDAN Y EN LAS DE SUS
CONTRATISTAS, 2010



AUDITORÍAS EXTERNAS
2010



TIPO DE AUDITORÍAS
2010

AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL

Para asegurar que cumplimos con los compromisos con los empleados, clientes y otras partes interesadas, realizamos una serie de auditorías internas y de terceras partes cada año para cumplir o exceder los requisitos del Código de Conducta.

En 2010, se llevaron a cabo 74 auditorías, lo que representa por lo menos una visita a cada una de nuestras 35 plantas de producción¹.

Se llevaron a cabo 57 auditorías de cumplimiento social completas tanto en Gildan como en los contratistas a corto y largo plazo de Estados Unidos, Asia, América Central y la cuenca del Caribe. De éstas, 34 fueron realizadas por auditores internos de Gildan o por auditores externos. Veinte y tres de ellas estuvieron a cargo de auditores externos del WRAP, la FLA o por clientes.

Se realizaron 17 auditorías de seguimiento en las plantas de Gildan y de los contratistas. De estas, 15 fueron realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos, y dos fueron realizadas por auditores externos de WRAP, FLA o los clientes.

Un total de 103 no cumplimientos fueron encontrados en las instalaciones de Gildan durante el año fiscal 2010, 58 moderados y 45 menores². En general, el 72% de los no cumplimientos encontrados han sido corregidos y el balance será resuelto al final del segundo trimestre de 2011. La mayoría de los resultados estaban relacionados con la seguridad contra incendios (25%), limpieza general y condiciones sanitarias (22%) y la seguridad de la maquinaria (17%). En cada caso de no cumplimiento se aplicaron planes detallados para corregir el problema, y cuando fue indicado, se llevó a cabo un profundo análisis de causa - raíz.

Un informe detallado sobre los resultados de las auditorías y el programa general de cumplimiento aparecerá en el Informe completo de Ciudadanía Corporativa de 2011.

FIGURA 1

CLASIFICACIÓN DE NO CUMPLIMIENTOS SOCIALES

Cumplimiento total: En total cumplimiento con el Código de Conducta de Gildan y otros códigos a los que se adhiere, así como los requerimientos legales.

Menor: Asunto de bajo riesgo. Mejoras hacia buenas prácticas. Tiempo de corrección: seis meses.

Moderado: Impacto negativo en los derechos y seguridad de los empleados (no crítico). Tiempo de corrección: hasta dos meses dependiendo del tipo de no cumplimiento.

Mayor: No cumplimiento serio del Código de Conducta de Gildan, a los otros a los que se adhiere, o la ley, que resulta en un severo impacto en los derechos individuales y/o seguridad física. Tiempo de corrección: inmediato.

¹ Esta cifra incluye tanto las instalaciones que son propiedad de Gildan como los contratistas a corto y a largo plazo.

² Ver Figura 1 para la Clasificación de No Cumplimientos Sociales.

EMPLEO LOCAL

Gildan siempre ha hecho énfasis en desarrollar equipos de gerencia local con un buen nivel de educación y muy motivado, como la manera más eficaz para desarrollar y aplicar buenas prácticas en sus plantas de manufactura. Al proporcionar a los empleados de cada una de nuestras regiones de operación una remuneración y beneficios sociales competitivos, junto con oportunidades de capacitación avanzadas, estamos creando las mejores condiciones para nuestras plantas y al mismo tiempo beneficiamos a las comunidades y a la economía. Este ha sido un elemento clave para nuestro éxito operacional.

CIERRE DE PLANTAS

Durante 2010, Gildan emprendió la consolidación y reubicación de aproximadamente el 30% de su maquinaria de tejido y de las restantes operaciones de procesamiento húmedo ubicado en Ft. Payne, Alabama, a sus plantas integradas en Honduras. Adicionalmente, con la apertura durante este año de su nuevo centro de distribución y venta al por menor en Charleston, Carolina del Sur, fueron transferidas las operaciones de distribución de Ft. Payne y las de Martinsville, Virginia, a este centro. Si bien pudimos reubicar una parte del personal a otras instalaciones, 348 empleados sufrieron el impacto de esta reorganización.

Todos los empleados afectados recibieron la notificación del cierre de la planta al menos con 60 días de anticipación, beneficios que se equiparan o superan a los que requiere la legislación local, y se les brindó apoyo para facilitar la transición a nuevas fuentes de trabajo y oportunidades educativas a través de la colaboración con organizaciones locales.

SINDICATOS DE TRABAJADORES

En marzo de 2010, Gildan llevó a cabo negociaciones de buena fe y firmó un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) con Sitragil, un sindicato registrado en el Ministerio de Trabajo, para los empleados de nuestras instalaciones textiles en la República Dominicana. Posteriormente, el sindicato fue acusado por un sindicato rival de haber dado información fraudulenta sobre sus miembros para iniciar las negociaciones del convenio colectivo. El segundo sindicato, Sitragildan, también ha reclamado la obtención del apoyo para representar a la mayoría de los empleados en nuestras instalaciones, pero no ha presentado ninguna evidencia a Gildan o el Ministerio de Trabajo para sustentar su reclamo.

Debido a lo anterior, Gildan ha trabajado junto a la FLA, organizaciones no gubernamentales y monitores externos para investigar independientemente estas acusaciones de fraude e interferencia. También se ha solicitado al Ministerio de Trabajo en la República Dominicana el apoyo para encontrar una solución a esta situación. El asunto está ahora ante el tribunal del trabajo que tiene la autoridad para determinar si Sitragil realmente tenía la representación legal de los empleados de Gildan para negociar un contrato colectivo de trabajo.

Desde el inicio del proceso, Gildan ha mantenido todos los beneficios económicos concedidos a los empleados en el CCT y continuará haciéndolo.

CÓDIGO DE PRÁCTICAS AMBIENTALES (ECP)

En 2010 nuestro Código de Prácticas Ambientales fue actualizado a ECP-V7, lo que demuestra nuestra voluntad de mejorar continuamente. Entre los principales cambios se incluye el agregado de químicos relacionados con el sector textil, que fueron recientemente prohibidos o restringidos por Oeko-Tex, REACH¹, la Proposición 65 de California, *Environmental Protection Agency* (Agencia Federal de Protección Ambiental), *Occupational Safety and Health Administration* (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) y el Ministerio del Medio Ambiente de Canadá. En total, la nueva versión restringe 840 sustancias químicas, muchos más que los 360 de ECP-V6. Para facilitar la búsqueda de las sustancias químicas en el ECP, creamos la Lista de Sustancias Restringidas de Gildan, indicando la categoría de la sustancia química, el nombre y el número de registro de CAS².

Las nuevas regulaciones han agregado nuevos requisitos para una amplia gama de componentes de productos, incluyendo algodón, poliéster, químicos, solventes, hilaza, accesorios, elásticos, bolsas, sustancias que agotan la capa de ozono, gases de efecto invernadero fluorados y asbestos. Además, se creó una nueva sección para "Químicos de Servicio", que se usan en calderas, tratamiento de aguas residuales, enfriadores, mantenimiento de máquinas, control de pestes, limpieza, etc.

SISTEMA DE MANEJO AMBIENTAL

Usando nuestro propio Sistema de Manejo Ambiental, hemos hecho el seguimiento de la aplicación de nuestra Política y Código de Prácticas Ambientales en todas las instalaciones. Verificado por auditorías internas bianuales, el sistema nos permite evaluar los procedimientos establecidos para el manejo del consumo de agua, aguas residuales, energía, manejo y almacenamiento de químicos, materias primas, desechos, protección de la biodiversidad, emisiones y control de derrames.

En 2010, se llevaron a cabo auditorías ambientales completas en todas las plantas textiles, calcetineras, costura, tejido y teñido y acabado, encontrándose 103 no cumplimientos, de las cuales el 29% fueron moderadas y el 71% fueron menores³. No se encontraron no cumplimientos graves. La mayor parte de las no cumplimientos estaban relacionados con el manejo de sustancias químicas y control de derrames (25%), el manejo de los residuos (21%) y el manejo de combustible y control de derrames (15%). En total, el 77% de las no cumplimientos se corrigieron durante el año y está previsto que el resto se corregirá en el primer trimestre de 2011.

BASE DE DATOS DE CIUDADANÍA CORPORATIVA

Gildan continúa avanzando en la medición y manejo de sus impactos ambientales a través de una creciente base de operaciones y volumen de producción. Para lograr el próximo nivel de desempeño, desarrollamos y aplicamos en 2010 una base de datos completamente automatizada e integrada, que nos permite hacer el seguimiento de indicadores de rendimiento fundamentales, relacionados con el uso de la energía, los residuos sólidos y líquidos, el consumo de agua, las emisiones, los derrames, la reforestación y la capacitación ambiental.

La base de datos, disponible en inglés, francés y español, nos permitirá asimismo seguir el desarrollo de una serie de indicadores sociales, incluyendo los salarios, la diversidad entre los empleados, la igualdad salarial y las horas de capacitación. Igualmente importante, la nueva plataforma (que será completamente operativa después de una capacitación intensiva a principios del año fiscal 2011) vinculará los sistemas operativos de todas las instalaciones con auditorías internas y de terceros, los planes de acción y seguimiento. La nueva herramienta nos permitirá generar informes detallados mensuales, trimestrales y anuales para uso interno y para información del público.

FIGURA 2

CLASIFICACIÓN DE NO CUMPLIMIENTOS AMBIENTALES

Cumplimiento Total: En total cumplimiento con la Política Ambiental de Gildan y el Código de Prácticas Ambientales, así como a los otros códigos a los que se adhiere y los requerimientos legales.

Impacto Menor / No Cumplimiento

Menor: Impacto ambiental mínimo o mínimo riesgo de causar tal impacto. Esta observación puede hacer referencia a la necesidad de promover medidas ambientales de mejora continua. Tiempo de corrección: seis meses.

Impacto Moderado / No Cumplimiento

Moderado: Impacto ambiental moderado que puede afectar el medio ambiente y la salud de los empleados en el largo plazo, o riesgo moderado de causar tal impacto. Tiempo de corrección: dos meses.

Impacto Mayor / No Cumplimiento

Mayor: Violación a las leyes ambientales causando un alto impacto ambiental o un alto riesgo de causar un impacto ambiental. Tiempo de corrección: inmediato.

1 REACH (*Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances*) es una reglamentación de la Comunidad Europea sobre químicos y su uso seguro (EC 1907/2006). Trata sobre el registro, la evaluación, la autorización y la restricción de sustancias químicas.

2 Chemical Abstract Service.

3 Ver Figura 2 para la Clasificación de No Cumplimientos Ambientales.

EL CICLO DE VIDA DE UN PRODUCTO



EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

En 2010, Gildan llevó a cabo su primera Evaluación de Ciclo de Vida de los impactos ambientales claves de una camiseta blanca, de tamaño mediano de estilo 2000, fabricada con 100% algodón estadounidense en América Central y vendida en el mercado de Estados Unidos. El proyecto tuvo como objetivo la identificación de los "puntos conflictivos", (es decir, los impactos más significativos) durante el ciclo de vida completo de la camiseta, desde el proceso agrícola, la fabricación y el uso por parte del consumidor hasta su eliminación final.

Este modelo evaluó los impactos clave para la salud humana, la calidad del ecosistema, el consumo de recursos, el cambio climático y el agua. La información obtenida con este proyecto piloto nos permitirá comprender mejor nuestros procesos y el impacto que producen, validar el mejoramiento de procesos o productos e identificar otros

nuevos, manejar riesgos corrientes y anticipar necesidades futuras (por ejemplo, ya sean del mercado o regulatorias).

La Evaluación de Ciclo de Vida demostró que, debido principalmente a la generación de energía utilizada para el lavado y el secado, la fase de uso por parte del consumidor fue el principal contribuyente en cuanto al impacto general sobre la salud humana, el cambio climático y el agotamiento de los recursos. Excluyendo la fase de uso por parte del consumidor, el impacto de la producción agrícola del algodón fue el más importante para la calidad de los ecosistemas, principalmente debido al uso de la tierra y a las emisiones relacionadas con los fertilizantes. Dentro de la fabricación directamente, el efecto principal se relaciona con el consumo de energía, particularmente durante el blanqueado. El consumo de agua y los residuos fueron también factores importantes durante la fabricación.

Para Gildan, esta información ratifica de manera convincente nuestra propia comprensión y nuestro enfoque destinado a mitigar nuestros principales efectos sobre el medio ambiente. Esto es particularmente cierto en las áreas de nuestra cadena de suministros y en los procesos de fabricación que podemos influir o controlar directamente. Estamos integrando en la actualidad los resultados iniciales de la evaluación de ciclo de vida en nuestro sistema de gestión ambiental general.

- (1) Cultivo de algodón – Gildan se abastece casi totalmente de algodón de Estados Unidos.
- (2) Prensa móvil para recolectar la biomasa disponible en diferentes lugares
- (3) Líneas de abastecimiento de biomasa
- (4) Una caldera del sistema de generación de vapor a partir de biomasa



ALGODÓN DE ESTADOS UNIDOS

El algodón cultivado en Estados Unidos es el más regulado del mundo, por ejemplo, por USDA y FDA. La industria de algodón en Estados Unidos ha adoptado prácticas de conservación agrícola, incluyendo un sofisticado monitoreo del suelo y manejo de la pérdida de su capa superior, métodos de labranza para la conservación del suelo e irrigación de alta eficacia. El algodón estadounidense está cosechado de manera ética bajo estrictas directrices reglamentarias.

ENERGÍA RENOVABLE

Al igual que la mayoría de las instalaciones de fabricación en los países en los que operamos, la energía proviene tradicionalmente de la quema de combustibles fósiles, particularmente de bunker, que genera emisiones de gas de efecto invernadero. Se trata también de un recurso no renovable y cada vez más costoso.

El sistema de generación de vapor, que sustituye el combustible fósil por la biomasa proveniente de residuos agrícolas y de producción seleccionados, está destinado a reducir una porción importante de nuestro consumo actual de bunker.

En nuestra planta textil de la República Dominicana, el sistema de biomasa fue instalado en la segunda mitad de 2010 y ahora está proporcionando la mayor parte de nuestras necesidades en materia de generación de vapor. En este año, también se inició en Honduras proyectos similares de generación de vapor a partir de la biomasa. El sistema en Río Nance 3 alcanzó su capacidad total en septiembre de 2010, mientras que el de Río Nance 4 está alcanzando su capacidad paralelamente con la producción. El sistema de biomasa que abastecerá de vapor a Río Nance 1, Río Nance 2 y Río Nance 5 está en marcha.

PROYECTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

El mejoramiento de nuestra eficiencia energética para reducir nuestro impacto ambiental sigue constituyendo una prioridad en todas nuestras instalaciones. En 2010, entre las iniciativas claves se incluyó la reducción de las operaciones de presión de vapor en un compactador en dos plantas textiles en Honduras y el calentamiento de agua a partir de condensado en todas las plantas textiles y calcetineras.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Gildan ha estado midiendo las emisiones de gases de efecto invernadero desde 2006 en las plantas y oficinas de su propiedad, así como en las instalaciones de sus contratistas en Haití y empresas conjuntas. También hemos participado en el *Carbon Disclosure Project*⁴ desde 2008 y los datos relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero se publicarán en nuestro sitio Web durante 2011.

CONSUMO EFICIENTE DEL AGUA

Como se demostró en nuestra primera evaluación de ciclo de vida, el consumo y la eliminación de agua constituyen un importante impacto ambiental. Puesto que la mayor parte del agua se consume en nuestros procesos húmedos (por ejemplo, blanqueado y teñido), continuamos centrando nuestros esfuerzos en la reducción del uso del agua.

En 2010, aplicamos nuevos procedimientos y controles para el consumo de agua y para aguas residuales, con indicadores detallados que nos permitirán publicar resultados en nuestro informe de 2011.

MANEJO DE AGUAS RESIDUALES

Nuestro sistema altamente eficiente Biotop® continúa siendo nuestra planta principal de tratamiento biológico de aguas residuales en las fábricas de Honduras y la República Dominicana, que son responsables de la mayor parte de nuestra producción textil. El sistema, que trata las aguas residuales a través de una serie de lagunas donde el pH se estabiliza naturalmente, tiene una cantidad de ventajas importantes con respecto a los sistemas tradicionales basados en el tratamiento químico:

- LAS BACTERIAS ELIMINAN VIRTUALMENTE LAS TINTES Y LOS QUÍMICOS;
- NO SE INTRODUCEN QUÍMICOS ADICIONALES EN EL SISTEMA;
- NO SE REQUIERE PRÁCTICAMENTE NINGÚN CONSUMO DE ENERGÍA PARA PROCESAR EL EFLUENTE;
- NO CAUSA DAÑOS EN LA VIDA ACUÁTICA DEL RÍO RECEPTOR NI EN SU ECOSISTEMA. DE HECHO, SE HAN ENCONTRADO VARIAS ESPECIES DE AVES Y PECES EN ESTAS LAGUNAS;
- EL AGUA TRATADA POR ESTE SISTEMA BIOLÓGICO ES ADECUADA PARA USO AGRÍCOLA EN LAS COMUNIDADES PRÓXIMAS LO CUAL AyUDA A LOS AGRICULTORES;
- NO SE CONSUMEN COMBUSTIBLES FÓSILES PARA HACER FUNCIONAR ESTE SISTEMA;
- EL TIEMPO DE RETENCIÓN DE 40 DÍAS ASEGUra CONTRA CAMBIOS REPENTINOS EN LA PRODUCCIÓN O DERRAMES ACCIDENTALES DE LÍQUIDOS PELIGROSOS EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN; Y
- EL AGUA QUE ENTRA EN EL ECOSISTEMA LOCAL ESTÁ LIBRE DE CONTAMINANTES Y SE MONITOREA CONTINUAMENTE PARA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS LOCALES.

4 El *Carbon Disclosure Project* es una organización independiente sin fines de lucro que cuenta con la base de datos más grande del mundo sobre cambio climático relacionado con empresas. Para más información, visite el sitio www.cdpproject.net.

- (1) Vista panorámica del sistema Biotop®
- (2) Cigüeña cuellinegro, una de las especies de aves viviendo alrededor del Biotop®
- (3) Vista panorámica del sistema Biotop®
- (4) Carolina Mateo, Gerente de Medio Ambiente en la República Dominicana, sosteniendo una gallareta pico rojo, una de los especies viviendo en el Biotop®
- (5) Tortuga de agua dulce viviendo en el Biotop®



BIODIVERSIDAD

La cantidad y la diversidad de especies animales es un indicador fundamental de la salud de cualquier ecosistema y en última instancia tiene una importancia fundamental en la calidad de vida de quienes viven dentro o alrededor del mismo. Dentro de nuestras evaluaciones de impacto ambiental llevamos a cabo un inventario anual de biodiversidad en nuestras instalaciones de la República Dominicana. En septiembre 2010, el inventario indicaba lo siguiente:



2

- 35 ESPECIES DE AVES (HABÍAN 14 EN 2009);
- 4 ESPECIES DE REPTILES (HABÍAN 2 EN 2009);
- 1 ESPECIE ANFIBIA;
- 3 ESPECIES DE PECES;
- 2 ESPECIES DE MAMÍFEROS.

De este inventario de biodiversidad, se encontraron 23 especies viviendo en la planta de tratamiento de aguas residuales Biotop® o alrededor de ella. El proceso confirma una vez más que el ave nacional de la República Dominicana, Cigua Palmera (*Dulus dominicus*), una especie protegida en el país, continúa viviendo en los alrededores de nuestro sistema Biotop®.



3



4



5

- (1) Empleados de nuestra planta de República Dominicana participando en una actividad de reforestación
- (2) Darwing Chávez, Coordinador de Medio Ambiente, Salud y Seguridad de nuestra planta de San Marcos en Nicaragua
- (3) Marlene Villareal, Supervisora de Aseo de nuestra planta de Rivas en Nicaragua, participando en la actividad de reforestación durante el Día de la Tierra
- (4) Reforestación fue una actividad clave de voluntariado en 2010





VOLUNTARIADO AMBIENTAL



El mejoramiento de nuestro desempeño ambiental en cuanto al funcionamiento de nuestras fábricas y sus alrededores continúa siendo una prioridad para nuestros empleados. Esta dedicación se extiende también a sus actividades de voluntariado.

Los empleados participan cada año en la campaña de reforestación en las plantas en Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. Puesto que debemos cortar árboles para construir nuestras grandes instalaciones de vanguardia, nos hemos comprometido a remplazarlos con las mismas especies.

Celebramos el Día de la Tierra 2010 con una actividad de reforestación en la instalación de Rivas, en Nicaragua, y el Día Mundial del Medio Ambiente con otras dos actividades de reforestación en Honduras y en la República Dominicana, en las que participaron los empleados. En agosto, empleados de la planta de San Marcos, en Nicaragua, participaron en la reforestación del Parque Los Conejitos y, en total, los empleados de Gildan han sembrado más de 5,600 árboles en 2010.

COMUNIDADES

COMPROMETIDA CON NUESTROS VECINOS A TRAVÉS DEL APOYO A LA EDUCACIÓN PARA LA JUVENTUD Y AYUDA HUMANITARIA

Gildan se considera ya entre los más grandes empleadores en cada uno de los centros de fabricación en los que actúa y tiene una presencia importante en la comunidad local en lugares como Montreal, Barbados y Charleston. Si bien la inversión en capital y pago de salarios contribuyen de manera importante con el desarrollo económico local, Gildan también está comprometida a continuar jugando un papel importante en la comunidad al mejorar nuestras contribuciones e involucramiento.

Los bajos niveles de escolaridad y la falta de aptitudes laborales en algunos lugares constituyen no sólo desafíos sociales sino también un obstáculo al desarrollo de una mano de obra local fuerte que pueda crecer con Gildan. La época de crisis económica y la reducción en el gasto público provocaron, además, recortes gubernamentales en una amplia gama de programas sociales. Cuando una adversidad se presenta, son pocas las comunidades que están preparadas para enfrentar las necesidades inmediatas y, en algunos casos, las necesidades a largo plazo. Ante tales desafíos, las empresas son llamadas a hacer su parte.

En Gildan creemos que invertir en la educación de los jóvenes puede tener un impacto transformador, ya que desarrolla tanto capacidades como aptitudes laborales y de vida, preparando a una generación para que contribuya con su propia comunidad. Este es el eje central de nuestras actividades de inversión en la comunidad.

Sabemos también, lamentablemente por experiencia propia, que algunas comunidades en las que operamos son muy propensas a sufrir desastres naturales. Sin embargo, al contribuir con fondos y apoyo logístico, podemos ayudarlas a enfrentar la tormenta y el proceso de reconstrucción.

Dado el alcance de nuestro mercado — hemos vendido alrededor de cuatro mil millones de productos de marca Gildan desde que incursionamos en la cadena de suministros para el mercado serigráfico y continuamos creciendo— tenemos la oportunidad de ejercer una influencia a través de las relaciones con los clientes y las redes de distribución, que representa también un impacto positivo sobre la sociedad.

AMÉRICA DEL NORTE

(1) Pared del stand de " I Support " que fue colocado en varias ferias comerciales en Norteamérica en 2010

¿PUEDE UNA CAMISETA AYUDAR A CONSTRUIR UN MUNDO MEJOR?

El programa "I Support..." fue desarrollado y lanzado en 2010 durante una serie de ferias comerciales, en conjunto con una campaña en las redes sociales. Este programa exclusivo está destinado a motivar a la gente para que nos hable de las organizaciones de beneficencia que apoyan y de qué manera éstas tienen un impacto positivo en el mundo. Por cada camiseta Ultra Cotton (estilo 2000) que se compre de la Colección Gildan Genuine Color, se donará un porcentaje de las ganancias, hasta US\$ 100,000, a una institución de caridad registrada.

El programa funciona así:

Se pidió a quienes deseaban participar que se registraran en www.genuinegildan.com, para seleccionar una organización de beneficencia que apoyan y decirnos de qué manera la misma está ejerciendo un impacto positivo en el mundo. Quienes se registrarán podían leer las historias de los demás y votar por quienes ellos creían que demostraron mejor cómo hacer un cambio positivo para su comunidad. Basado en la cantidad total de personas apoyando, la cantidad de votos, o de los "Me gusta" que hubo, junto con el promedio combinado de la cantidad de veces que se había visitado una propuesta, se escogieron como finalistas a diez organizaciones de caridad para recibir una donación de hasta US\$ 100,000.

Las siguientes diez organizaciones benéficas finalistas fueron anunciados en noviembre de 2010:

- AMERICAN CANCER SOCIETY
www.cancer.org
- AMERICAN HEART ASSOCIATION
www.americanheart.org
- CORPORATION CULTURELLE LATINO-AMÉRICAINE DE L'AMITIÉ
www.coclamontreal.org
- CYSTIC FIBROSIS FOUNDATION
wwwcff.org
- DISCOVERY!
www.discoveryinstitute.org
- DREW HILDEBRAND TEEN BENEFIT FUND
www.drewhildebrandtbf.com
- HOME BOY INDUSTRIES
www.homeboy-industries.org
- JUVENILE DIABETES RESEARCH FOUNDATION OF WEST TENNESSEE
www.jdrf.org
- PALM BEACH COUNTY MOTORCYCLIST TOYS FOR TOTS
www.billsbikestoyrun.com
- SNOWBALL EXPRESS
www.snowballexpress.org

Creamos un panel de expertos de la industria y de las organizaciones de caridad para estudiar a los diez finalistas y determinar cuál sería el acreedor de la donación.

En enero de 2011 en la Feria de PPAI de Las Vegas se revelará quién es el mercedor de la donación. ¿Puede una camiseta ayudar a construir un mundo mejor? ¡Sí, puede!



AMÉRICA DEL NORTE

DANS LA RUE

La principal organización caritativa apoyada por Gildan durante el 2010 fue *Dans la rue*, una organización sin fines de lucro con sede en Montreal que apoya a jóvenes sin hogar. La organización brinda un lugar seguro para que los jóvenes se reúnan y crezcan, ofreciendo recursos adaptados a sus necesidades y, sobre todo, respeto, amistad y motivación.

Desde el comienzo de nuestra relación, en 2004, Gildan ha donado US\$ 750,000 a esta causa humanitaria y la mayor parte de este monto ha financiado la Cafetería Diaria del Centro *Chez Pops*, que sirve un promedio de 1,000 comidas por semana. Hemos distribuido también miles de camisetas.

Una vez más, en 2010, Gildan fue la promotora de la gala de recaudación de fondos *From the Street to the Stars*, un acontecimiento único en el que los jóvenes chefs de Montreal exponen su interpretación de la comida de la calle. Y una vez más, los empleados de Gildan donaron su tiempo para preparar y organizar el acontecimiento. Este año, gracias a la participación de más de 400 generosos (y hambrientos) invitados, la recaudación del evento superó los US\$ 112,000.

FONDATION DU DR JULIEN

En 2010, comenzamos a apoyar la *Fondation du Dr Julien*, que dirige dos proyectos "pediátricos sociales" en los distritos de Hochelaga-Maisonneuve y Côte-des-Neiges, en Montreal. La fundación brinda a las familias de bajos ingresos de estos barrios las herramientas y servicios necesarios para garantizar y mejorar el bienestar físico, cognitivo, emocional y cultural de sus hijos.

Nuestra donación financiera y de productos apunta a un proyecto único de la fundación: *Students in the Running* (Estudiantes en Carrera). El programa proporciona mentores y capacitación de 11 meses a los estudiantes de las escuelas de la ciudad que se disponen a completar los 42.2 km de la Maratón Oasis Montreal y siguen cursando sus estudios al mismo tiempo. Aunque enfocado en la carrera, el beneficio real del programa consiste en el aumento de la autoestima, la fijación de objetivos y, sobre todo, la determinación.



- (1) Grupo de voluntarios de Gildan en la gala de recolección de fondos de *Dans la rue* llamada "De las calles a estrellas"
- (2) Estudiantes que participaron en el proyecto "Estudiantes en la carrera" patrocinado por la *Fondation du Dr Julien*



UNITED WAY

United Way es un movimiento mundial de alrededor de 4,000 organizaciones *United Way* basadas en comunidades de 46 países y territorios en todo el mundo. *United Way of America* es una organización sin fines de lucro que tiene alrededor de 1,300 oficinas locales de *United Way* en todo Estados Unidos y que integra una coalición de organizaciones de caridad para unir sus esfuerzos de recaudación de fondos y apoyo. Las principales áreas de acción de *United Way* son la educación, los ingresos y la salud.

Siendo una de las organizaciones de beneficencia preferida por nuestros empleados en las plantas de Estados Unidos, campañas de recaudación de fondos se realizaron en las siguientes instalaciones de Gildan: Eden, en Carolina del Norte; Martinsville, en Virginia y Fort Payne, en Alabama. Las actividades locales recaudaron alrededor de US\$ 30,000 durante 2010.

2



TERREMOTO DE HAITÍ

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

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

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

- SE DONARON MÁS DE US\$ 570,000 PARA ACTIVIDADES DE ALIVIO Y RECONSTRUCCIÓN EN HAITÍ A TRAVÉS DE:
 - UNA DONACIÓN CORPORATIVA DE US\$ 50,000 AL FONDO DE EMERGENCIA POR EL TERREMOTO DE HAITÍ A LA CRUZ ROJA CANADIENSE;
 - LA CREACIÓN DEL FONDO DE ALIVIO Y RECONSTRUCCIÓN DE HAITÍ DE GILDAN QUE FUE FINANCIADO POR UNA RECAUDACIÓN DE FONDOS A NIVEL DE EMPLEADOS DE US\$ 58,000 Y CONTRIBUCIONES ADICIONALES DE LA COMPAÑÍA. ESTE FONDO FINANCIÓ UNA OPERACIÓN CREADA POR LA COMPAÑÍA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA QUE ENTREGÓ:
 - 26,000 CAJAS DE ALIMENTOS EN UN PERÍODO DE CUATRO SEMANAS. TODOS LOS EMPLEADOS RECIBIERON POR LO MENOS UNA CAJA POR SEMANA, QUE PODÍA ALIMENTAR A UNA FAMILIA DE CUATRO DURANTE CINCO DÍAS.
 - MEDICAMENTOS, ALIMENTOS PARA BEBÉS Y PAÑALES, ASÍ COMO 1,300 TIENDAS DE CAMPAÑA DE ALTA CALIDAD.
- SE FACILITARON INSPECCIONES A LA INFRAESTRUCTURA POR PARTE DE TERCEROS CON EL FIN DE PERMITIR A LOS CONTRATISTAS REANUDAR PRODUCCIÓN DE MANERA SEGURA.
- SE BRINDÓ ASISTENCIA FINANCIERA A LOS CONTRATISTAS CON EL ADELANTO DE UNA CANTIDAD SIGNIFICATIVA EN EL CAPITAL DE TRABAJO Y EQUIPO, QUE APOYÓ EL PROCESO DE RECONSTRUCCIÓN Y LA CREACIÓN DE EMPLEO EN HAITÍ.

Desde el viernes 12 de febrero de 2010, cuando los ejecutivos de Gildan participaron en un servicio conmemorativo en Palm Apparel en apoyo a los empleados y sus familias, se ha hecho un progreso importante. La planta de Palm Apparel se ha reubicado y funciona normalmente, proporcionando una fuente de empleo muy necesaria en la región y, debido a la capacidad de recuperación y la determinación del pueblo haitiano, las vidas se están reconstruyendo poco a poco.

Para obtener más información, visite nuestro sitio Web en www.gildan.com/corporate y haga clic en el ícono Terremoto en Haití.

- (1) Donald Coulange, auditor externo de Gildan en Haití, fuera de una de las tiendas de campaña distribuidas por la compañía
- (2) Contenido de las cajas de alimentos distribuidas a los empleados de Gildan y los de nuestros contratistas
- (3) Cajas de alimentos siendo distribuidas por Gildan
- (4) Empleada de uno de nuestros contratistas cargando una caja de alimentos que acaba de recibir



HONDURAS

- (1) Residencia de estudiantes del IPC
- (2) Estudiantes del IPC
- (3) Estudiantes del IPC en un laboratorio
- (4) Taller del Proyecto de Moda Ética donde participaron estudiantes del IPC y la Universidad de Delaware



2

En 2009, Gildan proporcionó asesoramiento técnico y comercial para la construcción de una nueva residencia estudiantil de servicios completos, destinada a solucionar los problemas de los estudiantes que, a menudo, están fuera de sus casas por primera vez. La residencia permite a los estudiantes hondureños y nicaragüenses aprovechar los programas de capacitación sin tener que incurrir en gastos excesivos por transporte o albergue temporal.

INSTITUTO POLITÉCNICO

CENTROAMERICANO (IPC)

Reconociendo que el desarrollo de las aptitudes laborales es el mejor camino para el desarrollo de una comunidad sostenible, Gildan lideró en 2005 una iniciativa de toda la industria para crear el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras. El aporte inicial de Gildan fue de US\$ 500,000.

El IPC fue el primer instituto técnico en América Central destinado a dar capacitación para las industrias textiles y de la confección en cursos intensivos de dos a cinco meses y en programas técnicos de un año. Gildan ha patrocinado 50 becas por año desde 2006, motivando el acceso a estos programas entre sus empleados y sus familias y miembros de las comunidades locales. Nuestra contribución suma los US\$ 360,000 hasta la fecha.

Desde su creación, un total de 3,169 estudiantes se han graduado de todos los programas del IPC, incluyendo cerca de 800 graduados del programa de un año. Un 90% de ellos ha encontrado empleo en una vasta gama de empresas en Honduras, incluyendo Gildan.



1



3



4

PROYECTO DE MODA ÉTICA

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

En colaboración con la FLA, el IPC y el Departamento de Estudios de Moda y Vestimenta de la Universidad de Delaware, Gildan participó al desarrollo y lanzamiento del proyecto de moda ética que engloba todo el proceso, desde el desarrollo del diseño a la producción. Los estudiantes de la Universidad de Delaware crearon los diseños, Gildan donó las telas y los estudiantes del IPC concibieron los moldes y produjeron las prendas finales.

Gracias a una subvención de US\$ 40,000 de Cotton Inc., un grupo de estudiantes de la Universidad de Delaware visitaron en 2010 el IPC y las instalaciones de Gildan en Honduras. Posteriormente, estudiantes del IPC completaron el programa de intercambio visitando la Universidad de Delaware.

"El hecho de haberme graduado en el IPC ha sido una experiencia única y gratificante en cada paso destinado a dominar las diversas áreas técnicas de la confección. Formar parte del primer intercambio de estudiantes entre el IPC y la Universidad de Delaware es simplemente increíble. He aprendido muchísimo en esta oportunidad de viajar a Estados Unidos, de conocer esta cultura y de intercambiar conocimientos técnicos con el alto nivel de conocimientos artísticos que tienen los estudiantes de la Universidad de Delaware, grandes creadores de moda. No solamente desarrollamos nuevos proyectos, con los cuales experimentamos una verdadera fusión entre la Universidad de Delaware y el IPC, sino que además hemos hecho amistades sinceras que durarán toda la vida."

Xiomara Rajo, graduada del IPC

"Estaba trabajando en el proyecto de la Universidad de Delaware en la creación de prendas de vestir, sin saber cuál sería la recompensa final. Estoy muy satisfecha con el conocimiento que adquirí durante el intercambio estudiantil. La Universidad de Delaware es espectacular y el Museo de Moda Antigua es lo que más me gustó. Regresé de este viaje llena de conocimientos e ideas que podré poner en práctica en mi trabajo."

Kenia Jacqueline Cruz, estudiante del IPC

RELANZAMIENTO DE EDUCATODOS

La educación elemental y el alfabetismo se dan por hecho en muchos lugares. Lamentablemente, sin embargo, esta no es la realidad en todas partes. Es por ello que Gildan, desde el año 2003, ha apoyado Educatodos, un programa desarrollado en asociación con el Ministerio de Educación de Honduras y la *United States Agency for International Development* (Agencia para el Desarrollo Internacional de Estados Unidos), que ofrece clases de educación primaria y secundaria.

El apoyo gubernamental para el programa se suspendió en 2009 debido a la situación política pero en agosto de 2010, el programa fue relanzado oficialmente. Este año, alrededor de 340 empleados participan en el mismo y seguimos tratando de aumentar las inscripciones en el futuro.

BARBADOS

REPÚBLICA DOMINICANA

SUMMER LEARNING IS FUN

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

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

ECO ESCUELAS

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

Como miembro de la Red Nacional de Empresarios para la Protección Ambiental, Gildan se comprometió, en septiembre de 2010, a promover el programa de Eco Escuelas, que se aplica en cuatro escuelas ubicadas en la municipalidad de Guerra, donde está situada nuestra planta textil de la República Dominicana.



NICARAGUA

- (1) Claudia Sandoval, vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa para Centroamérica y el Caribe, con estudiantes de una de las escuelas de Guerra donde se implementa el programa Eco Escuelas patrocinado por Gildan
- (2) La biblioteca pública Arlen Siu, parte de la Casa de la Cultura en San Marcos

CASA DE LA CULTURA EN SAN MARCOS

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

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

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

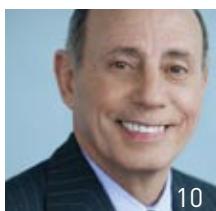
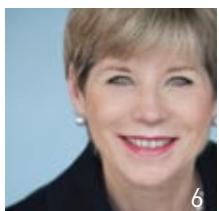


GOBIERNO CORPORATIVO

COMPROMETIDA A MANTENER UNA SÓLIDA CULTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO DE INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA

Consideramos que las prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo son tanto una parte integral de nuestros compromisos sociales y ambientales como un factor importante en nuestro éxito de negocio.

Nuestra fortaleza en gobierno corporativo comienza en nuestra Junta Directiva. Con nueve de los diez miembros de la Junta Directiva, incluido el Presidente, independientes de la gestión, y con sólo directores independientes en los tres comités de la Junta, la Junta está bien posicionada para llevar a cabo su función de rectoría de la supervisión de la gestión de los asuntos y negocios de Gildan. Detrás de esta responsabilidad, es el objetivo de la Junta asegurar que la gerencia desarrolle e implemente planes que representen los intereses de todas sus partes interesadas y maximizar el valor de los accionistas. Gildan ha sido reconocida por sus logros en materia de gobierno corporativo, obteniendo clasificaciones altas en el "Report on Business" del diario *The Globe and Mail* durante los últimos cuatro años.



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

Gildan se esfuerza por tomar un rol de liderazgo en cuanto a gobierno corporativo al adherirse a la legislación de valores aplicable de Estados Unidos y Canadá, incluyendo los diferentes requisitos de la Bolsa de Valores de Toronto y Nueva York donde se cotizan las acciones de la compañía. Asimismo, continuamente evaluamos las nuevas tendencias de la industria y las mejores prácticas, y se adoptan aquellas que mejor se adapten a la compañía y sus accionistas. Este año, como se hace periódicamente, la Junta Directiva y sus tres comités realizaron una revisión exhaustiva de sus mandatos formales y los actualizaron para reflejar en ellos estos estándares en evolución, así como buenas prácticas. Los mandatos de la Junta Directiva y sus tres comités están disponibles en www.gildan.com/corporate/IR/proxyCircular.cfm.

Gildan continúa comprometida con las más elevadas normas de integridad y comportamiento ético, y con un desempeño ambiental y social tal como están definidos en nuestro Código de Ética, Código de Conducta y Código de Prácticas Ambientales adoptados por la Junta Directiva. Como parte de este mandato formal, la responsabilidad global por la vigilancia y la revisión de las prácticas ambientales y sociales recae en la Junta Directiva. Con el fin de mejorar este rol de supervisión, la Junta ha delegado al Comité de Gobierno Corporativo la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en áreas tales como medio ambiente, laboral, salud y seguridad, y asuntos de sostenibilidad, así como relaciones con la comunidad y relaciones con otras partes interesadas.

* Gildan anunció el nombramiento de Russell Goodman a su Junta Directiva el 02 de diciembre de 2010.

RECONOCIMIENTOS

LOS 50 MEJORES CIUDADANOS CORPORATIVOS DE CANADÁ POR LA REVISTA MACLEAN'S

En junio de 2010, por segundo año consecutivo, se reconoció a Gildan como uno de los 50 mejores ciudadanos corporativos de Canadá. Las 50 corporaciones más socialmente responsables se seleccionaron sobre la base de su desempeño, a través de una gran variedad de indicadores ambientales, sociales y de gobierno corporativo seguidos por Jantzi-Sustainalytics. Las empresas seleccionadas se encuentran a la cabeza de sus respectivos grupos en la Plataforma Global de Jantzi-Sustainalytics y los resultados fueron publicados en la revista Maclean's, líder de las revistas de noticias de actualidad en Canadá.



RECONOCIMIENTO POR EL CUMPLIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE CADENAS DE SUMINISTROS MUNDIALES

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

RANKING DE LOS 1000 LÍDERES GLOBALES EN DESEMPEÑO SOSTENIBLE

Este año Gildan ha sido reconocida dentro de las primeras 250 empresas en el ranking del 2009 de los 1000 Líderes Globales en Desempeño Sostenible lanzado en septiembre de 2010. El ranking fue creado por CRD Analytics en alianza con Justmeans usando la metodología Smartview® que evalúa compañías públicas basándose en un total de 200 indicadores individuales de desempeño compuesto por datos financieros, ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

RECONOCIMIENTO POR LOS ESFUERZOS AMBIENTALES REALIZADOS EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

En junio de 2010, la Red Nacional de Apoyo Empresarial a la Protección Ambiental, RENAEP, reconoció a Gildan por satisfacer sus estrictos criterios, incluyendo el cumplimiento de las leyes ambientales del país, la implementación de programas de energía limpia y el desarrollo de programas de capacitación que promuevan la preservación ambiental. El premio de la República Dominicana citó una cantidad de iniciativas especiales aplicadas en la planta textil de Gildan, en la localidad de Guerra, incluyendo la generación de energía renovable por medio de la biomasa y el apoyo al programa Eco Escuelas en la comunidad local.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

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

CIUDADANÍA CORPORATIVA DE GILDAN

Rick Petersen
Vicepresidente Ejecutivo,
Ciudadanía Corporativa
rpetersen@gildan.com

Corinne Adam
Vicepresidenta,
Ciudadanía Corporativa
coadam@gildan.com

Claudia Sandoval
Vicepresidenta, Ciudadanía Corporativa –
Centroamérica y el Caribe
csandoval@gildan.com

Geneviève Gosselin
Directora, Ciudadanía Corporativa –
Comunicaciones
gosselin@gildan.com

Teléfono: (514) 735-2023 ou
Línea gratuita: 1-866-755-2023
Correo electrónico: cc@gildan.com

Para obtener una versión completa
del Informe de Ciudadanía Corporativa
2008-2009 de Gildan, visite
www.gildan.com/corporate.



