



# PARTE DE SU VIDA

INFORME INTERINO  
DE CIUDADANÍA  
CORPORATIVA 2008

# ALCANCE DEL INFORME INTERINO

Gildan está comprometida a producir un informe completo de ciudadanía corporativa cada dos años, por lo cual el próximo informe será presentado en el 2009. Sin embargo las partes interesadas internas y externas han expresado claramente que valoran recibir comunicaciones regulares sobre el progreso logrado. Este es, en consecuencia, un reporte interino<sup>1</sup> que proporciona una breve actualización sobre el progreso en relación con los compromisos sociales y ambientales de Gildan descritos en el Informe sobre Ciudadanía Corporativa 2007, "Gente, Valores y Compromiso"<sup>2</sup>. Este informe interino discute los compromisos del plan de acción de 2008-2009 de Gildan en cuanto las prácticas laborales, sostenibilidad ambiental, relaciones con la comunidad, y gobierno corporativo, incluyendo actualizaciones, puntos destacados, certificaciones y reconocimientos.

En nuestro Informe corporativo del 2007, planteamos nuestro compromiso de usar las directrices de *Global Reporting Initiative* (GRI)<sup>3</sup>, un conjunto de indicadores mundialmente reconocidos usados en la presentación de informes no financieros, para nuestro informe del 2009. Como primer paso hacia el cumplimiento de este compromiso, solicitamos una evaluación independiente de nuestro informe de 2007 para identificar fortalezas y prioridades para hacer mejoras. Estamos en vía de cumplir nuestro compromiso de producir nuestro informe de 2009 usando el esquema GRI.

- 1 Este informe interino está disponible en [www.gildancsr.com](http://www.gildancsr.com)
- 2 El Informe de Ciudadanía Corporativa de 2007 al igual que los informes anteriores que datan hasta el 2004, se pueden encontrar en nuestro sitio Web en [www.gildan.com/corporate](http://www.gildan.com/corporate), en la sección de ciudadanía corporativa
- 3 [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)



## TABLA DE CONTENIDO

- 2 MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL
- 3 MENSAJE A LAS PARTES INTERESADAS
- 4 PRÁCTICAS LABORALES
- 10 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
- 16 RELACIONES CON LA COMUNIDAD
- 22 GOBIERNO CORPORATIVO

(a diciembre de 2008)

## NORTEAMÉRICA

- ★ **Oficina Corporativa**  
Montreal, QC (Canadá)
- **Centros de distribución**  
Eden, NC (Estados Unidos)  
Martinsville, VA (Estados Unidos)  
Fort Payne, AL (Estados Unidos)  
Rialto, CA (Estados Unidos)<sup>(1)</sup>  
Mississauga, ON (Canadá)<sup>(1)</sup>  
Ciudad de México (México)<sup>(1)</sup>
- **Instalaciones de fabricación de calcetines**<sup>(2)</sup>  
Hillsville, VA (Estados Unidos)  
Fort Payne, AL (Estados Unidos)
- **Oficina regional de ventas**  
Bentonville, AR (Estados Unidos)
- **Instalaciones de hilado**  
Clarkton, NC (Estados Unidos)<sup>(3)</sup>  
Cedartown, GA (Estados Unidos)<sup>(3)</sup>

## CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

- **Instalaciones de fabricación textil para ropa sport y ropa interior**  
Río Nance (Honduras)  
Bella Vista (República Dominicana)
- **Instalaciones de fabricación de calcetines**  
Río Nance (Honduras)  
Villanueva (Honduras)
- **Instalaciones de confección**  
San José, San Miguel y Villanueva (Honduras)  
San Marcos y Rivas (Nicaragua)  
Puerto Príncipe (Haiti)<sup>(4)</sup>
- **Centro de distribución**  
Choloma (Honduras)
- ★ **Oficina de ventas globales y mercadeo**  
St. Michael (Barbados)

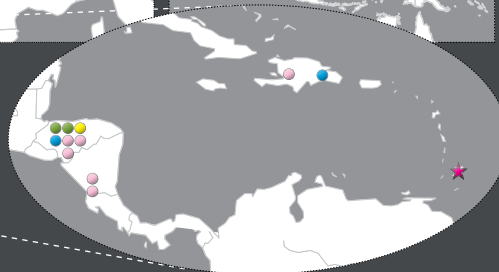
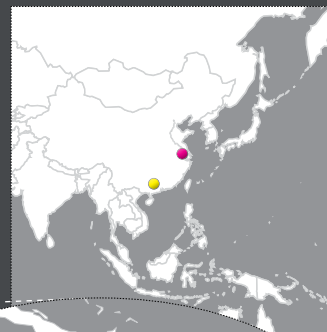
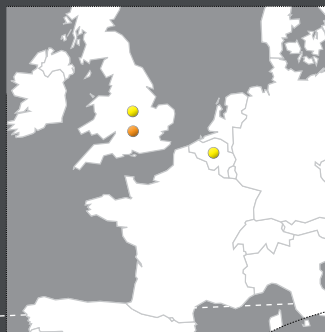
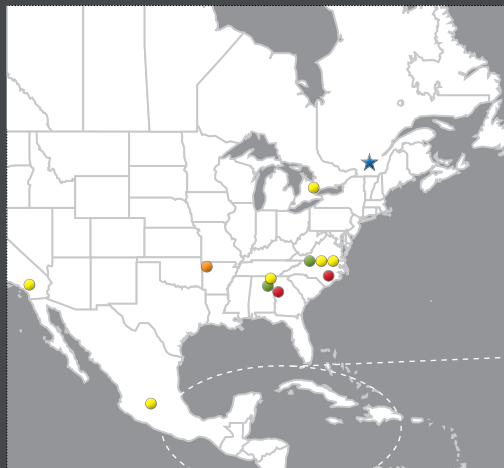
## EUROPA

- **Centros de distribución**  
Manchester (Reino Unido)<sup>(1)</sup>  
Meer (Bélgica)<sup>(1)</sup>
- **Oficina regional de ventas**  
Londres (Reino Unido)

## ASIA/PACÍFICO

- **Centro de distribución**  
Futian, Shenzhen (China)<sup>(1)</sup>
- **Oficina de ventas y mercadeo**  
Shanghai (China)

- (1) Proveedor de logística de tercera parte
- (2) Nuestras plantas de acabado de calcetines en Fort Payne y nuestra planta de tejidos de calcetines en Hillsville cerraron hacia fines de junio de 2009.
- (3) Joint venture con Frontier Spinning Mills, Inc
- (4) Posteriormente a nuestro fin de año fiscal, la compañía propiedad de Gildan cerró. Mantendremos una pequeña oficina para supervisar la producción en nuestros subcontratistas de costura a terceros en el país.



En diciembre de 2008, Gildan contaba con aproximadamente 20,000 empleados.

# MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

El compromiso de Gildan de ser un líder en nuestra industria en el ámbito de ciudadanía corporativa sigue siendo una parte integral de nuestra estrategia empresarial global.

Nos enorgullecemos de proporcionar a nuestros aproximadamente 20.000 trabajadores en todas nuestras fábricas un ambiente de trabajo moderno y seguro y un código de conducta de trabajo respetuoso y progresivo. Algunas de nuestras iniciativas para el lugar de trabajo, tales como la prestación de servicios médicos y nuestro programa de ergonomía, están descritas en este informe.

Todas nuestras operaciones de manufactura verticalmente integradas están ahora consolidadas en Centro América y el Caribe, y son administradas por nuestros equipos locales en estas regiones geográficas. Además de reubicar nuestras instalaciones en el exterior, nuestras funciones técnicas corporativas de fabricación “basadas en conocimiento”, tales como la ingeniería y el control de calidad, están dirigidas ahora por gerentes locales calificados y dedicados. Me siento inmensamente orgulloso del talento y liderazgo de nuestro equipo gerencial en estos países, lo que refuerza la ventaja competitiva de Gildan en nuestra industria.

Gildan continua comprometida en su rol como el principal patrocinador del Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras, el cual capacita a los futuros gerentes de la industria textil y de la confección de Honduras. Somos firmes creyentes en la misión del instituto y su importante

rol en el desarrollo de la economía de Honduras, donde Gildan ha hecho la mayor parte de sus inversiones de capital para apoyar el crecimiento y éxito a largo plazo de nuestra empresa.

Anunciamos el 11 de diciembre de 2008 que estamos implementado planes para cerrar nuestras operaciones de acabado de calcetines en los Estados Unidos, al igual que una planta de tejido de calcetines, con el fin de consolidar estas operaciones en Honduras. Lamentamos sinceramente el impacto de estos cierres sobre nuestros empleados, sus familias y comunidades. Sin embargo, estas acciones se hicieron necesarias debido a la creciente competencia global y al descenso en la economía mundial. Todos los empleados afectados serán tratados con justicia y respeto, de conformidad al compromiso de Gildan de respetar sus valores de responsabilidad social.

**Glenn J. Chamandy**  
Presidente y Director General

# MENSAJE A LAS PARTES INTERESADAS

Al tiempo de publicación de este informe estamos en medio de una revisión estratégica de nuestros programas. Con un enfoque a largo plazo, éste nos permitirá seguir integrando factores sociales y ambientales en nuestras actividades empresariales diarias, definir mejor los papeles y deberes y aumentar la responsabilidad de todos los departamentos involucrados en la implementación de la hoja de ruta. Esperamos poder compartir nuestra estrategia revisada con ustedes en nuestro informe completo de ciudadanía corporativa de 2009.

En esta publicación provisional, encontrarán actualizaciones sobre nuestros programas incluyendo:

- la implementación de un programa progresivo de ergonomía en nuestras instalaciones de confección en Centroamérica (ver la página 7);
- la mejoría de nuestro programa de gestión de residuos en todas las operaciones (ver la página 12); y
- el ganar con altos honores el premio del *Globe & Mail Report on Business* – “Board Games” sobre el tema de gobierno corporativo (ver la página 24).

Motivados por estos y otros puntos destacados en detalle en este informe, seguimos afrontando desafíos y en consecuencia seguimos en la búsqueda de mejoras. Dentro de las cuales, optimizaremos el procesamiento de los datos de auditoría social y ambiental para que se centren en los impactos y las causas raíces. Nos esforzaremos para reducir aún más los impactos ambientales provenientes de la energía, el agua y de

los desechos. También seguiremos construyendo nuestras relaciones con una gama diversa de grupos, desde ONGs locales responsables hasta analistas que revisan los programas de cambio climático en nombre de inversionistas globales.

Nuestro compromiso con las partes interesadas y nuestro compromiso continuo hacia las mejores prácticas será también clave en la manera en que apoyamos a nuestros empleados y las comunidades en estos tiempos de incertidumbre económica global y los cierres de algunas de nuestras instalaciones anunciados recientemente.

Al compartir algunos de nuestros éxitos y desafíos con ustedes a través de este informe, le invitamos a hacernos llegar sus comentarios. La información para contacto está disponible en la parte interna de la contraportada de este informe.

**Corinne Adam**  
Vicepresidenta de Responsabilidad  
Social Corporativa

# PRÁCTICAS

# LABORALES

## ACTUALIZACIÓN DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN 2008-2009

### COMPROMISO: CÓDIGO DE CONDUCTA Y POLÍTICAS

- ✓ Revisar y actualizar el código de conducta para reflejar las nuevas mejores prácticas.
- ✓ Implementar el código de conducta en nuevas fabricas.

#### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Hemos realizado una revisión interna y comenzado una revisión externa del código de conducta de Gildan. El proceso de implementación fue suspendido en febrero de 2008 cuando la *Fair Labor Association* (FLA) decidió a nivel del Consejo Directivo actualizar su código de conducta. Estamos a la espera de la versión revisada de la FLA para poder completar la nuestra. Mientras tanto, estamos divulgando nuestro actual código de conducta en nuestras instalaciones en los Estados Unidos y en las fábricas de nuevos contratistas.

Una vez terminada la actualización de nuestro código, éste será distribuido y nuestros empleados recibirán entrenamiento acerca del contenido revisado. Nuestro tiempo estimado para terminarlo y empezar a implementarlo es 2010.

4 [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)



### COMPROMISO: PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS

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

#### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Hemos actualizado nuestros afiches de la línea directa de integridad y actualmente estamos revisando nuestro procedimiento interno de capacitación con respecto al proceso de presentación de quejas de Gildan. Esta capacitación se llevará a cabo en las instalaciones tanto nuevas como existentes en el 2009.

Para consolidar más aún nuestro compromiso hacia los procedimientos para la presentación de quejas, estamos revisando el mandato del Comité de Quejas de Empleados, que tiene la responsabilidad de apoyar nuestro proceso actual de presentación de quejas. Este es un comité ejecutivo interfuncional encabezado por Auditoría Interna, con representantes de Responsabilidad Social Corporativa, Recursos Humanos, Departamento Legal, Finanzas y Seguridad. El propósito de este comité es revisar las quejas y preocupaciones recibidas a través de la línea de ética e integridad, asegurarse que las mismas son tratadas y que reciben el seguimiento adecuado.

DETRÁS DE CADA PIEZA DE  
ROPA QUE FABRICAMOS, HAY  
UN EQUIPO DE EMPLEADOS  
HÁBILES Y COMPROMETIDOS  
TRABAJANDO EN UN AMBIENTE  
SEGURO, POSITIVO Y  
MANEJADO CON ETICA.

**COMPROMISO:  
CONFORMIDAD CON EL 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.

**COMPROMISO:  
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 responsabilidad social corporativa para recabar y analizar información eficazmente para 2009.

UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Se realizaron un total de 87 auditorías de cumplimiento social en las instalaciones tanto de Gildan como de contratistas por auditores internos y externos durante nuestro año fiscal 2008. Las auditorías nos permiten identificar brechas en nuestros estándares para cumplimiento social y establecimiento de acciones correctivas, y nuestro objetivo es animar y apoyar a los gerentes de planta y sus equipos para mejorar continuamente su rendimiento. Para ese fin, les ayudamos a identificar la causa raíz de las conclusiones detectadas para desarrollar remedios sostenibles. Estas son registradas en planes de acción que son monitoreados al menos trimestralmente.

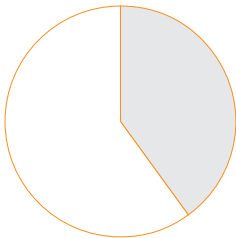
Estamos actualizando nuestras herramientas de medición. Proporcionaremos más información sobre los resultados de nuestra auditoría en el informe de 2009.

UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

**Implementación de FLA 3.0**

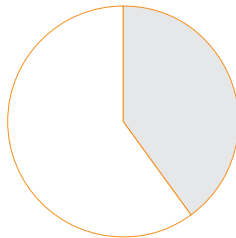
La FLA ha creado módulos de auto-evaluación para las fábricas que participan en el programa FLA 3.0 basándose en las violaciones más frecuentes detectadas en el sector de la vestimenta en la región donde están ubicadas las fábricas. Estas auto-evaluaciones son cotejadas mediante encuestas con trabajadores efectuadas por un proveedor de servicios independiente capacitado por la FLA. Ambos resultados son evaluados por la FLA y luego devueltos a las instalaciones con comentarios sobre clasificación y oportunidades para mejorar. Nuestro personal de responsabilidad social corporativa ha sido entrenado en el proceso FLA 3.0 y ha multiplicado la capacitación dentro de la gestión de la fábrica.

**AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL EFECTUADAS POR MONITORES INTERNOS**  
(Año fiscal 2008)



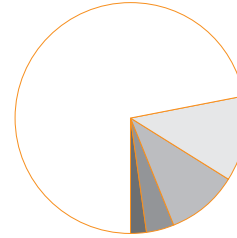
VISITAS A INSTALACIONES DE GILDAN 60 %  
 VISITAS A CONTRATISTAS 40 %

**TIPOS DE AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL**  
(Año fiscal 2008)



AUDITORÍAS SOCIALES COMPLETAS 60 %  
 AUDITORÍAS SOCIALES DE SEGUIMIENTO 40 %

**AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL POR FUENTE DE MONITOREO**  
(Año fiscal 2008)



AUDITORES INTERNOS 72 %  
 WRAP 12 %  
 CLIENTES 10 %  
 ACCORDIA 4 %  
 FLA 2 %



### **Implementación de FLA 3.0 (continuación)**

El objetivo de estos módulos de capacitación es tratar las causas raíz de las violaciones de los códigos mediante la integración de una gama de participantes, incluyendo la gerencia local y los empleados de las fábricas en el proceso de identificación de prioridades de los problemas de cumplimiento y el desarrollo de planes de remediación. Actualmente estamos aplicando FLA 3.0 en Honduras.

Conjuntamente con la implementación de FLA 3.0 y las mejoras planeadas para nuestra base de datos (Vea base de datos de Responsabilidad Social más adelante) esperamos proporcionar datos a partir del análisis de causas raíz en el informe del 2009.

### **Estandarización en el área de salud y seguridad ocupacional**

Para estandarizar nuestras políticas, creamos un grupo de trabajo y definimos nuestros medidores globales de salud y seguridad. Desarrollamos indicadores de salud y seguridad que se implementaron en todas nuestras instalaciones.

El indicador mide:

- Primeros auxilios (es decir, incidentes que no requieren de una persona con capacitación médica)
- Lesiones / enfermedades relacionadas con el trabajo
- Accidentes con pérdida de tiempo
- Desórdenes músculo- esqueléticos (MSD- por sus siglas en inglés) relacionados con el trabajo
- Horas de trabajo
- Días de trabajo perdidos
- Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo
- Tasa de severidad

Además, nuestras políticas de recursos humanos en nuestras operaciones han sido estandarizadas acorde al proceso de Sistema de Calidad de Gidan-*Gildan Quality System (GQS)*.

### **Mejoras a la base de datos de responsabilidad social**

Para mejorar nuestra base de datos de responsabilidad social corporativa, hemos evaluado varias opciones de sistemas y también hemos consultado a nuestros colegas de la FLA para comprender la metodología y las lecciones aprendidas después del desarrollo y la implementación de sus sistemas. con nuestro equipo inter-funcional vamos a concretaremos nuestra decisión con respecto a cuál sistema usaremos en el 2009.

## **PROGRAMA DE ERGONOMÍA PARA LOS EMPLEADOS DE GILDAN**

Para reducir la exposición de los empleados a condiciones que pueden conducir a desórdenes músculo- esquelético (MSD), hemos desarrollado y estamos implementando un programa de ergonomía. Este programa tiene como meta aumentar la conciencia con respecto a la ergonomía tanto entre los miembros de la dirección como entre los empleados, para reducir el potencial de lesiones y el desarrollo de un MSD, y para aumentar la satisfacción en el trabajo.

Como primer paso hacia una mejor comunicación del programa ergonómico de la compañía, se ha lanzado una campaña de concienciación en nuestras plantas de costura en Centroamérica. Se han comunicado mensajes sobre cómo evitar padecer un MSD y sobre prácticas ergonómicas efectivas a través de afiches y anuncios radiales transmitidos por los altoparlantes durante las pausas de ejercicios dos veces al día. Los instructores de los departamentos de salud y seguridad dirigen y supervisan los ejercicios y les recuerdan constantemente a los empleados la importancia de las mejores prácticas en ergonomía. Cada médico de planta también juega un papel importante en la campaña animando a nuestros trabajadores a aplicar estas mejores prácticas en el trabajo y en casa.



El diagrama "paso a paso" se tomó de un afiche de ergonomía expuesto en las instalaciones de Gildan en Honduras.

## COMPROMISO: 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.

### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Se han implementado programas de capacitación respecto a problemas de salud y seguridad ocupacional a todos los niveles en nuestras instalaciones. Hemos diseñado e implementado un programa de ergonomía en nuestras plantas de costura en Honduras. Durante el 2009, implementaremos este programa en el resto de nuestras instalaciones. Daremos más información sobre capacitaciones adicionales en nuestro próximo informe al terminar el análisis de brecha.

### Medidas adicionales de salud y seguridad en todas las instalaciones de Gildan

Junto con el programa de ergonomía de Gildan, también llevamos a cabo una serie de prácticas de salud y seguridad para trabajadores a fin de prevenir lesiones en el trabajo, y para apoyar a los trabajadores en su salud y bienestar general (Vea la página anterior para más información). Todas nuestras máquinas de costura incluyen protectores para ojos y dedos, nuestros empleados se sientan en sillas ergonómicas y en los casos donde el trabajo exige que permanezcan de pie, lo hacen sobre alfombras ergonómicas. Estamos usando una máquina limpiadora de manchas recientemente diseñada que reduce la concentración de vapores orgánicos en un 80%. Se adquirieron nuevos equipos de monitoreo para medir aún más la iluminación, la ventilación, los niveles de ruido y la concentración de partículas suspendidas para ser usados en todas las plantas. Además, hemos adquirido audiómetros y se están efectuando pruebas audiométricas, como parte de nuestro programa de conservación auditiva.

En cada instalación de Gildan hay una clínica médica con un médico y profesionales de la salud. Todas las instalaciones tienen un manual de salud y seguridad, al igual que un proceso de información para identificar el número de visitas de pacientes, el tipo de visitas y la relación entre problemas

de salud relacionados con el lugar de trabajo y áreas específicas dentro de la fábrica. Esta información, junto con la información recolectada en el marcador de salud y seguridad, le permite al personal médico buscar mejores oportunidades de prevención.

## CERTIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO

### *Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)*

Las fábricas de costura propiedad de Gildan en Centroamérica que, previamente habían sido certificadas, fueron re-certificadas en el 2008) en cumplimiento con los estándares de WRAP y la más reciente fábrica de costura de Gildan en Nicaragua fue certificada por primera vez. Tres cuartas partes de las instalaciones de nuestros contratistas en Haití también han recibido la certificación WRAP.

*WRAP es una organización independiente y sin fines de lucro dedicada a la manufactura ética alrededor del mundo. Su programa de certificación da fe que las fábricas individuales cumplan con sus principios y procedimientos en relación con un pago justo, dignidad del trabajador, condiciones seguras así como el impacto al medio ambiente.<sup>5</sup>*

### Fundación Hondureña de la Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE)

Cada año FUNDAHRSE entrega su premio “Sello FUNDAHRSE” a las compañías que demuestran contar con estándares altos en cuanto a la responsabilidad social corporativa. Para poder recibir dicho premio, las compañías deben contestar un extenso cuestionario de más de 200 preguntas relacionadas a los valores de la compañía, prácticas ambientales, relaciones con los empleados y con la comunidad, gobernabilidad, mercadotecnia y prácticas de compra. Este año, de las 25 compañías en Honduras que fueron preseleccionadas e invitadas a presentar su candidatura al premio, Gildan fue una de las únicas ocho compañías seleccionadas.

5 [www.wrapapparel.org](http://www.wrapapparel.org)





### **ACREDITACIÓN DE LA FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)**

En el 2007, Gildan se convirtió en la primera compañía manufacturera verticalmente integrada de ropa básica deportiva en recibir la acreditación de la FLA por su programa de cumplimiento laboral. Fuimos una de las únicas diez compañías a escala mundial que obtuvieron dicha acreditación.

Durante el proceso de evaluación de tres años, para recibir la acreditación, la FLA hizo visitas inesperadas a las instalaciones de manufactura de Gildan. Así mismo, organizó reuniones anuales con la gerencia y con el equipo corporativo de responsabilidad social para verificar que los procesos laborales y las políticas cumplieran con los requerimientos de la FLA.

La FLA es una organización sin fines de lucro con base en Washington, DC, cuyo objetivo es promover la adherencia a los estándares laborales internacionales y mejorar las condiciones de trabajo. Representa a una coalición múltiple de partes interesadas tales como compañías, universidades, y Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que comparten el compromiso a seguir un riguroso código de conducta.

Gildan ha sido recientemente electa por los miembros de la FLA para formar parte de su Junta Directiva a partir de Enero de 2009. Para conocer más acerca de la FLA, visite [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org).

María Elisa Caballero,  
Operadora de doblado y empaque  
Instalacion de fabricación de calcetines  
de Gildan, Río Nance, Honduras

# SOSTENIBILIDAD

## AMBIENTAL

### ACTUALIZACIÓN DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN 2008-2009

#### COMPROMISO: 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.

#### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Con el fin de mejorar nuestros estándares y prácticas ambientales, continuamente monitoreamos nuevas leyes y regulaciones en los países en donde operamos y así mismo evaluamos las mejores prácticas a escala mundial. Evaluamos nuestras necesidades y operaciones para desarrollar nuevas iniciativas y tecnologías que sean más eficientes y que respeten el medio ambiente. En el 2008 implementamos nuestro sistema de gestión de residuos y nuestro plan de gestión de derrames (ver páginas 12 y 14 para obtener más detalles acerca de estas iniciativas).

#### COMPROMISO: SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO AMBIENTAL (EPE)

- ✓ 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.

#### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Cada uno de estos objetivos establecidos en nuestro plan de acción 2008-2009, se encuentra en proceso. Los programas de gestión de residuos y gestión de derrames mencionados en las siguientes páginas son ejemplos de las iniciativas que son parte del sistema EPE. Se proporcionará información adicional en nuestro reporte del 2009.

#### COMPROMISO: 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.

#### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Nuestro compromiso de integrar los requerimientos ambientales a nuestra cadena de suministro es una iniciativa constante. Una nueva materia prima, un producto o proyecto de capital está sujeto a un estudio de impacto ambiental y es evaluado sobre la base de los principios de nuestro código de práctica ambiental.



El agua residual, que sale del proceso de manufactura en Honduras y la República Dominicana, es tratada en nuestro sistema biológico, el Biotop®. Las aguas residuales fluyen de las plantas textiles mediante una serie de lagunas en donde el pH es estabilizado de manera natural, utilizando bacteria para asegurar la degradación química y la eliminación de partículas. Para obtener más información por favor visite [www.gildan.com/corporate](http://www.gildan.com/corporate).

## PUNTOS DESTACADOS DEL 2008

### Aplicando el Código de Práctica Ambiental de Gildan en todos los materiales

El código de práctica ambiental de Gildan (ECP) fue creado en el 2002 para asegurar que los suministros existentes y nuevos no tuviesen sustancias dañinas para la salud de las personas o para el medioambiente.

Toda materia prima usada por Gildan debe cumplir con los requerimientos de nuestro ECP, incluyendo:

- Hilo de algodón y poliéster
- Químicos textiles y químicos auxiliares básicos
- Tintes
- Hilos, etiquetas de cuello, botones, cierres o cremalleras, hebillas y otros accesorios
- Bolsillos y empaques
- Productos para quitar manchas
- Productos de mantenimiento

Cualquier materia prima nueva que Gildan considere usar en sus productos debe ser primero analizada para obtener la aprobación ambiental y para su clasificación dentro de la base de datos de Gildan. Los materiales nuevos se clasifican y se toman medidas de acuerdo a los resultados. Por ejemplo, si se considera "Clase I-1" se trata de una Opción Ambiental de Compra Preferible – *Environmentally Preferable Purchasing Option* (EPPO). Si el análisis determina que el material no es un EPPO, entonces se recomienda reemplazar el producto por una opción amigable con el ambiente. Los resultados marcados como "Clase II" indican que la información proporcionada acerca de las pruebas efectuadas fue insuficiente. En estos casos, el proveedor debe proporcionar suficiente información antes de que se pruebe su uso en la producción. Los materiales "Clase III" son considerados inaceptables de acuerdo al ECP de Gildan, por lo tanto son rechazados.

Todos los materiales son clasificados utilizando una ficha técnica para identificar información importante con relación al manejo, salud y seguridad, primeros auxilios, inflamabilidad, impacto ecológico y procedimientos de desecho. Este sistema de clasificación asegura que los materiales sean utilizados de una manera segura, protegiendo la salud de los trabajadores y el ambiente.

### Implementación del Sistema de Gestión de Residuos

Además del ECP, desarrollamos un sistema de gestión de residuos el cual fue implementado en el 2008. Este sistema se basa en el concepto 4R-E ( en orden de importancia: reducción, reutilización, reciclaje, recuperación y eliminación). El programa ha sido implementado en todas las instalaciones de manufactura en Centroamérica y en la República Dominicana. Lo anterior incluye la identificación y cuantificación de todo residuo en cuanto a tipo y peso, en una base mensual y anual. Esto incluye sólidos generales, residuos peligrosos, biomédicos, reciclables y desechos especiales (tales como las baterías).

La implementación de este sistema de gestión de residuos implica el seguimiento de varios pasos claves, los cuales han sido comunicados a los supervisores y al personal de producción en cada instalación en Centroamérica y en la Cuenca del Caribe. En las instalaciones se cuenta con un dedicado equipo de empleados especializados en el ambiente para apoyar el seguimiento de los pasos claves del sistema, incluyendo:

- Clasificación de los residuos
- Procedimientos para el manejo de cada tipo de residuos
- Información específica según el tipo de instalación para la reducción y flujo de residuos en la cafetería, oficina e instalaciones
- Creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos en caso de ser necesario
- Procedimientos para documentar y presentar información referente a los residuos
- Identificación de los impactos causados por la empresa en el medioambiente
- Oportunidades para continuar incrementando la conciencia ambiental y la integración de buenas prácticas de gestión de residuos.

Estas prácticas son ahora parte del sistema de gestión de residuos de Gildan, sean o no requeridas por las leyes locales. El sistema de gestión de residuos ha permitido que Gildan incremente el reciclaje y reduzca la cantidad de residuos enviados a los vertederos de basura.

En el 2008 nos encontramos reuniendo información de referencia, la cual estará disponible en el informe del 2009.

COMO FABRICANTE  
VERTICALMENTE INTEGRADO,  
POSEYENDO Y OPERANDO  
NUESTRAS PROPIAS PLANTAS,  
TENEMOS UN MAYOR  
CONTROL SOBRE EL IMPACTO  
AMBIENTAL TOTAL DE  
NUESTRAS OPERACIONES.

### Controles de Derrames

Paralelamente a nuestro sistema de gestión de residuos, hemos reforzado los procedimientos de gestión para prevenir y controlar los derrames. Aunque contamos con los procesos necesarios para minimizar la posibilidad de un derrame, no estamos exentos de un error humano. En el caso, que algún error ocurra, tenemos disponible información claramente documentada acerca de cada material que se tiene en las fábricas, acorde con nuestro proceso de clasificación de materiales. Cada material que pudiese derramarse está claramente marcado e incluye información concerniente al proceso a seguir para prevenir daños al ser humano y para minimizar la contaminación de suelos o del agua. El procedimiento define quien debe manejar el derrame, cómo manejarlo, el control, la eliminación de los residuos y el reporte de información.

Hemos comenzado la implementación de este procedimiento mediante entrenamiento y presentaciones en Honduras, República Dominicana y Nicaragua en el 2008.

### Recuperación de Salmuera

En nuestras instalaciones textiles en Honduras y República Dominicana, probamos en el 2008 un sistema de recuperación de salmuera para reutilizar la sal proveniente de las aguas residuales del proceso de teñido, permitiendo así una reducción general de sal y agua.

El éxito de estos proyectos pilotos nos llevó a la construcción del sistema completo en nuestras instalaciones textiles en Honduras y República Dominicana. Actualmente estamos ajustando los últimos detalles de estos sistemas recientemente instalados.

### Participación en el Proyecto Carbon Disclosure Project (CDP)

Gildan participó en el Proyecto *Carbon Disclosure Project* (CDP) por primera vez en el 2008. El CDP es una organización independiente sin fines de lucro que tiene como fin el crear relaciones duraderas entre accionistas y corporaciones, lo anterior con relación a las implicaciones en el cambio climático para apoyar el valor de las acciones y las operaciones comerciales. Su objetivo es facilitar el diálogo, apoyándose en información de calidad, de la cual puede surgir una respuesta responsable en cuanto al cambio climático.

Este año fue el sexto año de informe del CDP, y más de 1,500 compañías respondieron, en comparación con las 235 del primer año. El informe canadiense fue presentado en noviembre y se encuentra disponible en [www.cdproject.net](http://www.cdproject.net).

De ahora en adelante, continuaremos midiendo nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Con la continuación de la implementación de nuestro sistema de evaluación de rendimiento ambiental en el 2009, estaremos equipados con información y análisis para seguir reduciendo nuestro consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

### El Primer Plan Estratégico de Montreal para un Desarrollo Sostenible

La ciudad de Montreal lanzó un plan de sostenibilidad en conjunto con empresas locales.

Las compañías son motivadas a tomar acción enfocándose en cinco áreas sostenibles claves, incluyendo:

- Calidad del aire/reducción de gases de efecto invernadero
- Calidad de entornos residenciales
- Gestión responsable de recursos
- Motivación a industrias, empresas e instituciones para adoptar prácticas sólidas de desarrollo sostenibles
- Protección de la biodiversidad, ambientes naturales y áreas verdes

Hemos desarrollado nuestro plan de acción para el 2009 y presentaremos la información acerca de nuestros programas en nuestro siguiente informe. Este proyecto esta siendo desarrollado en las oficinas de la casa matriz y, si resulta exitoso, será extendido a las otras instalaciones.

### Certificación

En el 2008 renovamos la certificación Oeko-Tex<sup>6</sup> Standard 100 de todos los productos marca Gildan. La certificación Oeko-Tex Standard 100 trata de manera completa el componente de ecología humana en los productos textiles. Evalúa y efectúa pruebas para detectar sustancias dañinas presentes en los textiles procesados que vayan a estar en contacto con los consumidores.







El sistema Biotop® que utilizamos en Honduras y República Dominicana trata las aguas residuales de nuestra planta textil al mismo tiempo que crea un hábitat seguro para la flora y fauna local. Para obtener más información acerca de nuestro sistema biológico de tratamiento de aguas residuales, por favor visite: [www.gildan.com/corporate](http://www.gildan.com/corporate).

# RELACIONES CON LA COMUNIDAD

## ACTUALIZACIÓN DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN 2008-2009

---

### COMPROMISO: PROGRAMA DE DONACIONES

- ✓ Revisar, desarrollar e implementar un nuevo programa de donaciones globales.
- ✓ Realizar un estudio de evaluación de necesidades en países 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.

### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

En el 2008 nos comprometimos a crear un programa global de desarrollo comunitario para reforzar nuestra participación con las comunidades en donde operamos y para asegurar que nuestras donaciones tengan el mayor impacto positivo posible. Como primer paso para lograr cumplir este compromiso, encuestamos a cerca de 8,000 empleados en Honduras, Nicaragua y Haití para identificar sus necesidades con relación a la vivienda, acceso al agua limpia, alimentos y necesidades de su comunidad. Actualmente estamos examinando los resultados de todos los países.

Los resultados preliminares indican que el enfoque en el agua (por ejemplo, el acceso al agua limpia) podría ser el más apropiado para el programa global. Analizaremos más a fondo los resultados de las encuestas y prepararemos una estrategia global revisada de desarrollo comunitario para nuestro informe del 2009.

Este año, patrocinamos iniciativas importantes en las comunidades en donde operamos. De escuelas primarias a escuelas técnicas y de diseño de modas, de donaciones para el servicio médico al apoyo en casos de huracanes, Gildan es un benefactor activo en las comunidades en donde opera. Les invitamos a leer más acerca de nuestra participación dentro de la comunidad visitando nuestro sitio Web corporativo en [www.gildan.com](http://www.gildan.com), ingresando a la sección de ciudadanía corporativa.



Gildan se asoció con la municipalidad de Choloma, Honduras, para patrocinar la construcción de un edificio nuevo de seis salones de clase para la escuela Noemí Ferrera, el cual puede proporcionar educación a más de 150 niños de preescolar hasta sexto año de primaria.

**COMPROMISO:  
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE PROBLEMAS  
DE SALUD DEL EMPLEADO**

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

UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

En cada una de las instalaciones de Gildan en Centroamérica y en la Cuenca del Caribe, existe una clínica de salud la cual cuenta con un doctor y enfermeras para brindar apoyo a los empleados en las instalaciones. Aunque las funciones principales de estos equipos son el prevenir y manejar las cuestiones relacionadas a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, estas clínicas brindan apoyo a los empleados en áreas que van más allá de las necesidades específicas del lugar de trabajo.

**Programas de Prevención de Problemas de Salud**

Una fábrica de costura en Haití tuvo 463 visitas por atención médica en un periodo de tres meses. De éstas, menos del 5% fueron referentes a problemas de salud relacionados al trabajo. La mayoría de estas visitas a la clínica fueron concernientes a problemas que son comunes dentro de la comunidad tales como amigdalitis, parásitos intestinales y dermatitis. Los empleados fueron tratados o recibieron atención preventiva en la clínica de Gildan.

En Nicaragua, el equipo médico en una de las instalaciones de costura estableció un programa de entrenamiento especial para mujeres embarazadas, incluyendo ejercicios específicos una hora a la semana y orientación sobre el cuidado de la salud. Debido al éxito del programa en Nicaragua, estamos desarrollando este procedimiento como una mejor práctica en nuestras otras instalaciones de costura en Centroamérica y la Cuenca del Caribe.

En Honduras, en una de nuestras instalaciones de costura se desarrolló una campaña para promover la prevención del cáncer de mama, y de esta manera crear conciencia entre las empleadas. Durante el evento, el equipo médico de la fábrica entrenó a aproximadamente 700 mujeres en cuanto a los métodos preventivos de detección de cáncer de mama. El entrenamiento se complementó con videos y mensajes en los tableros de anuncios y por medio de altavoces. Los empleados proporcionaron comentarios positivos acerca de la campaña, y mencionaron que aprendieron información nueva que les podría llegar a salvar la vida. En el 2009, se espera que este programa se desarrolle en otras instalaciones.

Continuaremos apoyando los programas de prevención de problemas de salud en todas nuestras instalaciones, midiendo sus impactos y buscando oportunidades para mejoras continuas.



*Gildan continuó brindando su apoyo al Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras mediante una contribución financiera, 50 becas por año y el patrocinio de iniciativas especiales desarrolladas por los estudiantes. En esta foto de ven Lliana Vásquez, estudiante y Carmen Velásquez, el instructor.*



*Gildan continuó apoyando a escuelas en la comunidad de Guerra en la República Dominicana, lo anterior mediante reparaciones, material escolar necesario para los niños y el patrocinio de la Feria de la Ciencia.*



*Gildan apoyó los esfuerzos de ayuda humanitaria luego de un huracán en Haití mediante una significativa contribución a las operaciones de la Cruz Roja Canadiense. Aquí, Brenda Hernandez, regional interno de responsabilidad social en Caribe, distribuyendo cestos de comida a cada uno de nuestros empleados.*



*Este es el cuarto año que Gildan participa como benefactor importante de "Dans la rue" la cual es una organización con sede en Montreal que brinda ayuda a jóvenes sin hogar.*

NO IMPORTA DONDE  
OPEREMOS, FUERA  
DE LAS PUERTAS DE GILDAN  
EXISTEN COMUNIDADES A  
LAS CUALES DEBEMOS  
INTEGRARNOS COMO UN  
CIUDADANO CORPORATIVO  
RESPONSABLE.

## COMPROMISO: LA 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.

### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

En el 2008 reforzamos nuestro diálogo con diferentes organizaciones dedicadas a los derechos de los trabajadores en Centroamérica, Caribe, Estados Unidos y Canadá.

En la República Dominicana nos comprometimos más profundamente con CIPAF (Centro de Investigación para la Acción Femenina),<sup>7</sup> una organización dedicada a acabar con la pobreza y apoyar los derechos de los trabajadores. CIPAF es parte de una red regional de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que se esfuerza por promover el diálogo entre trabajadores, sindicatos y representantes del sector privado.

Junto con este continuo diálogo, Gildan participó en un taller organizado por la CIPAF en julio del 2008 en Santo Domingo. Durante este seminario, titulado “Metodologías y Técnicas de Auditoría Social”, Gildan proporcionó a los participantes información específica en cuanto a la forma en que los auditores sociales llevan a cabo sus inspecciones y recaban información, y con relación al saber cómo identificar y manejar las violaciones a los principios centrales. Este evento fue organizado en colaboración con Responsabilidad Social Internacional – *Social Accountability International*.<sup>8</sup>

Mantenemos un diálogo abierto con otras Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) regionales mediante nuestra participación en el grupo de las Américas del **Foro MFA-MFA Forum**, una red internacional de más de 80 organizaciones participantes representando marcas y vendedores al menudeo, asociaciones en la industria, sindicatos, Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) e instituciones multilaterales. Los participantes del Foro MFA trabajan unidos para explorar formas de minimizar los impactos negativos en las regiones en donde se producen prendas de vestir, lo anterior después de la finalización del acuerdo Multi-Fibre en enero del 2005.<sup>9</sup>

En Nicaragua somos miembros de **UNIRSE** (Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial), una ONG local cuyo fin es que las empresas se comprometan en asuntos relacionados a la responsabilidad social.

Como parte de nuestro compromiso con la **FLA**, participamos activamente en su comité de monitoreo y reuniones de la Junta Directiva tres veces por año. Esto es parte de nuestro compromiso hacia la acreditación (ver página 9), sin embargo, es así mismo parte de un proceso más profundo de compromiso. La FLA reúne a un amplio rango de partes interesadas incluyendo universidades, Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y compañías. Notamos que esto proporciona un intercambio muy valioso de perspectivas relacionadas a cuestiones claves y proposición de soluciones. La FLA tiene la capacidad de convocar importantes diálogos entre partes interesadas que, de otra forma, no contarían con un medio práctico para comunicarse regularmente; Gildan juega un papel activo en este proceso.

7 [www.cipaf.org.do](http://www.cipaf.org.do)

8 [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

9 El Foro MFA (MFA Forum) comenzó en el 2004 y Gildan ha sido participante en el grupo de las Américas desde el año 2007. Para obtener más información acerca del Foro MFA visite [www.mfa-forum.net](http://www.mfa-forum.net)





Olvin Hernández  
Operador de Tejido en las instalaciones de la planta  
de calcetines, Río Nance, Honduras

# GOBIERNO

# CORPORATIVO

## ACTUALIZACIÓN DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN 2008-2009

### COMPROMISO: 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.

#### UN VISTAZO A LA ACTUALIZACIÓN

Estamos continuamente evaluando y adoptamos tendencias de la industria en constante evolución y sus mejores prácticas a medida que van surgiendo. Por ejemplo, en 2008, enmendamos nuestra Política sobre el Abuso de Información Confidencial Interna para realizar Operaciones de Mercado – *Insider Trading Policy*, para incluir la prohibición de transacciones de monetización y otros procedimientos de cobertura contra riesgos por parte de personas internas de la Compañía con la finalidad de reducir la exposición de sus carteras de valores para así reasegurar a los inversionistas que los intereses económicos del personal de alta gerencia de Gildan y de los miembros de la Junta Directiva van de la mano con los de los accionistas de Gildan. Además, este año Gildan incluirá más información sobre la compensación de los ejecutivos en su carta circular de la gerencia correspondiente al 2008, eligiendo voluntariamente cumplir con las nuevas reglas relativas a información sobre la compensación de los ejecutivos recientemente adoptadas por las Administradoras de Valores de Canadá, aún cuando dichas reglas todavía no son aplicables a Gildan.<sup>10</sup>

### LA RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA DIRECTIVA HACIA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Como parte de su mandato formal, nuestra Junta Directiva posee la responsabilidad general de supervisar la estructura y los procedimientos de gobierno corporativo de la Compañía y de monitorear y revisar las prácticas de responsabilidad social y medioambiental de la Compañía. La Junta, bajo la dirección de su Presidente y con el respaldo de su Comité de Gobierno Corporativo, cumple con este mandato evaluando, adoptando y respaldando continuamente los principios, prácticas y políticas de gobierno corporativo de Gildan.<sup>10</sup> La Junta también recibe de la gerencia informes trimestrales de actualización sobre las prácticas de responsabilidad social y ambiental de la Compañía.

<sup>10</sup> El Presidente de la Junta Directiva y los miembros del Comité de Gobierno Corporativo son cada uno independientes dentro del significado de las leyes canadienses sobre Valores y las normas de cotización de la Bolsa de Valores de Nueva York.





EN NOVIEMBRE  
DE 2008, GILDAN LOGRÓ  
EL PRIMER LUGAR EN  
LA CLASIFICACIÓN  
ANUAL DE GOBIERNO  
DE LAS CORPORACIONES  
PÚBLICAS CANADIENSES,  
PUBLICADO EN  
EL GLOBE AND MAIL.

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Nuestro compromiso de adoptar prácticas de gobierno corporativo sólidas y transparentes, asegura el lugar de Gildan dentro de los líderes en gobierno corporativo, un logro reconocido de nuevo este año en el Informe de Negocios-*Report on Business*, una sección del periódico *The Globe and Mail*. En noviembre, dicha sección clasificó a Gildan como una de las 180 compañías públicas (sin incluir fideicomisos de ingresos) incluidas en el Índice Compuesto TSX/S&P. El *Report on Business* cataloga las prácticas canadiense de gobierno utilizando un riguroso conjunto de criterios diseñado para ir más allá de las reglas obligatorias mínimas impuestas por los reguladores de Valores Canadienses. La categorización se basa en la revisión de la circular gerencial de delegación de las compañías y así mismo examina las prácticas de gobernabilidad en 4 áreas claves: composición de la junta de directores, compensación, derechos de los accionistas y divulgación de información. En la clasificación de este año el promedio fue 70 puntos de un máximo de 100 puntos. Gildan alcanzó 98 puntos de 100. La metodología y criterio utilizado para evaluar a las compañías se encuentran disponibles en <http://www.reportonbusiness.com/boardgames2008>

Además de lo anterior, el Centro Clarkson de Ética Empresarial y Efectividad de Juntas Directivas - *Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness* (CCBE), un centro de investigación y de comunicación con relación a el gobierno corporativo en la Escuela de Gestión Joseph L. Rotman (Universidad de Toronto), ha otorgado a Gildan la más alta clasificación global de AAA+ en su Índice de Confianza de la Junta y de Accionistas del 2007. Basándose en un sistema de clasificación comprendido de factores utilizado por accionistas activos para evaluar las juntas directivas, el CCBE evalúa y categoriza las juntas directivas de compañías enlistadas en el Índice Compuesto TSX/S&P de acuerdo a su potencial para actuar de una manera efectiva y de acuerdo también a su desempeño, tal como lo indican prácticas pasadas. El criterio de clasificación del CCBE del 2007 se encuentra disponible en <http://www.rotman.utoronto.ca/ccbe/>.

Para información más detallada acerca de los principios, prácticas y políticas de gobierno corporativo de Gildan, por favor visite nuestro sitio Web corporativo: <http://gildan.com/corporate/IR/corporateGovernance.cfm> y acerca de nuestra circular gerencial de delegación <http://gildan.com/corporate/IR/proxyCircular.cfm>.



## INFORMACIÓN DE CONTACTO

---

### **Responsabilidad Social Corporativa de Gildan**

Corinne Adam

Vicepresidenta de Responsabilidad Social

Teléfono: 514-734-8383 ou

Línea gratuita: 1-866-755-2023

Correo electrónico: coadam@gildan.com

### **Comunicaciones Corporativas de Gildan**

Geneviève Gosselin

Directora de Comunicaciones Corporativas de Gildan

Teléfono: 514-343-8814 ou

Línea gratuita: 1-866-755-2023

Correo electrónico: ggosselin@gildan.com

*Para información adicional acerca de Gildan y de nuestro compromiso de llevar a cabo prácticas de negocios en concordancia con la responsabilidad social, por favor no dude en comunicarse con nosotros.*



**Utilizar 5,346 lb. de Rolland Opaque 30 en vez de fibras de papel vírgenes reducirá su huella ecológica de**



**13**  
árboles



**2.5 kg**  
de partículas  
suspendidas  
en el agua



**37,170 L**  
de agua



**393 kg**  
de desechos  
sólidos



**1,096 kg**  
de emisiones  
de aire



**187 m<sup>3</sup>**  
de gas  
natural



**Reciclado**  
Apoyamos el uso responsable  
de los recursos forestales  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org) Cert no. SW-COC-1160  
© 1996 Forest Stewardship Council

