

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2017



**GENUINAMENTE
COMPROMETIDA**

ÍNDICE

RESPONSABILIDAD GENUINA

Mensaje del Presidente y Director General
Mensaje de la Vice-Presidenta de Ciudadanía Corporativa
Visión, misión y valores
Descripción de la Compañía
Aspectos destacados del 2017 y 2018

INFORMES

Metodología y Aseguramiento del Informe
Gobierno y Gestión de Riesgos
Evaluación de Materialidad

ESTRATEGIA

Estrategia de Responsabilidad Genuina
Alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
Objetivos y Propósitos

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

Garantizar Lugares de Trabajo Seguros y Ergonómicos
Empoderar a las Mujeres en el Trabajo
Respetar la Libertad de Asociación
Salario Justo
Prácticas de Empleo

CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE

Optimizar el Consumo del Agua
Gestión Segura de Químicos Abordar el cambio climático

CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS

Fomentar la Participación en la Comunidad, la Educación y la Vida Activa

CONCLUSIONES

Próximos Pasos

APÉNDICES

Programas de Capacitación e Iniciativas por País
Iniciativas de Participación de los Empleados por País
Programas de la Comunidad por País
Códigos y Políticas

MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL



Gildan se fundó bajo el principio básico de que la mejor estrategia era tener nuestras propias instalaciones de manufactura, enfocar la atención en nuestros clientes, adoptar nuestro espíritu emprendedor y tratar a todos con respeto y dignidad. Me complace decir que, después de más de 30 años, esos mismos principios siguen vigentes y son los que guían nuestras decisiones, estrategias comerciales y nuestra visión de hacer mejores prendas de vestir.

Estoy muy contento de compartir con ustedes el Informe de Responsabilidad Genuina 2017 de Gildan, en el que se ponen de manifiesto nuestros esfuerzos en todos los asuntos relacionados con la responsabilidad social corporativa, y nuestro

progreso hacia nuestras metas sociales y ambientales para el 2020.

Este año llevamos a cabo una evaluación de materialidad exhaustiva que nos dio información valiosa y nos ayudó a establecer nuestras prioridades sociales, medioambientales y de comunidad para los próximos años. La evaluación también nos ayudó a diseñar nuestro plan estratégico conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (SDGs, por sus siglas en inglés), creados para luchar contra el cambio climático, reducir la pobreza y abordar la desigualdad.

Como uno de los mayores fabricantes en el mundo de ropa deportiva, ropa interior y calcetines, entendemos claramente que nuestro éxito y crecimiento futuro exigen que llevemos a cabo mejoras continuas integrando de forma constante soluciones sostenibles e invirtiendo en tecnologías innovadoras. Estas acciones son, ante todo, guiadas por nuestro compromiso para cuidar a nuestros empleados, conservar el medioambiente y crear comunidades sólidas.

Haciendo Mejores Prendas de Vestir

Nuestra visión es la de aprovechar la fortaleza de nuestro modelo de negocio verticalmente integrado, que abarca nuestra experiencia en manufactura a gran escala, y el compromiso inquebrantable para operar responsablemente y crear valor en todo lo que hacemos para nuestras partes interesadas:

- Para nuestros clientes, al ofrecer productos de calidad superior e impulsados por el valor
- Para las comunidades en donde operamos, al actuar responsablemente mientras creamos impactos económicos positivos.
- Para nuestros empleados, creando entornos de trabajo seguros y favorables, donde se respalda su desarrollo y se les impulsa a contribuir al éxito de la Compañía.
- Para nuestros accionistas, impulsando la excelencia operativa, el desarrollo consistente de las ventas, el crecimiento de los ingresos y una mayor rentabilidad de las inversiones.
- Para el medioambiente, buscando la mejora continua invertiré invirtiendo en innovaciones sostenibles para reducir nuestro impacto en las generaciones futuras.

Transparencia

Es evidente que los consumidores exigen cada vez más visibilidad sobre cómo se fabrican los productos que compran. Gildan está en condiciones de ofrecer esa transparencia, ya que al ser una variable atípica de integración vertical dentro de la industria mundial de la confección, más del 90% de nuestros ingresos se generan gracias a los productos fabricados en nuestras instalaciones, las que son propiedad de la Compañía. Vamos a publicar nuestro 14° Informe de Responsabilidad

Social Corporativa (RSC), en el que vamos a compartir con las partes interesadas nuestros logros, desafíos y próximos pasos.

Cuidar a Nuestros Empleados

Creemos firmemente que nuestros empleados son el recurso más importante de nuestra Compañía y un factor esencial de nuestro éxito. Cualquier compañía puede adquirir las máquinas que compramos, pero muy pocas pueden igualar a Gildan en la fortaleza de nuestros empleados, la calidad de sus habilidades y nuestra dedicación colectiva para hacer grandes productos y operar responsablemente.

Nuestro compromiso con los empleados va más allá de garantizar salarios justos e incluye importantes beneficios que tengan impactos positivos en su vida cotidiana y sus comunidades. Solo durante el último año hemos brindado más de 2 millones de horas de capacitación y desarrollo para nuestros 50,000 empleados.

En línea con las políticas de Diversidad e Inclusión de la Compañía y los principios subyacentes presentados en 2016, nos complace ver que las mujeres actualmente representan más del 42% de los puestos de gestión y cerca del 47% de nuestra base global de empleados en todo el mundo.

Hemos implementado programas, como el Programa de Empoderamiento de las Mujeres, en colaboración con Visión Mundial Honduras, la Serie de Conferencias de Liderazgo de Mujeres y una variedad de iniciativas de orientación para inspirar, comprometer y apoyar a las mujeres en el

desarrollo de sus habilidades de liderazgo.

Conservar el medioambiente

Sabemos que el agua y el cambio climático son prioridades fundamentales para nuestra Compañía y nuestras partes interesadas.

Nuestras metas para el año 2020 son reducir la intensidad del consumo del agua, el consumo de energía, las emisiones de GEI y la generación de residuos en un 10% por kilogramo de producto en todas nuestras operaciones, en comparación con el año de referencia 2015.

Ya hemos cumplido nuestro objetivo de 2020 de reducir la intensidad del consumo del agua y hemos logrado buenos resultados en otros parámetros de medición, mientras continuamos trabajando hacia lograr esos propósitos. Seguimos con el reciclaje o la reutilización de más del 86% de nuestros residuos totales.

Ser transparente también significa compartir nuestras fallas. Durante el año pasado, con la integración de las instalaciones adquiridas, la construcción de una nueva planta en Honduras y la cantidad inusual de lluvia que afectó nuestro acceso a materia prima de buena calidad para el funcionamiento de nuestros sistemas de generación de vapor de biomasa, notamos un aumento atípico, tanto en nuestras emisiones de GEI, como en la cantidad de residuos de vertedero. Sin embargo, confiamos en que nuestras inversiones continuas nos permitirán cumplir nuestros objetivos para el 2020.

Crear comunidades sólidas

Como un empleador importante en muchas

de las regiones en las que operamos, tenemos la oportunidad de ayudar a construir comunidades más sólidas al realizar inversiones en materias de salud, educación y programas de participación en la comunidad.

Nos asociamos con la organización Pencils of Promise a través de nuestra marca American Apparel para ayudar a crear conciencia y brindar apoyo para la alfabetización infantil. Durante el año 2017, lanzamos una colección Pencils of Promise que aportó USD 220,000 para construir, durante el verano de 2018, nuevas escuelas, mejorar los ambientes escolares y brindar apoyo a maestros en Guatemala y Ghana.



En Bangladesh, donamos más de USD 75,000 a la organización Room to Read® para apoyar a más de 160 niñas en el Programa de Educación para Niñas, y también construimos una biblioteca y creamos un programa de alfabetización en una escuela en la ciudad de Dhaka.

Durante el año pasado, nuestros empleados demostraron una vez más su compromiso compartido con sus comunidades durante

la 5ª edición de Glow Run, una carrera anual de 5 Km, que es además un evento de recaudación de fondos. En 2017, el evento reunió a más de 12,000 empleados de Gildan y a sus familias en Honduras, Nicaragua y República Dominicana, y recaudó más de USD 100,000 para apoyar proyectos locales.

Reconocidos por Nuestro Compromiso con la RSC

Siempre nos complace que se nos reconozcan por nuestros esfuerzos colectivos y compromiso continuos para operar de manera sostenible y responsable. En el año 2017, y por quinto año consecutivo, Gildan fue incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (Índice Mundial DJSI) como la única compañía estadounidense incluida dentro del grupo industrial textil, de confección y de artículos de lujo en el Índice mundial DJSI.

Por décimo año consecutivo, Gildan recibió también el sello FUNDAHRSERSE, que reconoce a las organizaciones presentes en Honduras que demuestran prácticas innovadoras con respecto a las relaciones

con los empleados y la comunidad, los derechos humanos, el trabajo, la gobernabilidad, el medioambiente y las prácticas operacionales.

Haciendo Prendas Sostenible

Los invito a leer nuestro informe y obtener más información sobre cómo hacemos mejores prendas de vestir. Nuestros logros son el resultado del compromiso de nuestra administración y nuestros empleados, los que brindan su apoyo para que Gildan desempeñe un rol significativo en la industria y podamos diferenciarnos a través de nuestras acciones.

Me gustaría agradecer a todas las personas que contribuyeron a estos logros, a nuestros clientes, accionistas y otras partes interesadas por confiar en nosotros para seguir aportando valor en todo lo que hacemos.

[firma]

Glenn J. Chamandy

Presidente y Director

MENSAJE DE LA VICE-PRESIDENTE DE CIUDADANÍA CORPORATIVA



Me alegra presentar nuestro Informe de Responsabilidad Genuina 2017, basado en las normas de la Iniciativa de Reporte Global (GRI, por sus siglas en inglés): Una opción integral, que demuestra nuestros resultados, resalta nuestros desafíos y brinda información detallada relacionada con la amplia variedad de iniciativas que hemos emprendido durante el 2017.

El año pasado estuvo nuevamente marcado por un crecimiento significativo en Gildan, con la exitosa integración de tres adquisiciones y la construcción de una planta textil de última generación en Honduras. Durante este año, además de ofrecer nuestros programas de RSE,

realizamos la segunda evaluación de materialidad para poder identificar los problemas sociales, ambientales y económicas que tienen un mayor impacto en el éxito a largo plazo de nuestro negocio.

Las problemáticas sociales de mayor importancia que surgieron fueron los derechos humanos y laborales, salud y seguridad, así como la trazabilidad. A nivel medioambiental, los problemas más urgentes fueron la utilización del agua, el manejo de las aguas residuales y la seguridad química. La identificación de estos problemas ha ayudado a guiar nuestros esfuerzos para establecer nuestras prioridades estratégicas y áreas clave de interés para los próximos años.

Como parte de nuestros esfuerzos, durante este último año también hemos planificado nuestras prioridades en conformidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (SDGs, por sus siglas en inglés), los cuales se detallan en la sección Estrategia. Nos hemos puesto metas ambiciosas para contribuir a estas áreas, con el fin de aprovechar nuestro alcance, nuestras fortalezas y nuestra colaboración con proveedores, socios, organizaciones no gubernamentales y grupos de la industria.

Invertir en Nuestros Empleados

Creemos que brindando a los empleados oportunidades de trabajo de buena calidad en entornos de trabajo seguros y favorables, podemos aumentar la prosperidad no solo de nuestros empleados, sino también de sus familias y comunidades. Estamos muy

orgullosos de ofrecer oportunidades para que los empleados puedan mejorar sus competencias y niveles de educación a través de los programas de capacitación, programas de equivalencia de educación secundaria, así como becas para continuar su desarrollo profesional.

Pasos Suaves

En nuestra evaluación de materialidad, el manejo del agua se identificó como un elemento clave en nuestras operaciones. Estamos trabajando continuamente para incrementar la eficiencia en el consumo del agua y probando proyectos de investigación para reducir nuestras cargas de extracción de agua, al reintegrar en nuestros procesos el agua que se recupere.

Durante 2017, logramos reducir nuestra intensidad del consumo del agua por kilogramo de producción en un 10% por medio de inversiones continuas, tales como la sustitución de nuestras máquinas de teñido a presión en nuestras instalaciones textiles en Honduras. Estas máquinas cuentan con nuevas tecnologías y un diseño mecánico para disminuir significativamente el consumo del agua por kilogramo de tela producido. Otro factor importante que contribuyó a este descenso fue la instalación de controles y medidores de flujo en las bombas de pozo, con el fin de administrar de mejor forma el consumo del agua en las instalaciones de nuestro complejo Rio Nance.

Actualmente, nuestras aguas residuales se administran principalmente a través de nuestro sistema de Biotop, que utiliza la

gravedad, las bacterias y la luz del sol para devolver agua limpia al medioambiente. Para algunos efluentes también usamos reactores biológicos, que se basan en la oxidación biológica para el tratamiento de aguas residuales.

En 2017, fuimos testigos de una disminución en el consumo de combustible de un 19%, en comparación con el consumo durante 2016, atribuida principalmente a la mayor utilización de las fuentes de energía renovable, como resultado de la mejora de la eficiencia en nuestras calderas de biomasa.

Continuamos con nuestros esfuerzos para la reducción del consumo energético en nuestras operaciones. El proyecto principal identificado para alcanzar este objetivo es la instalación de refrigeradores de alta eficiencia que funcionen con vapor producido por el proceso de generación de vapor de biomasa. Un segundo proyecto es la instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras instalaciones textiles. Este proceso nos ha permitido generar aproximadamente 3,700,000 m³ de agua caliente mediante el aprovechamiento de la energía térmica recuperada desde nuestras aguas residuales salientes. Este proyecto también reduce el calor del efluente que ingresa en el sistema Biotop, lo que mejora la eficiencia de todo el sistema como un subproducto del efluente del enfriador. Otros proyectos realizados durante 2017 incluyen el aislamiento de los conductos de vapor y condensado para minimizar las pérdidas térmicas, la remodelación del sistema de iluminación a

instalaciones de menor consumo eléctrico y la mejora de los procesos de manejo de aire comprimido.

Contribuir a la Mejora de la Infraestructura Social en Nuestras Comunidades

Gildan se enorgullece del impacto económico positivo que creamos más allá del alcance de nuestras operaciones y empleo directo. En los últimos 15 años hemos sido los líderes de la industria en el desarrollo de la infraestructura local en nuestras comunidades y en impulsar el desarrollo de los negocios locales, con el objetivo de crear un entorno económico más sostenible en estas regiones. El año pasado, Gildan, a través de sus operaciones en la región, invirtió más de USD 150 millones en materiales y servicios de proveedores de América Central y de la Cuenca del Caribe.

Una de las filosofías iniciales de la Compañía al contemplar la expansión de la producción en las regiones donde operamos era "Pensar globalmente, administrar localmente", al favorecer a los candidatos locales para cargos gerenciales. El año pasado, el 83% de todos los cargos gerenciales (nivel de director y superior) estaban copados por talento local.

Reconocemos que la adquisición de una vivienda propia es un logro importante en el crecimiento de los países en desarrollo, por lo que donamos USD 150,000 en anticipos a

empleados que intentaban comprar una casa nueva, como parte de nuestro programa Vivienda Para los Empleados en colaboración con las iniciativas del gobierno y de las instituciones bancarias locales de Honduras. El programa permitió que más de 240 empleados pudiesen comprar su primera vivienda.

Gildan también aportó USD 518,000 para la renovación de una unidad de neonatología en el Hospital Mario C. Rivas en San Pedro Sula, Honduras, que presta cuidados y servicios a más de 3,000 niños al año.

Lograr un Impacto Positivo para Todos

Estoy muy orgullosa de los progresos de Gildan y de la labor que estamos realizando. Creo que la visión de hacer mejores prendas de vestir solo se logrará mediante una colaboración continua a través de nuestra cadena de valor y de las inversiones en innovaciones sostenibles.

Al cuidar a nuestros empleados, conservar el medioambiente y crear comunidades sólidas, podemos seguir ofreciendo un crecimiento sostenible y generando impactos positivos en cada una de las vidas que tocamos.

[firma]

Claudia Sandoval

Vice-Presidente de Ciudadanía Corporativa

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES



VISIÓN

Haciendo Mejores Prendas de Vestir

Gracias a que somos propietarios de fábricas de primer nivel, verticalmente integradas y que perfeccionamos la experiencia en cada paso del proceso, revelamos eficiencias y ahorros de recursos que son invisibles para la mayoría de las personas.

Aprovechamos nuestro alcance global y gran escala con el fin de generar un impacto positivo en cuanto a la manufactura de prendas a través de inversiones en tecnología, mejoras continuas y soluciones sostenibles.

MISIÓN

Crear Valor en Todo lo que Hacemos

Creamos valor para nuestros clientes al ofrecer productos de calidad superior para toda la familia a precios bajos. Tenemos una influencia positiva en las comunidades en donde operamos, al actuar responsablemente y al generar impactos económicos positivos. Alentamos a nuestros empleados a tener éxito mientras los tratamos con respeto y dignidad, porque sabemos que son la clave de nuestro éxito. Impulsamos el crecimiento consistente de las ventas e ingresos, la mayor rentabilidad de las inversiones y la excelencia operativa continua para crear valor para nuestros accionistas. Nuestro objetivo es impulsar las ganancias y el crecimiento de las ventas, el sólido rendimiento de la inversión y la excelencia operativa continua para crear valor para nuestros accionistas. Aceptamos nuestra responsabilidad al buscar la mejora continua e invertir en soluciones sostenibles para reducir nuestros impactos en las generaciones futuras.

VALORES

Actuamos como Emprendedores

En Gildan, estamos decididos a buscar la excelencia y a desafiar constantemente el estatus quo. Como un principio básico del ADN de Gildan, nuestro espíritu emprendedor refleja nuestra pasión de liderazgo para hacer más y hacerlo cada vez mejor. Hemos inculcado en toda la organización un sentido de propiedad y de responsabilidad para continuar impulsando nuestro crecimiento y éxito futuro. No hay límite para lo que podemos lograr.

Operamos de Manera Responsable

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

Creemos en Nuestros Empleados

En Gildan, valoramos el empoderamiento y el trabajo en equipo en todos los lugares donde operamos, porque sabemos que cuando nos ponemos la camiseta y trabajamos juntos, nada está fuera de nuestro alcance. El orgullo que tenemos por cada producto que fabricamos y por cada vida que cambiamos es posible gracias a nuestro compromiso con los empleados, clientes, inversionistas y socios de todo el mundo. El éxito empieza y termina con nuestros empleados.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA COMPAÑÍA



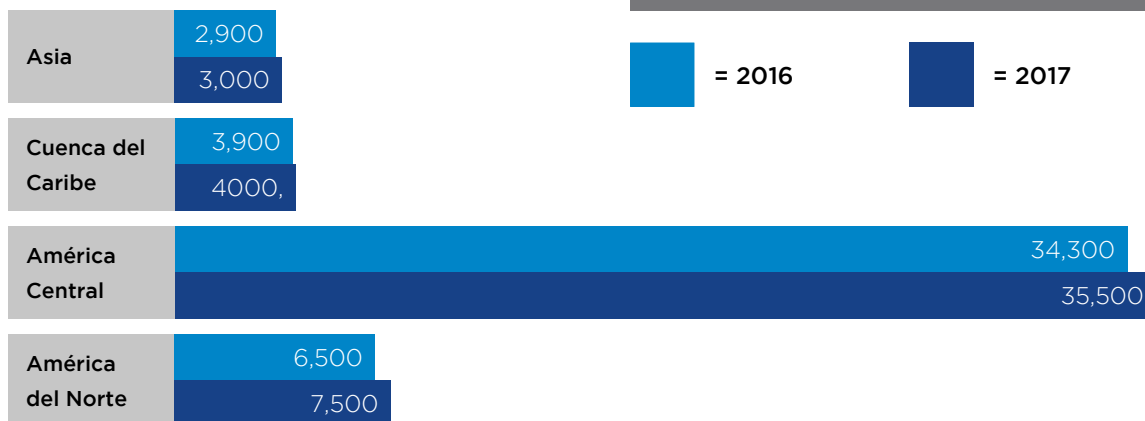
ACERCA DE GILDAN

Gildan es un fabricante y comercializador líder de ropa básica de uso diario que comercializa sus productos en América del Norte, Europa, Asia-Pacífico y América Latina, con una cartera diversificada de marcas propias, que incluyen, Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, Gold Toe®, PowerSox®, Anvil®, Alstyle®, Secret®, Silks®, Kushyfoot®, Secret Silky®, Therapy Plus™, Peds® y MediPeds®, y con la marca Under Armour® a través de un acuerdo de licencia que otorga derechos exclusivos de distribución en los Estados Unidos y Canadá.

Gildan diseña, fabrica y comercializa ropa deportiva, ropa interior, calcetines, medias y productos de calcetería. Nuestros productos se venden a distribuidores mayoristas, serigrafistas o modistas así como a minoristas que venden a los consumidores en sus tiendas físicas o plataformas de comercio electrónico. Además, vendemos a los consumidores a través de nuestras plataformas directas al consumidor.

Desde su creación, la Compañía ha realizado consistentemente importantes inversiones de capital en el desarrollo de sus propias operaciones de manufactura a gran escala, de bajo costo e integradas verticalmente, las que abarcan la producción de hilo, la manufactura textil, el ensamblaje y la distribución de prendas de vestir. La gran mayoría de las operaciones de Gildan están ubicadas en América Central, la Cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladéshh. Poseer las instalaciones donde se fabrica la mayoría de los productos le permite a la Compañía tener la seguridad de que funciona como un fabricante socialmente responsable, que aplica prácticas laborales y ambientales líderes de la industria, y en conformidad con su programa integral de responsabilidad social corporativa, denominado Responsabilidad Genuina que se aplica sistemáticamente en todas las regiones donde operamos.

CANTIDAD TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN AL FINAL DEL AÑO FISCAL 2017 (CIFRAS REDONDEADAS)



TRANSPARENCIA Y TRAZABILIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Siendo un fabricante de verticalmente integrado que produce la gran mayoría de sus productos internamente, nos beneficiamos de la gran visibilidad presente en toda nuestra cadena de suministro. Al final del año 2017, teníamos cerca de 50,000 empleados en todo el mundo, principalmente en nuestras operaciones de manufactura. La oficina principal de Gildan se encuentra en Montreal, Canadá, y sus operaciones de manufactura están estratégicamente ubicadas en Honduras, Nicaragua, República Dominicana,

México, Estados Unidos, Canadá y Bangladésh.

Nuestros productos se venden a través de una amplia red de centros de distribución, administrados internamente o a través de proveedores externos, los que están ubicados estratégicamente para ofrecer un servicio de manera eficiente a nuestros clientes en todo el mundo.

En nuestro sitio web corporativo se presenta un mapa interactivo. En la siguiente tabla se presenta un resumen de nuestras principales operaciones de manufactura por región.

<div></div> <div>Instalaciones de Costura⁽¹⁾</div> <div>América Central Honduras (4 plantas) Nicaragua (3 plantas)</div> <div>Cuenca del Caribe República Dominicana (2 plantas)</div> <div>México Ensenada Hermosillo Agua Prieta</div> <div>Asia Bangladéshh</div>	<div></div> <div>Operación de Teñido de Prendas</div> <div>América Central Honduras</div>	<div></div> <div>Instalaciones de Hilado⁽²⁾</div> <div>Estados Unidos Clarkton, Carolina del Norte Cedartown, Georgia Columbus, Georgia (2 plantas) Salisbury, Carolina del Norte (2 plantas) Mocksville, Carolina del Norte</div>
	<div></div> <div>Instalaciones Textiles</div> <div>América Central Honduras (4 plantas)</div> <div>Cuenca del Caribe República Dominicana</div> <div>México Agua Prieta</div> <div>Asia Bangladésh</div>	<div></div> <div>Instalaciones de Manufactura de Calcetines y Medias</div> <div>Canadá Montreal, Quebec</div> <div>Estados Unidos Hildebran, Carolina del Norte</div> <div>América Central Honduras (2 plantas)</div>

1. También utilizamos los servicios de contratistas de costura, con los que se establecen relaciones de plazo para cumplir con los requerimientos las necesidades de costura no alcancemos a ejecutar.

2. También compramos hilos de fabricantes externos, con los que se establecen relaciones a largo plazo, principalmente en los Estados Unidos, para cumplir con requerimientos de hilado que no alcancemos a ejecutar.

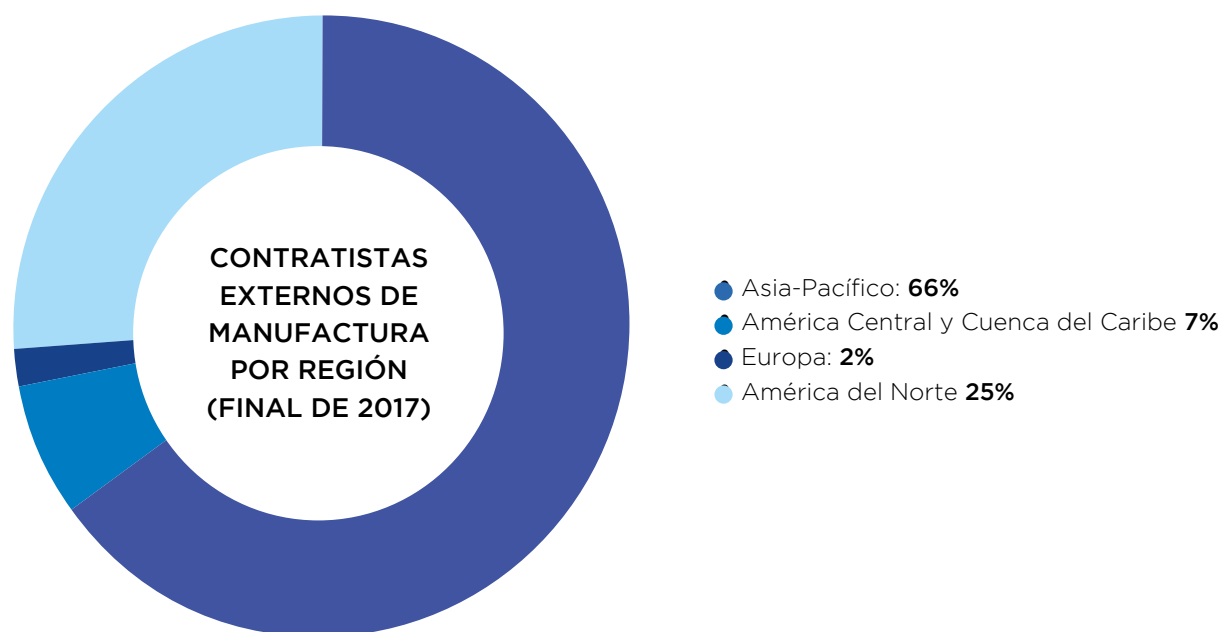
ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

La gran mayoría de nuestros ingresos se generan a partir de los productos que se fabrican en instalaciones que poseemos y operamos nosotros mismos. La producción subcontratada representa menos del 10% de nuestro volumen de ventas total. Al final de 2017, nuestra base de contratistas incluyó 105 fábricas externas que produjeron activamente durante todo el año.

Cuando se toma la decisión de subcontratar la producción a un nuevo contratista, y antes de adjudicar cualquier contrato, evaluamos su capacidad para cumplir con los principios de nuestro Código de Conducta y sus prácticas de responsabilidad social. Al mismo tiempo, la Compañía también evalúa la capacidad propuesta por el contratista para satisfacer nuestros requisitos de calidad y precio.

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

- Acuerdos de contratistas externos de manufactura.
- Acuerdos de proveedor de materias primas.
- Proveedores externos de servicios de nuestras instalaciones de manufactura (incluyendo las áreas de seguridad, cafetería, transporte y personal de mantenimiento).
- Acuerdos para compras mayores de equipos



ASPECTOS DESTACADOS 2017-2018

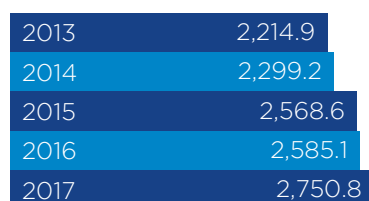


REVISIÓN DEL AÑO

Aspectos Financieros Destacados

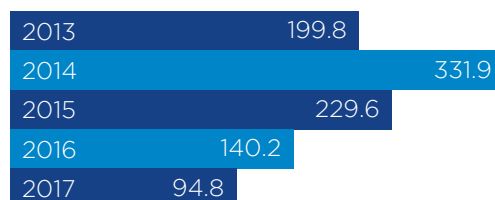
USD 2.75 mil millones en ingresos
USD 519 millones en flujo de caja libre
USD 413 millones devueltos a los accionistas

VENTAS NETAS



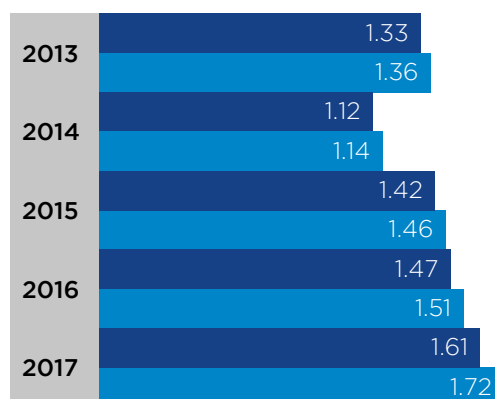
En millones de USD

GASTOS DE CAPITAL



En millones de USD

GANANCIAS DILUIDAS POR ACCIÓN



En USD

 = Ganancias diluidas por acción

 = Ganancias ajustadas diluidas por acción ⁽¹⁾

⁽¹⁾ consulte el Informe Anual, pág. 8

ASPECTOS DESTACADOS DE MANUFACTURA

Ampliando Nuestra Capacidad de Manufactura

La construcción de nuestra nueva instalación, Río Nance VI, en Honduras, se completó durante el 2017 y se espera que comience a crecer gradualmente a mediados del 2018, en apoyo del crecimiento futuro.

PROYECTOS Y ADQUISICIONES



Adquisición de American Apparel®

La adquisición ofrece la oportunidad de aumentar las ventas de American Apparel® al aprovechar las extensas redes de distribución de prendas estampadas y sumar una marca icónica a nuestro negocio directo al consumidor.

Adquisición del 100% de Interés en un Distribuidor de Ropa Deportiva en Australia

La adquisición respalda la estrategia internacional de crecimiento de ventas de la Compañía y mejora la capacidad de distribución de la región.

Adquisición de Dos Instalaciones de Hilado en Columbus, Georgia

La adquisición permitirá a la Compañía cumplir sus necesidades de crecimiento a largo plazo respecto a la capacidad de hilado.



RECONOCIMIENTOS



Incluida en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones por Quinto Año Consecutivo

Por quinto año consecutivo, se incluyó a Gildan en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (Índice Mundial DJSI) y, por segundo año consecutivo, en el Índice DJSI Norteamericano.



Recibió la Distinción Bronce en el Anuario de Sostenibilidad 2017 de Robecosam

Por quinto año consecutivo, Gildan calificó para ser incluida en el Anuario de Sostenibilidad 2017 de RobecoSAM y recibió la Distinción Bronce este año por su potente desempeño en sostenibilidad.

Recibió el Premio Distintivo ESR® por Segundo Año

El objetivo del premio Distintivo ESR® es reconocer los esfuerzos de las compañías por asumir de manera voluntaria y pública el compromiso de implementar una administración socialmente responsable, e iniciativas de avance continuo como parte de su cultura y estrategia comercial.



Seleccionada Como uno de los Mejores Empleadores en Montréal

Publicado por primera vez en 2006, el Montréal's Top Employers es un concurso anual organizado por los editores de Canada's Top 100 Employers. Esta designación especial reconoce a los empleadores líderes de sus industrias en Montreal que ofrecen lugares excepcionales para trabajar.



Recibió el Premio al Mejor Informe de Sostenibilidad Empresarial: Productos de Consumo de la Finance And Sustainability Initiative (FSI)

Este concurso anual tiene como objetivo promover la excelencia en los informes sobre el desarrollo sostenible entre las Compañías públicas canadienses.

Recibió el Premio Orquídea Empresarial de 2017 por su Responsabilidad Social Corporativa

Gildan fue reconocida por la Presidencia de la República de Honduras y la Secretaría de Desarrollo Económico por sus proyectos de RSC, que incluyen su inversión social en diversos proyectos de comunidad enfocados en el fortalecimiento de la educación, el mejoramiento de los servicios de salud de atención infantil en la zona norte y facilitar el acceso a la vivienda a sus empleados durante los años 2015 y 2016.

Recibió el Registro de Inversión Ethibel EXCELLENCE 2017

Gildan fue seleccionada para ser incluida en el Registro de Inversión Ethibel EXCELLENCE. Esta selección por Forum ETHIBEL indica que la compañía funciona mejor que el promedio de su sector en términos de Responsabilidad Social Corporativa.



Sello FUNDAHRSE RSE 2017

La Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) condecoró una vez más a Gildan, por décimo año consecutivo, con el sello FUNDAHRSE RSE. El sello RSE le otorga reconocimiento a las compañías hondureñas que demuestran prácticas de liderazgo relacionadas con la responsabilidad social empresarial; Gildan es la única empresa de prendas que se lo ha adjudicado por diez años consecutivos.

A photograph of three people in a modern office environment. A man in a light blue button-down shirt and khaki pants is holding a white document and looking down at it. Two women are standing next to him, also looking at the document. The woman on the left is wearing a white short-sleeved top with a circular pattern and glasses. The woman in the middle is wearing a leopard print top. The background is blurred, showing office lights and structures.

INFORMES

Nuestro informe de Responsabilidad Genuina, redactado en conformidad con las normas GRI: Opción integral, nos permite informar de forma transparente sobre nuestras actividades, y demostrar la responsabilidad y el progreso en temas que son importantes para la industria de la confección, así como para nuestros principales grupos de interés.

METODOLOGÍA Y ASEGURAMIENTO DEL INFORME



GENERACIÓN DE INFORMES

Contenido

Gildan publicó un informe de sostenibilidad en el que se abarcan las iniciativas de la compañía desde 2004. Este informe de sostenibilidad refleja las actividades realizadas durante el año calendario 2017 y en él se presenta información sobre temas relativos a las operaciones de Gildan en América del Norte, América Central, la cuenca del Caribe y de Asia, así como de cualquier impacto significativo derivado de las mismas. La información sobre nuestros contratistas externos de manufactura y proveedores de materias primas también se incluye cuando se considera relevante y está disponible.

Este informe contiene información sobre los temas y asuntos que reflejan los programas de la organización y las iniciativas con respecto a las prácticas laborales, la sostenibilidad y el impacto social. Informamos sobre estas iniciativas, pues consideramos que son temas de importancia para la industria de la confección, así como para nuestras partes interesadas principales, más específicamente nuestros empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y las comunidades en las que operamos.

A menos que se indique lo contrario, los datos sobre nuestros fabricantes externos abarcan las instalaciones contratistas que hayan sido aprobadas para producción durante el período que se está informando. Incluimos datos de años anteriores, que están claramente indicados como tales, donde lo consideramos relevante.

Exclusiones

Se incluye en este informe la información relativa fueron adquiridas el 26 de mayo de 2016 y el 22

de agosto de 2016, respectivamente. También se incluye en este informe la información relacionada con los productos American Apparel® fabricados en nuestras instalaciones. La información relativa al distribuidor de ropa deportiva en Australia y al fabricante de hilado adquirido durante el 2017 no se incluye en este informe, pero se incluirá en el informe del próximo año.

Metodología

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

Este informe se redactó en conformidad con las normas GRI: Opción integral. Las normas de la GRI, desarrolladas por una amplia gama de partes interesadas internacionales, han sido adoptadas para mejorar la calidad, credibilidad y comparabilidad de la información que reportamos. Estos lineamientos se aplicaron en la recolección e interpretación de todos los datos presentados dentro del informe y proporcionan un marco ampliamente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social de una organización, independiente del tamaño, el sector o la ubicación.

El Índice de Contenido GRI incluido al final de este informe hace referencia a la ubicación de las divulgaciones relacionadas con la materialidad en este documento, lo que permite a los lectores un mejor recorrido por los temas más relevantes de Gildan.

Este informe se registró mediante el Sistema de Registro de Informes según las Normas GRI y está disponible públicamente en su [Lista de informes según las normas GRI](#) y la [Base de datos GRI de divulgación sobre sostenibilidad](#).

ASEGURAMIENTO

Corporate Citizenship, una firma consultora de gestión global especializada en sostenibilidad y responsabilidad corporativa, ha asumido una garantía limitada sobre datos de rendimiento medioambientales, de salud y de seguridad, como se describe a continuación en el informe de sostenibilidad de Gildan para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2017.

- Consumo total anual de energía
- Consumo total de agua Cantidad total de residuos
- Cantidad total de efluentes de aguas residuales
- Cantidad total de emisiones de Alcance 1 de gases de efecto invernadero (GEI)
- Cantidad total de emisiones de Alcance 2 de gases de efecto invernadero (GEI): basadas en la ubicación¹
- Cantidad total de emisiones de aire inorgánicas
- Cantidad total de refrigerantes
- Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido: empleados

La [declaración de aseguramiento](#) incluye una declaración de independencia. Corporate Citizenship ha cumplido con los requisitos de independencia, ética profesional y control de calidad estipulados por la ISAE 3000.

Revisión

Toda la información material contenida en este documento se revisó internamente para garantizar que nuestras partes interesadas tengan una adecuada representación de nuestro desempeño durante el año 2017.

Los lectores pueden consultar el Índice de contenidos GRI para obtener una lista de los indicadores analizados en este informe. Las preguntas o los comentarios acerca de

este informe, o sobre nuestras prácticas de sostenibilidad en general, se pueden enviar a cc@gildan.com.

Los informes de sostenibilidad de años anteriores están archivados en nuestro sitio.

Principio de Río

El principio preventivo se define en el Artículo 15 de la Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ambiente y Desarrollo (1992) como un principio a ser usado donde existan amenazas de daños graves o irreversibles para la seguridad humana o degradación medioambiental. Se debe aplicar como medida preventiva para reducir el impacto ambiental de productos y garantizar que los consumidores estén protegidos contra cualquier daño posible.

En Gildan, implementamos medidas preventivas que abordan la protección medioambiental y seguridad humana, tales como:

- Código de prácticas de sustancias restringidas.
- Sistema de gestión ambiental, de salud y seguridad.
- Sistema global de calidad.
- Certificación Oeko-Tex® Standard 100.
- Una estrategia basada en los riesgos para el cambio climático.
- Programa de ergonomía para prevenir trastornos músculo esqueléticos.
- Análisis de causa raíz.

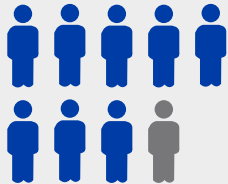
¹ Las emisiones de CO₂e de Alcance 2 de Gildan se calcularon únicamente con la metodología basada en la ubicación.

GOBIERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS



GOBIERNO

En el año 2017,



**8 de 9 miembros de
la Junta de Directores
eran independientes de
la administración.**

Gildan está comprometida a mantener una cultura de integridad, responsabilidad y transparencia en el gobierno corporativo. Consideramos que las prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo no solo son una parte integral de nuestras prácticas laborales, sostenibilidad y compromisos de impacto social, sino también un factor importante en el éxito general de nuestro negocio.

Nuestra fortaleza en el gobierno corporativo comienza con nuestra Junta de Directores, compuesta por miembros independientes de la administración, con la excepción del fundador y actual Presidente y Director General de la Compañía. Solamente directores independientes forman parte de los tres comités de la Junta, asegurando que la Junta esté bien posicionada para llevar a cabo su cargo de conducción de la supervisión de la administración de los negocios y asuntos de Gildan, con el objetivo de aumentar el valor de los accionistas. La Junta de Directores de la Compañía está dirigida por un presidente independiente no ejecutivo, lo que creemos es una contribución a la capacidad de la Junta para desempeñar su rol independiente de la administración y brindar una supervisión eficaz.

Nuestro compromiso nos impulsa a adoptar prácticas que van más allá del simple cumplimiento de normativas de seguridad aplicables en Estados Unidos y Canadá, además

de los requerimientos de la bolsa de Toronto y Nueva York donde se encuentran las acciones de Gildan. Nuestros [Lineamientos de Gobierno Corporativo](#) reflejan nuestro compromiso, y los revisamos y actualizamos regularmente para garantizar que permanezcan coherentes con las tendencias y mejores prácticas de la industria en evolución. Como parte del compromiso de la Junta de mantener un proceso de colaboración continuo con los accionistas de la Compañía, la Junta ofrece a los accionistas una vez más la oportunidad de emitir un voto de asesoramiento sobre el enfoque de la Compañía en lo relativo a la compensación de los ejecutivos en la reunión anual de accionistas, según lo que se anuncia en su [circular de representación de administración](#). La Junta ha ofrecido a los accionistas tener voz y voto cada año desde el 2012.

Gildan sigue comprometida con las normas más altas de integridad y ética, así como con el desempeño social y medioambiental. Todo lo anterior se manifiesta en nuestro Código de Ética, Código de Conducta, Política Ambiental y Código de Prácticas de Sustancias Restringidas. De hecho, como parte de su mandato formal, la responsabilidad general de supervisar y revisar las prácticas sociales y ambientales de la Compañía recae sobre nuestra Junta de Directores. A fin de mejorar este papel de supervisión, la Junta delegó al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en áreas como la ambiental, la laboral, la de salud y la de seguridad y sostenibilidad, al igual que las relaciones con la comunidad y con otras partes interesadas. La administración presenta un informe integral sobre temas ambientales y responsabilidad social corporativa al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social en cada una de sus reuniones trimestrales, y dirige la atención del Comité hacia los riesgos, las situaciones y los avances clave en estas áreas.

Para garantizar que Gildan implemente un marco de cumplimiento sólido y completo de integridad, de ética y de desempeño ambiental y social a

través de la organización, el Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social estableció el Comité de Dirección de Cumplimiento. El Comité de Dirección de Cumplimiento, que está compuesto por gerentes de nivel ejecutivo y que opera bajo el liderazgo del Presidente y Director General, es responsable de supervisar los programas de cumplimiento global de la Compañía en áreas como la ambiental, la laboral, la de salud, la de ética y la de seguridad

y sostenibilidad. El Comité de Dirección de Cumplimiento es responsable finalmente ante la Junta de Directores, de informar sobre temas importantes de cumplimiento al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de manera trimestral.

Para obtener más información, visite la página de [Gobierno Corporativo](#) en la sección Compañía de nuestro sitio web Corporativo.

JUNTA DE GOBIERNO Y COMITÉS REGISTRO DE DIVERSIDAD Y ASISTENCIA (2017)					
Junta	Minorías	Mujeres	Miembros de 30 a 50 años de edad	Miembros sobre los 50 años	Registro de asistencia
Junta de Directores	11%	35%	0%	100%	97%
Miembros del Comité de Finanzas y Auditoría	25%	25%	0%	100%	94%
Miembros del Comité de Compensación y Recursos Humanos	0%	50%	0%	100%	95%
Miembros del Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social	16%	50%	0%	100%	100%
Tome en cuenta que estos porcentajes reflejan la composición de la Junta de Directores y de sus comités al final de nuestro año fiscal 2017.					

Código de Ética

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

Gildan también espera que todos sus proveedores, agentes, contratistas, consultores, concesionarios y todos los demás socios comerciales sigan principios éticos similares cuando hagan negocios con Gildan. Estas expectativas están representadas en el Manual de Cumplimiento Social, Medioambiental, de Salud y Seguridad de Gildan.

Las aspiraciones y los estándares descritos en el Código de Ética no son integrales y deben interpretarse junto con otras políticas y prácticas de Gildan, además de los estándares de conducta de sentido común y conciencia individual. Durante 2017, Gildan proporcionó más de 10,050 horas-hombre de capacitación, específicamente sobre el Código de Ética.

Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento

Gildan exige el cumplimiento estricto de su Política Anticorrupción y del Programa de Cumplimiento. El incumplimiento puede dar

como resultado una acción disciplinaria, incluyendo el despido. La corrupción impide el desarrollo de mercados confiables y, de manera potencial, puede perjudicar nuestra Compañía, además de las comunidades en las que operamos. Para Gildan es de suma importancia operar de manera ética y esperamos lo mismo de nuestros socios comerciales.

Gildan implementó un marco de cumplimiento de varios niveles para mitigar el riesgo de la conducta inapropiada por parte de los empleados y socios comerciales clave. Este marco, que cuenta con la supervisión del Comité de Dirección de Cumplimiento, está respaldado por políticas sólidas y programas de cumplimiento, tales como el Código de Ética, la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de Gildan. Además de la continua supervisión y presentación de informes, todos los cargos de supervisión de Gildan deben certificar formalmente el cumplimiento con la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento de forma anual.

GESTIÓN DE RIESGOS

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

Las políticas de gestión de riesgos y el sistema de control interno de Gildan incluyen el Código de Ética de Gildan, así como la Línea Directa de Integridad y Responsabilidad Social. La línea directa, cuyo administrador es un proveedor de servicios externo, permite que los empleados

comuniquen de forma confidencial y anónima cualquier inquietud relacionada con la ética, el fraude, la corrupción o cualquier otro incumplimiento del Código de Ética. El Comité de Dirección de Cumplimiento estableció un Comité de Cumplimiento Ético y de Prevención de Fraudes, el cual es responsable de supervisar el Código de Ética. El Comité de Cumplimiento Ético y de Prevención de Fraudes revisa todas las llamadas recibidas a través de la línea directa y debe comunicar cualquier asunto significativo al Comité de Dirección de Cumplimiento, el cual, a su vez, debe informar al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de la Junta de Directores, si es necesario.

EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD

MATERIALIDAD

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

En 2017, Gildan trabajó con un proveedor independiente externo para facilitar nuestra segunda evaluación de materialidad, lo que significó asistirnos en el proceso y ayudarnos en la identificación de las problemáticas sociales, medioambientales y económicas más importantes para nuestras partes interesadas y para el éxito a largo plazo de nuestras operaciones. El proceso contribuyó a configurar nuestra Estrategia de Responsabilidad Genuina y la presentación de informes.

La evaluación de materialidad consistió en los siguientes puntos:

Identificación de problemáticas

Se creó una lista de problemáticas emergentes que son relevantes para el sector de la confección y para el negocio. Las problemáticas se clasificaron por tema:

- Prácticas de negocios
- Empleados
- Medioambiente
- Producto
- Sociedad

La lista de temas se utilizó para facilitar las discusiones sobre cómo la Compañía debe priorizar estos temas según el impacto en el negocio y la importancia para las partes interesadas.

Entrevistas con las Partes Interesadas Internas

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

Grupos Focales de Partes Interesadas Externas

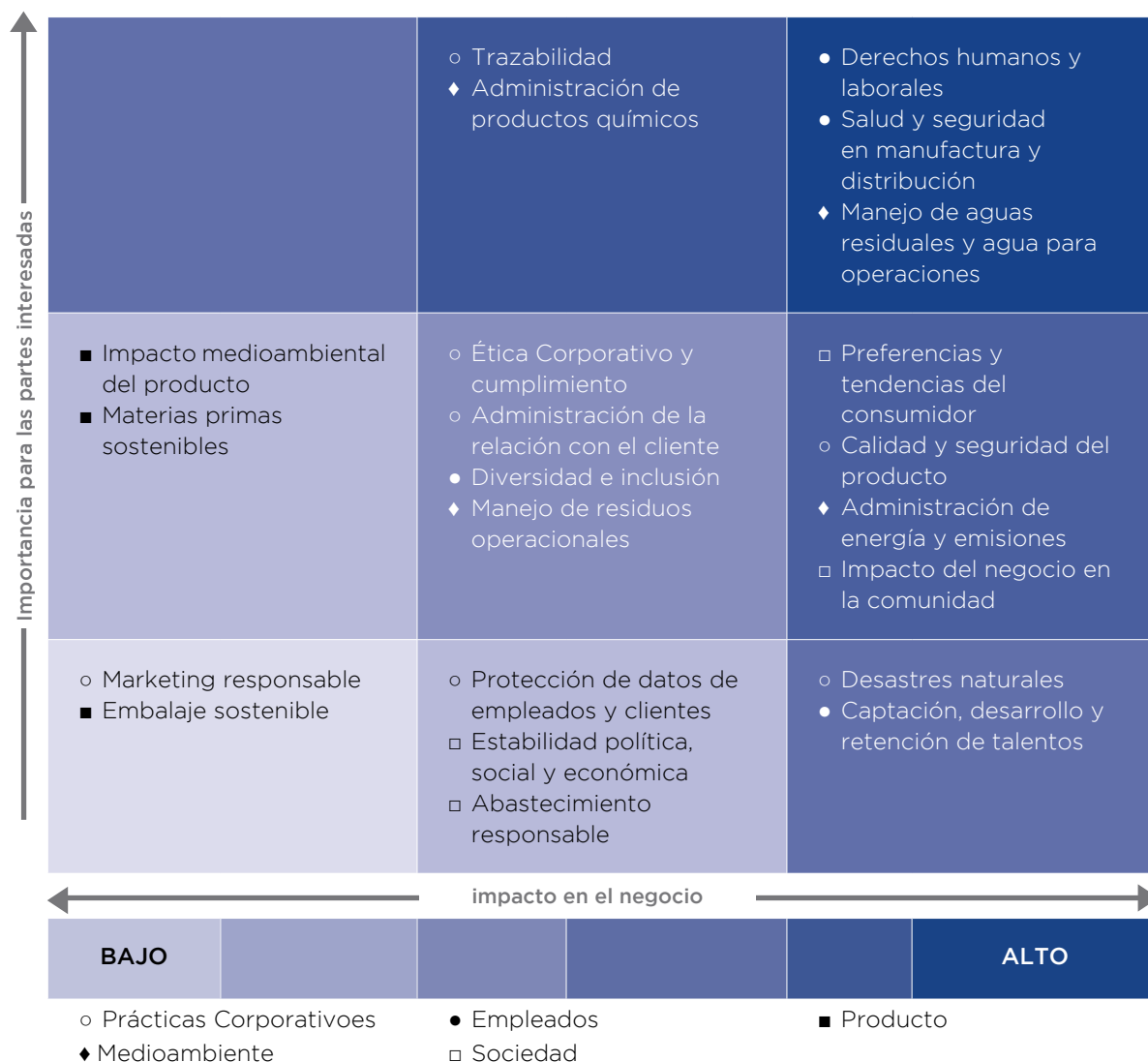
Utilizamos nuestra lista de temas para realizar grupos focales en los que participaron 25 partes interesadas externas para discutir en un debate abierto sobre la importancia de cada tema. Las partes interesadas clasificaron los temas y, luego, los ponderaron según el grado de importancia que tuviesen para ellos y por el impacto en el negocio. Las partes interesadas incluyeron:

- Organizaciones de la sociedad civil (sin fines de lucro para la defensa de los derechos laborales y derechos humanos)
- Clientes minoristas y de prendas estampadas
- Inversionistas
- Asociaciones comerciales

Desarrollo de la Matriz

Como se indica en la matriz, los derechos humanos y laborales, la salud, la seguridad y el manejo del agua emergieron como los temas

más importantes en función de su relevancia para nuestras operaciones de manufactura. La trazabilidad y la administración de productos químicos son también problemáticas importantes de particular preocupación.



Temas Materiales	Normas GRI Aplicables	Barreras
Derechos humanos y laborales	402, 406, 408, 409, 412	Dentro y fuera
Manejo de aguas residuales y agua para operaciones	303, 306	Dentro y fuera
Salud y seguridad de los empleados en manufactura y distribución	403	Dentro y fuera



ESTRATEGIA

Nuestro compromiso de ser los líderes en la aplicación de las prácticas de RSC está profundamente arraigado en nuestra estrategia Corporativo general, y se reconoce como un factor clave del éxito de nuestro negocio. Creemos que nuestras metas se lograrán al cuidar a nuestros empleados, conservar el medioambiente y crear comunidades sólidas a través de nuestras prácticas laborales, los programas de sostenibilidad y las iniciativas sociales.

ESTRATEGIA RESPONSABILIDAD GENUINA



En 2017, Gildan inició una revisión de nuestra estrategia de Responsabilidad Genuina general, con la intención de alinear mejor nuestras prioridades con los resultados de una evaluación de materialidad exhaustiva, y para reflejar mejor la realidad en constante evolución de la Compañía dentro de una industria que avanza rápidamente.

Esta revisión fue dirigida por una serie de factores, tanto internos como externos, pero fue principalmente impulsada por los resultados de nuestra evaluación de materialidad, la que estableció tres temas importantes que abarcan todo el espectro de nuestras partes interesadas. Las tres áreas identificadas como las más importantes para nuestras diversas partes interesadas, y que tienen los impactos potenciales más significativos para el crecimiento y el éxito a largo plazo de nuestro negocio, son las siguientes:

- Derechos humanos y laborales
- Salud y seguridad
- Manejo de aguas residuales y agua para operaciones

Aunque nuestra estrategia de Responsabilidad Genuina actualizada se centra en los temas importantes mencionados, seguimos comprometidos con la aplicación de prácticas

responsables y pioneras en áreas tales como la diversidad y la inclusión; el manejo de productos químicos y residuos; medidas contra el cambio climático, así como programas de participación de la comunidad.

Reconocemos que podemos aprovechar nuestra solidez financiera y experiencia operativa a gran escala en el proceso de manufactura para mejorar estas áreas, de manera que nuestros empleados, sus comunidades y el medioambiente se vean beneficiados, sin perder nuestra visión de hacer mejores prendas de vestir.

Durante 2017, comenzamos el proceso de alinear nuestras estrategias y prioridades en conformidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (SDGs). Este proceso nos ayudó a construir sobre nuestra estrategia de Responsabilidad Genuina existente, mediante la identificación de las áreas clave de interés para poder alinearnos en conformidad con los SDGs y renovar nuestros compromisos para operar de forma responsable. Creemos que nuestras metas de Responsabilidad Genuina se lograrán al cuidar a nuestros empleados, conservar el medioambiente y crear comunidades sólidas a través de nuestras prácticas laborales, los programas de sostenibilidad y las iniciativas sociales.

Temas importantes	Compromisos	Áreas clave de interés	Alineación con los Objetivos de desarrollo sostenibles de la ONU
Derechos humanos y laborales Salud y seguridad	CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS Nos comprometemos a mantener condiciones de trabajo prácticas laborales líderes de la industria en cada una de nuestras ubicaciones en todo el mundo, y a realizar inversiones que empoderen a nuestros empleados hacia el éxito	Garantizar lugares de trabajo seguros y ergonómicos Potenciar el papel de la mujer en el trabajo Respetar la libertad de asociación Salario justo	
Manejo de aguas residuales y agua para operaciones	CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE Nos comprometemos a desarrollar e implementar soluciones innovadoras que reduzcan el impacto ambiental de nuestras operaciones en toda la cadena de suministros. Nos comprometemos a diseñar y fabricar líneas de productos responsables que incorporen soluciones sostenibles	Optimizar el consumo del agua Gestión segura de químicos Hacer frente al cambio climático	
Derechos humanos y laborales	CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS Nos comprometemos a ayudar a nuestros vecinos a través de nuestro apoyo destinado a la educación, vida activa, espíritu emprendedor y medioambiente	Fomentar la participación de la comunidad, educación y vida activa	

ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES DE LA ONU



La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: 17 objetivos y 169 propósitos para cambiar el mundo

Originados en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible en Río de Janeiro en 2012, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGs, por sus siglas en inglés) son un llamado de atención mundial para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan disfrutar de la paz y la prosperidad. Los 17 objetivos equiparan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: el desarrollo social, económico y medioambiental. Están interconectados, lo que significa que el éxito en un área influye en el éxito de las otras.

Gildan como agente de desarrollo sostenible

La industria de la manufactura es un pilar del desarrollo económico, del empleo y de la estabilidad social, donde la industrialización tiene el efecto de generar trabajo, además de tener impactos positivos en la sociedad. Todo puesto de trabajo en la industria de la manufactura genera 2,2 puestos de trabajo en otros sectores (fuente: https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/9_Why-it-Matters_Goal-9_Industry_1p.pdf). Al evaluar la escala de nuestras operaciones, Gildan ha podido identificar las áreas en las que la Compañía puede alinear sus esfuerzos de sostenibilidad, con el marco global propuesto por la ONU mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Alineación con los objetivos 4, 8, 9 y 12



La educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y el desarrollo sostenible. Este objetivo garantiza que todos los niños y niñas completen

la enseñanza primaria y secundaria para el año 2030. También apunta a brindar igualdad de acceso a orientación vocacional asequible para eliminar las desigualdades de género y económicas, y lograr el acceso universal a una educación de calidad.

Para Gildan invertir en la educación puede tener un impacto transformador, ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a las generaciones futuras para contribuir a sus comunidades. Los bajos índices de alfabetización y la falta de habilidades para trabajo en algunas ubicaciones no son solo desafíos sociales, sino también un impedimento para crear una sólida fuerza laboral que pueda crecer con Gildan.

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

Creemos que el apoyo a la educación ayuda a satisfacer algunas de las necesidades más apremiantes de las partes interesadas. Podemos contribuir al éxito continuo tanto de Gildan como de sus comunidades mediante el fortalecimiento de la infraestructura, la economía y el talento que se encuentran en las comunidades en las que operamos.

Brindamos apoyo especializado a tres áreas de la educación:

- **Habilidades técnicas**
Invertimos en programas de educación técnica que ayudan a los empleados y a las personas de la comunidad a desarrollar las diversas habilidades que se requieren en nuestras diversas operaciones, desde el proceso de hilado hasta el de distribución.
- **Programas de bienestar y salud**
Apoyamos los programas de educación comunitaria enfocados en la higiene, la nutrición, la protección medioambiental y la prevención de la violencia.
- **Inversiones en infraestructura**
Contribuimos a la construcción y el mejoramiento de la infraestructura educativa para ofrecer entornos de aprendizaje seguros, no violentos e inclusivos.



Los SDGs promueven un crecimiento económico sostenido, niveles más altos de productividad e innovación tecnológica. Fomentar el espíritu emprendedor y la creación de puestos de trabajo es la clave para esto; también son medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y la trata de personas. Con estos propósitos en mente, la meta es lograr empleo pleno y productivo, así como trabajo decente para todos los hombres y mujeres para el año 2030.

En Gildan, creemos que lo que nos diferencia del resto son nuestros empleados, y esto se refleja en nuestras acciones diarias en cada uno de los países donde operamos. La Compañía tiene un compromiso con la diversidad y la inclusión que abarca todos los niveles del lugar de trabajo; además, entrega la seguridad de que no hay obstáculos o sesgos sistémicos en las políticas, los procedimientos y las prácticas de la Compañía.

Como ciudadana corporativa responsable, y en conformidad con su valor fundamental de operar responsablemente, Gildan está

comprometida con el trato ético y justo de las personas en toda la cadena de suministro de la Compañía. Nos esforzamos por asegurar el respeto a los derechos humanos, la libertad de asociación y de negociación colectiva; la prohibición de todas las formas de trabajo forzado y el trabajo infantil en la producción de nuestras prendas, así como la inexistencia de cualquier forma de acoso, discriminación o prejuicio. Además, el objetivo de la Compañía es ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde la salud y la seguridad ocupacional son la prioridad principal de Gildan.

La Compañía trabaja estrechamente con los empleados y las comunidades, al invertir en educación y capacitación de la mejor calidad posible. Gildan cree que estas acciones ofrecen a las personas las habilidades para responder a las demandas del mercado laboral, lo que les da acceso a un trabajo decente, protección social y servicios básicos; al mismo tiempo que nivela el campo de juego, para que todos los aspirantes puedan obtener un empleo productivo, sin importar su sexo, nivel de ingresos o sus condiciones socioeconómicas.



La industrialización impulsa el crecimiento económico, crea oportunidades de trabajo y, de este modo, reduce la escasez de ingresos. Las inversiones son cruciales para lograr el desarrollo sostenible y empoderamiento de las comunidades en muchos países. Durante mucho tiempo se ha reconocido que el crecimiento de productividad e ingresos, y las mejoras en salud y educación requieren inversiones en infraestructura.

Gildan posee y opera instalaciones a gran escala y sumamente eficientes en América del Norte, Centro América, la cuenca del Caribe y Bangladéshh. Con aproximadamente 50,000 empleados, estas modernas instalaciones se rigen por las mejores prácticas líderes de la industria.

Gildan se fundó según la idea de que controlar nuestras fábricas, invertir en tecnología y buscar mejoras continuas es la mejor manera de operar y de fabricar mejores vestimentas.

Nuestro modelo de integración vertical es la base de nuestra estrategia de negocio y la clave de nuestra capacidad para actuar como un ciudadano corporativo líder, asegurándonos de que los empleados cuenten con entornos de trabajo gratificantes, seguros y saludables para convertirnos en un miembro valioso de las comunidades donde operamos. Esto nos permite incidir de manera positiva en cada parte del proceso general de producción y en todas las actividades de nuestro negocio.



El consumo y la producción sostenible se trata de la promoción de la eficiencia energética y de recursos, la infraestructura sostenible, el brindar acceso a los servicios básicos, empleos decentes y que se preocupen por el medioambiente, y una mejor calidad de vida para todos. Su aplicación ayuda a conseguir los planes generales de desarrollo; reducir futuros costos económicos, ambientales y sociales; fortalecer la competitividad económica y reducir la pobreza.

A medida que crece la conciencia por los problemas ambientales y sociales globales, los consumidores están buscando cada vez más compañías verdaderamente comprometidas con los impactos sociales y ambientales positivos. Asimismo, los inversionistas están buscando Compañías que cuenten con programas de sostenibilidad líderes, ya que, por lo general, conviven con un fuerte rendimiento operativo y éxito financiero a largo plazo. Desde los inicios de nuestras operaciones, el objetivo ha sido manejar las instalaciones de manufactura más rentables y eficientes en materia de recursos mediante la producción responsable de prendas de vestir, y la incorporación de la responsabilidad ecológica y social en la estrategia a largo plazo de la Compañía.

Cada vez es más importante para los negocios encontrar nuevas soluciones que posibiliten patrones de consumo y producción sostenibles, pero esto exige una mejor comprensión de los impactos sociales y medioambientales de los productos y servicios. Las compañías también pueden utilizar su poder innovador para el diseño de soluciones que puedan permitir e inspirar a las personas a llevar estilos de vida más sostenibles, reducir los impactos globales y mejorar su bienestar.

Una de las maneras de esforzarnos para alcanzar este objetivo es a través de nuestro modelo de manufactura verticalmente integrado, que nos permite influir de manera directa en casi todas las etapas de nuestros procesos de producción, desde el algodón crudo hasta los productos finales. Este modelo nos permite descubrir e iniciar cambios de impacto ambiental y social positivos en toda nuestra cadena de suministro, y establecer constantemente altos estándares en nuestros procesos de manufactura.

Nuestro programa de Responsabilidad Genuina brinda un marco sólido y transparente para todas las actividades de la Compañía, y es una pieza fundamental de nuestra estrategia de negocio general y un factor clave de nuestro éxito Corporativo. Si miramos hacia el futuro, es evidente que nuestro viaje hacia la Responsabilidad Genuina sigue en curso, y que debemos seguir comprometidos con los objetivos de mejora continua, y mirar más allá de nosotros mismos para descubrir soluciones innovadoras y sostenibles que puedan conseguir resultados positivos para todas las partes interesadas.

OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Durante la presentación de informes de años anteriores, Gildan estableció objetivos y propósitos relacionados con nuestros tres compromisos: los empleados, el medioambiente y las comunidades. Esta sección abarca nuestro progreso hacia estos objetivos.

El año de referencia para Gildan es el 2015. El año pasado, Gildan estableció nuevos objetivos de reducción para las instalaciones de su propiedad en cuanto a consumo de energía, emisiones de gases de efecto invernadero, consumo de agua y residuos enviados al vertedero. Para ello, Gildan se asoció con un consultor externo con el fin de examinar los informes de los años anteriores en lo que se refiere a los indicadores relacionados con los propósitos de reducción, con el objetivo de dar cuenta sobre las adquisiciones recientes de la Compañía.

En consecuencia, el año de referencia de 2015 se ajustó y los informes de los años siguientes se actualizarán cuando haya un cambio significativo acumulado en los datos del año de referencia. Las situaciones siguientes provocarían ajustes si se producen cambios significativos:

- Un cambio estructural de los límites organizacionales de Gildan (p. ej., fusión, adquisición o desinversión).

- Un cambio en los métodos de cálculo o en los factores de las emisiones.
- Datos o métodos adicionales o nuevos disponibles en relación con los datos de origen que no estaban disponibles anteriormente; o
- Se descubre un error o una cantidad de errores acumulados importante* en el inventario

*"Importante" se define generalmente como una variación acumulada (+/-) del cinco por ciento (5 %) o más del total de cifras del año de base

Cuando se encontraron errores en los informes de años anteriores, fueron corregidos y validados con nuestro consultor externo para que la metodología de cálculo fuera la misma todos los años y poder establecer una comparación precisa.

Confiamos en que el ejercicio que realizamos de ajustar nuestro año de referencia incorporó las adquisiciones recientes de la Compañía, y que brindará datos exactos en relación con los informes de metas medioambientales.

Progreso de referencia 2015 - 2020 de Gildan

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS	
Objetivo	Progreso 2017
2014: Integrar la metodología de la Iniciativa de cumplimiento social (SCI, por sus siglas en inglés) de la Fair Labor Association (FLA, por sus siglas en inglés) a nuestro programa actual de cumplimiento social, y prácticas y herramientas de monitoreo.	Durante el 2017, Gildan completó la revisión de su programa de cumplimiento social, el que ahora está en conformidad con la FLA; además, contribuyó mejores prácticas a la industria. La integración de la metodología SCI todavía está bajo revisión.

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

Objetivo	Progreso 2017
2014: Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5, nivel de clase mundial, del modelo ECNC).	En función de esto, durante el año 2017 reevaluamos el programa existente para asegurarnos de que se ajustara a las operaciones de manufactura. Esta evaluación ha permitido a nuestros profesionales EHS hacer un diagnóstico de nuestro programa de ergonomía en su conjunto e identificar las áreas que se pueden mejorar. Como resultado, desarrollamos nuevos objetivos para nuestras instalaciones, KPI y una matriz de rendimiento específicamente para la ergonomía. También presentamos medidas para proteger al personal administrativo. Estas iniciativas se desarrollarán durante el 2018.
2017: Disminuir las tasas de lesiones laborales y gravedad en un 10%.	Cuando se comparan los resultados con el año 2016, podemos ver que se alcanzó este objetivo respecto a la tasa de gravedad (disminución de 31.4%) y se cumplió parcialmente en la tasa de lesiones laborales (disminución de 5,5%)

CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE

Objetivo	Progreso 2017
2020: Gildan reducirá su intensidad de emisiones de GEI por kg de producto, en un 10% en nuestras operaciones propias en comparación con nuestro año de referencia 2015.	Desde 2015, Gildan aumentó en un 20% la intensidad de sus emisiones de GEI derivadas de sus operaciones propias, por kg de producto. Aunque vimos un aumento en nuestra huella de GEI en 2017, Gildan continúa comprometida con el cumplimiento de nuestra meta para 2020. Debido a las cambiantes condiciones del mercado y los desafíos relacionados con la calidad de la biomasa disponible, en 2017 nos vimos obligados a depender más de los combustibles de bunker que en años anteriores.
2020: Gildan reducirá su intensidad energética por kg de producto, en un 10% en nuestras operaciones propias en comparación con nuestro año base 2015.	En 2017, nuestra intensidad energética aumentó en un 9% en comparación con nuestra línea base de 2015. Si bien la producción de vapor basada en biomasa ayuda desde el punto de vista de las emisiones, parece ser más intensiva en combustible. Como resultado, la mayor huella de energía de la biomasa, así como el aumento de la electricidad de nuestras operaciones de hilado, ha incrementado la intensidad energética.
2020: Gildan reducirá su intensidad de agua por kg de producto, en un 10% de nuestras operaciones propias en comparación con nuestro año base 2015.	Desde 2015, Gildan ha reducido su intensidad de agua en un 10%. Los esfuerzos de restauración que llevaron a la sustitución de nuestras máquinas jets en nuestras instalaciones textiles en Honduras (Río Nance 1) contribuyeron a la reducción de nuestro consumo de agua.

CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE

Objetivo	Progreso 2017
2020: Gildan reducirá la intensidad de los residuos de vertedero por kg de producto, en un 10% en nuestras operaciones propias en comparación con nuestro año de referencia 2015.	<p>Desde 2015, Gildan muestra una tendencia creciente en la intensidad de nuestros residuos de vertedero del 33%. Este aumento en los residuos enviados a vertederos para 2017 es atípico y seguimos desarrollando iniciativas clave para reducir el desperdicio y alcanzar nuestra meta de reducción del 10% para 2020. Continuaremos mejorando la tasa de diferimiento de desechos de vertederos de las instalaciones de menor rendimiento mediante la implementación de programas exitosos de nuestras instalaciones de mejor desempeño.</p> <p>En 2017 logramos reciclar o reutilizar el 86% de nuestros residuos totales.</p>
2016: Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan de acuerdo con la norma ISO14001 en República Dominicana, Bangladéshh, Canadá y EE. UU.	<p>La aplicación en nuestras instalaciones a nivel global está completa en un 100 %.</p>

CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS

Objetivo	Progreso 2017
2012: Desarrollar la nueva política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de enfoque y los procedimientos para estandarizar aún más el programa en todos los países donde operamos.	<p>La Política de Inversión en la Comunidad se desarrolló e identificó cuatro áreas de enfoque clave: educación, espíritu emprendedor, medio ambiente y vida activa. Los criterios de elegibilidad se establecieron para guiar las decisiones de financiación. La política fue compartida con los gerentes del programa en cada país y sus equipos de liderazgo.</p> <p>Todos los países seguirán las pautas dentro de la política para garantizar que nuestras contribuciones se centren en las áreas que se alinean más estrechamente con nuestros valores organizacionales y nuestras fortalezas.</p>
2018: Implementar nuestro nuevo plan de participación en la comunidad aprovechando nuestras cuatro áreas de enfoque y alineado con nuestros SDGs mencionados anteriormente para maximizar nuestro impacto dentro de las comunidades.	<p>A la luz de las necesidades regionales específicas, se determinó que la asignación de fondos sería priorizada por los equipos gerenciales locales.</p>

A woman with long brown hair, wearing a white lab coat over a light green polo shirt and blue jeans, stands in a classroom. She is smiling and holding a baby doll. In the foreground, the backs of two students wearing pink shirts are visible as they sit at a dark table. A whiteboard is in the background.

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

Simplemente, nuestros empleados son el recurso más preciado que tenemos. Reconocemos el papel importante que desempeñan en nuestro éxito actual y en el crecimiento a largo plazo. Asumimos el compromiso de alentarlos hacia el éxito mediante la creación de ambientes de trabajo saludables y seguros, la inversión en su desarrollo personal y profesional, y nunca vacilar en nuestra obligación de tratarlos con respeto y dignidad.

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS



Como uno de los mayores fabricantes de prendas de vestir, conocemos por experiencia propia la importancia de nuestros empleados en el éxito de nuestro negocio, y asumimos nuestra responsabilidad de tratar a nuestros 50 000 empleados directos con respeto, y proporcionarles ambientes de trabajo gratificantes, seguros y saludables. Nos esforzamos por fomentar una cultura Corporativo donde los empleados son valorados y donde invertimos en su desarrollo, de manera que estén facultados para compartir nuestro éxito.

La Compañía reconoce el valor de los beneficios que ofrecemos, los cuales van más allá de los salarios, en áreas tales como la atención médica primaria y otros programas de bienestar, subsidios de alimentación, ayuda financiera, transporte gratuito, y acceso a programas de capacitación y desarrollo que fortalecen a nuestros empleados a nivel profesional y personal. Nuestra responsabilidad hacia nuestros empleados se extiende también a garantizar ambientes de trabajo libres de cualquier forma de acoso, discriminación o perjuicio. Nuestros empleados tienen acceso a mecanismos confidenciales para reportar quejas e incumplimientos sin preocuparse de las consecuencias. Nuestro compromiso con la entrega de estos programas ha tenido un impacto positivo en la calidad de vida de nuestros empleados, sus familias y las comunidades donde operamos.

Un área clave de interés para la Compañía es garantizar la seguridad y la ergonomía en los lugares de trabajo y proporcionar

un entorno de trabajo positivo. Esta es la razón por la que Gildan continuará con el desarrollo de iniciativas fortaleciendo nuestras prácticas de salud y seguridad existentes, y para asegurar que nuestras condiciones se encuentren entre las mejores de la industria de la confección.

Nuestra cultura Corporativo valora la idea de que el lugar de trabajo también debe ofrecer oportunidades para el desarrollo. Nos enorgullecemos de promover un auténtico espíritu de inclusión que celebra la diversidad. Más del 42 % de nuestros cargos gerenciales están ocupados por mujeres, pero entendemos que todavía queda un camino por recorrer. Nos esforzaremos por potenciar el rol de la mujer en el lugar de trabajo, al fortalecer nuestros programas de capacitación y desarrollo con el objetivo de crear más oportunidades de progreso para nuestras empleadas.

Gildan valora una fuerza de trabajo comprometida y capacitada que contribuya a mejorar nuestras operaciones y, como tales, debemos fomentar un diálogo abierto y una verdadera colaboración con nuestros empleados. Colaboramos con organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas para definir e implementar las mejores prácticas. Respetamos totalmente los derechos de nuestros empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva.

Como miembro acreditado de la Fair Labour Association (FLA), estamos alineados con sus principios y a apoyar sus investigaciones sobre salarios justos en las regiones donde operamos.

GARANTIZAR LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y ERGONÓMICOS

GARANTIZAR LUGARES DE TRABAJO SEGUROS Y ERGONÓMICOS



4 INSTALACIONES

con escuelas para la salud de la
espalda beneficiaron a

171 EMPLEADOS

3 INSTALACIONES

con escuelas para la salud del hombro
beneficiaron a

316 EMPLEADOS

Garantizar un ambiente de trabajo seguro y sano es una prioridad fundamental dentro de nuestras operaciones. Invertimos recursos importantes para evaluar los movimientos de empleados y materiales, con un interés en minimizar los impactos sobre nuestros empleados y optimizar las eficiencias. En línea con nuestro compromiso de garantizar el bienestar de nuestros empleados, la salud y seguridad ocupacional son una prioridad en Gildan. Es una parte integral de nuestras estrategias de recursos humanos y manufactura, como se destaca en nuestra [Política global de salud y seguridad](#).

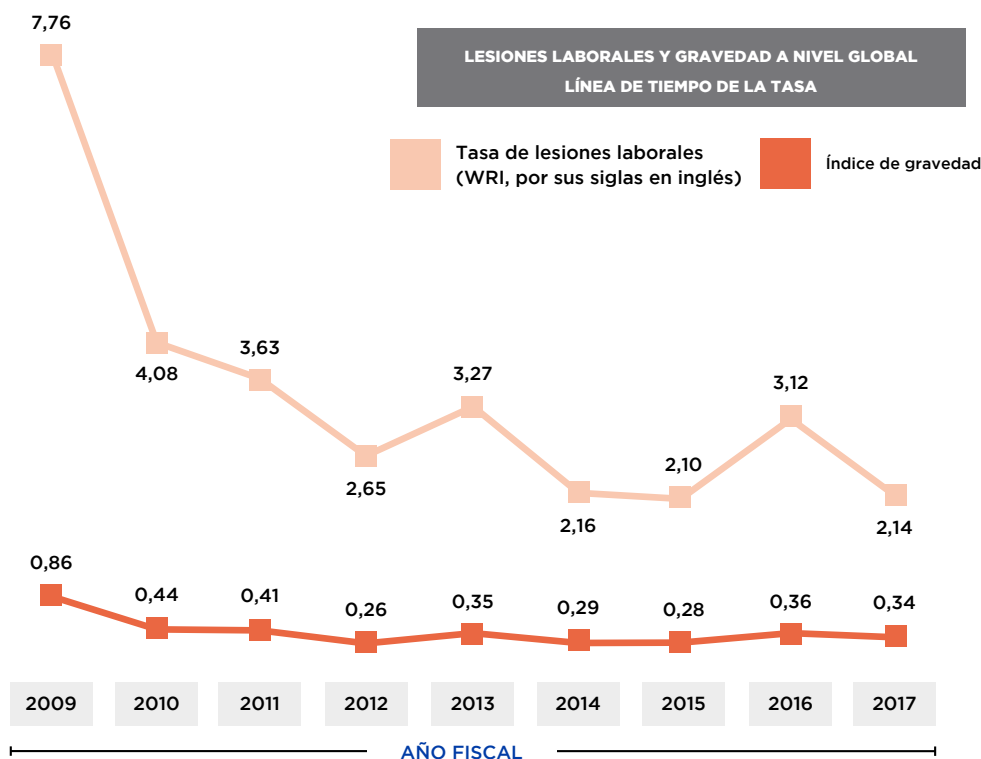
La manufactura de prendas de vestir tiene peligros potenciales intrínsecos por la exposición a movimientos y vibraciones repetitivos, así como problemas asociados a una postura incorrecta, que pueden contribuir a desarrollar trastornos de musculoesqueléticos. Gildan ha

implementado medidas para mejorar las prácticas de ergonomía en todas las instalaciones, con el objetivo de mitigar las molestias que sufren los empleados y prevenir las lesiones en el lugar de trabajo.

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

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

En general, Gildan experimentó una mejora en el desempeño respecto a salud y seguridad durante el año pasado. En el 2017, la tasa de lesiones laborales disminuyó ligeramente de 0.36 a 0.34 y la tasa de gravedad disminuyó de 3.12 a 2.14. Esto refleja la continuación de una tendencia a largo plazo de mejora respecto a nuestro desempeño en salud y seguridad. Como se muestra en el gráfico de la página 37, en los



últimos nueve años, nuestra tasa de lesiones laborales ha disminuido en un 60% y nuestra tasa de gravedad en un 72%.

Para el año fiscal 2017 uno de nuestros objetivos fue mejorar nuestras tasas de seguridad global en un 10%. Cuando se compara con los resultados de 2016, podemos ver que se alcanzó este objetivo respecto a la tasa de gravedad (31.4% de disminución) y se cumplió parcialmente en la tasa de lesiones laborales (5.5% de disminución).

Las tasas de lesiones laborales y de gravedad se revisaron de manera independiente, de acuerdo con el estándar de informes de la Norma Internacional sobre Compromisos de Aseguramiento (ISAE) 3000. Gildan utiliza el enfoque de "control de operaciones" para establecer su límite organizacional.

Para mejorar nuestras prácticas actuales, seguiremos reforzando la importancia de una buena administración de casos para

todos los accidentes, al determinar la causa y aplicar planes de acción adecuados para resolver cualquier problema y eliminar el riesgo.

PARÁMETROS DE SALUD Y SEGURIDAD

Cuando comparamos con el grupo de manufactura de ropa OSHA de OSHA, cuyos resultados más recientes son de 2016, podemos ver que Gildan ha experimentado una disminución significativa en la tasa de accidentes, así como una tasa más baja de gravedad que conlleva días libres desde 2010. Los resultados de Gildan se han mantenido sistemáticamente por debajo de los parámetros de OSHA. Para el año de informe de 2017, la tasa de lesiones relacionadas con el trabajo de Gildan fue de 0.34, mientras que la última referencia de OSHA, de 2016, fue de 2.0. Gildan también tuvo mejores resultados en el número de casos que implicaron días fuera del trabajo (0.15 versus el punto de referencia de 2016 de 0.40 para la industria).

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

87%

Instalaciones con un comité EHS formal
compuesto por gerencia y empleados

38,500

Empleados de Gildan representados por comités
formales de salud y seguridad

Se establecieron comités de salud y seguridad formales compuestos por gerentes, supervisores y empleados de producción en casi todas las instalaciones de Gildan, y en varias de nuestras oficinas administrativas y centros de distribución. Estos comités se reúnen para analizar los datos de rendimiento y para desarrollar medidas preventivas para la implementación en sus respectivas localidades.

Los comités también son responsables de realizar inspecciones a las instalaciones para identificar posibles riesgos para la salud y la seguridad. Estos participan regularmente en simulacros de incendios y de seguridad; del mismo modo, hacen sugerencias sobre mejoras a nuestros programas de salud y seguridad. La implementación de estas mejoras está a cargo de los gerentes de salud y seguridad, quienes también son responsables de desarrollar procedimientos relacionados en nuestras operaciones de calcetines, textiles y costura.

En el 2017, se representó a cerca del 77 % de los empleados de Gildan mediante comités formales de salud y seguridad.

CAPACITACIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD

Cada año, Gildan imparte varias sesiones de capacitación de salud y seguridad para empleados en todos los niveles y en todas nuestras instalaciones. Estas sesiones incluyen temas como:

- Normas generales de seguridad
- Hojas de seguridad
- Respuesta de emergencia y primeros auxilios
- Procedimientos de evacuación y brigada
- Seguridad de montacargas
- Capacitación en protección industrial
- Control y prevención de incendios
- Equipo de protección personal
- Manejo de residuos peligrosos
- Permisos de trabajo/bloqueo o etiquetado de máquinas
- Peligros eléctricos
- Respuesta ante derrames
- Trabajo en alturas
- Uso e identificación de químicos
- Informe e investigación de accidentes
- Permiso para trabajos en caliente

Durante el año 2017, se realizaron aproximadamente 72,429 horas-hombre de capacitación sobre las políticas y procedimientos medioambientales, de salud y de seguridad de Gildan.

CUMPLIMIENTO DE SALUD Y SEGURIDAD

Todas las instalaciones de Gildan están sujetas a auditorías Medioambiental (EHS, por sus siglas en inglés). Estas auditorías las realizan, de manera regular, auditores internos de responsabilidad social corporativa, al igual que auditores de cumplimiento social externos. También recibimos auditorías EHS por parte de nuestros clientes, específicamente en las instalaciones que llevan a cabo su producción.

ERGONOMÍA

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

En el 2008, Gildan se asoció con el Ergonomic Center of North Carolina (ECNC) para desarrollar un Programa de ergonomía e implementarlo en todas sus instalaciones. El ECNC ayudó a Gildan a identificar y solucionar los riesgos relativos a la ergonomía. Aunque nuestro modelo actual se basa en la metodología del ECNC, durante el año 2017 reevaluamos nuestro modelo con la idea de crear un programa más personalizado, que tome en consideración los aspectos específicos de nuestro diseño operacional.

Consecuentemente, la evaluación permitirá a nuestro equipo de administración actualizar nuestros parámetros de ergonomía en manufactura, hacer un diagnóstico de nuestro programa como un todo, e identificar áreas que se deben mejorar a través de un enfoque amplio y progresivo. Para ello, vamos a desarrollar nuevos objetivos para nuestras instalaciones, KPIs, una matriz de rendimiento específica para la ergonomía, y vamos a presentar medidas para proteger al personal administrativo. Estas iniciativas se desarrollarán durante el 2018.

BIENESTAR Y SALUD



Atención primaria de salud en las instalaciones de manufactura

Gildan brinda atención primaria de salud a todos sus empleados en todas sus instalaciones en México, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Bangladéshh mediante clínicas medicas totalmente equipados en cada una de sus instalaciones de manufactura. Las clínicas operan las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados con el lugar de trabajo, nuestro equipo médico, compuesto por 43 médicos y 75 enfermeras y enfermeros en todo el mundo, también brinda servicios como exámenes preventivos de salud, atención prenatal y vacunación. Los empleados pueden visitar la clínica en

casos de lesiones o accidentes menores. Sin embargo, el personal médico también ofrece consultas y tratamiento general para problemas de salud como resfríos, gripes, fiebre, y síntomas o enfermedades gástricas o respiratorias. Los equipos médicos también trabajan para proporcionar regularmente información para crear conciencia sobre la salud en general.

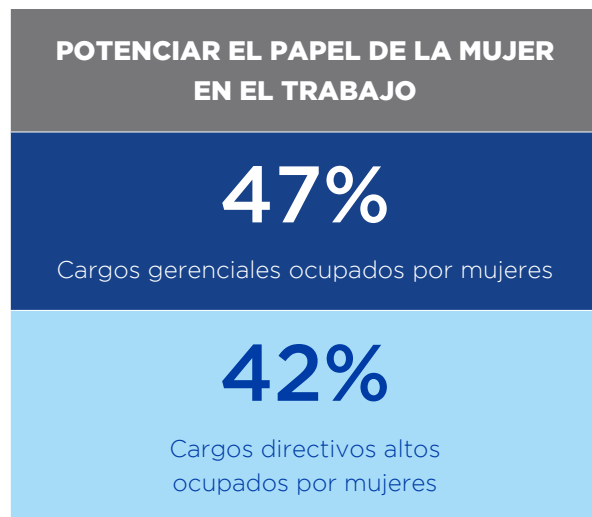
Durante 2017, se atendieron 181,075 consultas en nuestras clínicas internas en todo el mundo. De hecho, se entregó una gran cantidad de servicios, los que incluyeron la administración de 11,828 vacunas sin costo alguno para los empleados.

Además de los servicios básicos de atención de salud, la Compañía realiza talleres de maternidad gratuita guiados por el personal médico interno de Gildan en República Dominicana, México, Nicaragua y Honduras. Estos talleres ofrecen formación sobre diversos temas, tales como:

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

PROGRAMAS E INICIATIVAS DE SEGURIDAD Y SALUD			
País	Iniciativa	Actividad	Participación del empleado
Honduras	Manejo del Estrés	Programa de capacitación y asesoramiento "Salvemos la familia"	1,562 participantes
Honduras	Charlas Semanales	Reuniones de equipo "5 minutos para la seguridad"	100%
Honduras	Campañas de Concientización	Campañas interactivas "Conoce tus Riesgos", "Actúo Seguro, Cuido mi Vida"	100%
Honduras	GilSafe	Sistema de Gestión EHS	100%
República Dominicana	Programa de prevención	Certificación de prevención de riesgos de seguridad	26 participantes
República Dominicana	Programas EHS	"Actúo Seguro, Cuido mi Vida" enfocado en crear una cultura de autocuidado y prevención en el lugar de trabajo	100%
Bangladésh	Campañas de Concientización	Semana de la Salud y la Seguridad, No Fumar, Equipo de Seguridad Personal y Ergonomía, Seguridad Contra Incendios y Desastres, clínica de Lactancia Materna	95% a 100%
Nicaragua	GilSafe	Sistema de Gestión EHS	100%
Estados Unidos	Feria de Salud	Vacunas contra la gripe, controles de la presión arterial, actividades de nutrición y ejercicio	80%

POTENCIAR EL PAPEL DE LA MUJER EN EL TRABAJO



Programa de empoderamiento de las mujeres

Gildan comenzó con su programa de empoderamiento de las mujeres hace tres años, en colaboración con la Fundación Walmart y World Vision® Honduras. El programa ayuda a las mujeres a través del desarrollo de las habilidades que necesitan para tomar decisiones de forma más activa, y convertirse en líderes en su trabajo y en sus familias. El Programa de empoderamiento de las mujeres es único en cuanto a que ayuda a las empleadas a reconocer sus capacidades, y les brinda las herramientas que necesitan para equilibrar las exigencias del hogar y del trabajo. Todas las instalaciones reportaron mejoras en la dinámica del trabajo en grupo y reconocieron líderes nuevos dentro de sus equipos. Muchos de los participantes coincidieron en que los temas de los seminarios, como las comunicaciones y la autoestima, tuvieron un gran impacto en sus vidas.

En el programa se ofrecen más de 56 horas de capacitaciones, además de la oportunidad de aprender temas específicos tales como gerencia, finanzas, comunicaciones y salud. Al final del programa, se seleccionó a un grupo de graduadas que demostraron un buen potencial de liderazgo para que fuesen las instructoras de la siguiente generación. Así, se repite el ciclo para mantener el programa activo en cada instalación. Un aspecto interesante del programa es que los hombres también pueden participar y aprender a reconocer algunos de los desafíos que enfrentan las mujeres para, así, aprender a apoyarlas.

Hasta la fecha, más de 1,580 empleados de Gildan en Honduras, tanto hombres como mujeres, han participado en esta capacitación. Gildan se comprometió a implementar el Programa de empoderamiento de las mujeres en todas sus instalaciones en Honduras.

Día internacional de la mujer

En marzo de 2017, Gildan organizó una serie de actividades de desarrollo en toda la Compañía. La oficina corporativa en Montreal organizó una mesa redonda dirigida por la presidenta de la Association of Québec Women in Finance, con la presentación de tres empleadas en distintas etapas de sus carreras. Las mujeres compartieron su trayectoria, su visión sobre la administración proactiva de la carrera profesional, así como las estrategias actuales de desarrollo personal y profesional. El evento fue inaugurado por nuestro Vice-Presidente Ejecutivo, Director de Finanzas y Administración, quien también actúa como patrocinador ejecutivo de la

diversidad e inclusión en Gildan. Gildan también invitó a algunos miembros de la asociación, conocida como una red dinámica establecida que ofrece herramientas y oportunidades de desarrollo para promover las carreras de sus miembros. En el 2017, el evento contó con la asistencia de 60 participantes.

Serie de liderazgo de mujeres

Comenzando en el otoño de 2017, Gildan lanzó una Serie de Liderazgo para Mujeres que presenta historias inspiradoras y enriquecedoras compartidas por mujeres exitosas. Estas sesiones se diseñaron para fomentar el desarrollo de las empleadas de Gildan, pero sobre todo para recalcar la posición única e importante de la mujer en la sociedad.

Estos talleres se llevaron a cabo en dos fases, la primera fue una sesión más grande que contó con la participación de entre 300 y 400 mujeres que asistieron a la presentación de la oradora. La segunda sesión fue un grupo más pequeño de empleadas con alto potencial que recibieron capacitación personalizada

adicional. El objetivo de esta serie era ofrecer orientación sobre el desarrollo de habilidades de liderazgo, así como elementos fundamentales, como tomar control de la carrera profesional.

Asociación con Catalyst

Gildan firmó una asociación con Catalyst, una organización líder sin fines de lucro que tiene como misión acelerar el progreso de las mujeres a través de la inclusión en el lugar de trabajo. Catalyst representa una comunidad de líderes comprometidos con la expansión de oportunidades para mujeres y negocios. Los empleados tienen acceso a una amplia gama de recursos, incluyendo seminarios educativos, eventos virtuales, la investigación y conexiones sociales. Los empleados pueden aprovechar todos los recursos que ofrece Catalyst para aprender sobre diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

RESPETAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

27,469

Número de empleados representados por un sindicato independiente

54 %

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo

La Compañía reconoce plenamente el derecho de los empleados a formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluyendo los sindicatos. También respetamos los derechos de los empleados a participar en negociaciones colectivas con la Compañía. Aproximadamente 26,716 empleados (el 54% del total de los empleados de Gildan) están actualmente cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva entre sindicatos y las instalaciones correspondientes.

SALARIO JUSTO

El tema del salario justo y el desarrollo adecuado de parámetros específicos y de medición sigue siendo un reto para nuestra industria. Como se incluye en nuestro Código de conducta, la Compañía apoya el principio de que los empleados deben recibir una indemnización suficiente para cubrir las necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional.

También admitimos la importancia del valor de los beneficios que ofrecemos, los que van más allá de los salarios, en áreas tales como la atención médica primaria y otros programas de bienestar, subsidios de alimentación, ayuda financiera, transporte gratuito y acceso a programas de capacitación y desarrollo que fortalecen a nuestros empleados a nivel profesional y personal. Nuestro compromiso con la entrega de estos programas ha tenido un impacto positivo en la calidad de vida de nuestros empleados, sus familias y comunidades.

25,354

Número de empleados que diariamente recibieron transporte gratuito

USD 4,886,023

Costo del transporte gratuito

39,429

Número de empleados que diariamente recibieron subsidios de alimentación

USD 15,815,521

Costo de los subsidios de alimentación

40,981

Canastas de navidad distribuidas a los empleados

Desde el 2012, Gildan ha realizado pequeños proyectos piloto en nuestros centros de manufactura para obtener una mejor comprensión sobre los salarios justos, lo que incluye un análisis de los salarios y de los beneficios en especie que ofrecemos a los empleados. Adicionalmente, hemos estado analizando tendencias relacionadas con la inflación de los alimentos y la vivienda, así como otros estudios desarrollados por autoridades locales y organizaciones de la sociedad civil.

La Fair Labour Association (FLA, por sus siglas en inglés) desarrolló una herramienta para estandarizar la medición de salarios justos en las fábricas. A través de esta herramienta, hemos completado una recolección de datos para nuestras instalaciones textiles y de costura en nuestros centros de manufactura. La información recolectada nos ayudó a crear tablas comparativas que se compartieron con los altos directivos. Ya que la herramienta FLA se encuentra bajo constantes desarrollos, continuaremos nuestro trabajo en esta área.

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

PRÁCTICAS DE EMPLEO

Como un factor importante en el mantenimiento de nuestra excelencia

operativa y de mano de obra altamente calificada, Gildan favorece los puestos de trabajo de tiempo completo por encima de los contratos temporales, que representan un porcentaje menor del total de nuestra base de empleo. Creemos que el mantenimiento de un conjunto permanente de empleados permite la optimización de la inversión financiera relacionada con la capacitación y desarrollo de los empleados, ya que existe un costo significativo asociado con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

En algunos casos, reconocemos que la contratación de empleados temporales es necesaria, muchas veces impulsada por la sobrecarga de demanda a corto plazo de nuestros mercados. Aunque no es nuestra preferencia, la contratación de empleados temporales nos permite cumplir mejor las necesidades de nuestros clientes.

La Compañía también ha puesto en marcha un Programa de Pasantías de base amplia, enfocado principalmente en nuestros centros administrativos en Canadá, Estados Unidos y Barbados. Estos programas integrales proporcionan a los estudiantes experiencia laboral práctica, lo que les brinda oportunidades de aplicar en situaciones de negocioreales lo que han aprendido en sus estudios.

La Compañía también tiene un número de proveedores de servicios externos con empleados trabajando en nuestras instalaciones, en las áreas de seguridad, cafetería, transporte y limpieza.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE GILDAN A NIVEL GLOBAL POR REGIÓN Y GÉNERO				
Región	Empleado permanente		Empleado temporal	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
América del Norte	2,192	2,788	185	327
América Central	19,453	15,709	250	92
Cuenca del Caribe	2,002	1,878	3	11
Asia	1,428	1,603	0	0
TOTAL	25,075	21,978	438	430

EMPLEADOS DE GILDAN POR EDAD			
	Menores de 30 años	30 a 50 años	Más de 50 años
América del Norte	1,421	2,478	1,240
América Central	20,973	14,206	278
Cuenca del Caribe	1,976	1,821	98
Asia	1,607	1,382	42
TOTAL	25,977	19,887	1,658

Diversidad e inclusión

La fortaleza de nuestros empleados alrededor del mundo es lo que nos ha permitido crecer hasta convertirnos en una importante compañía de manufactura de prendas, y esta convicción está plenamente respaldada por los ejecutivos y gerentes de Gildan, los que desempeñan un papel fundamental al fomentar continuamente el empoderamiento, la diversidad y la inclusión. Los Valores Fundamentales de la Compañía guían nuestras estrategias empresariales y el proceso de la toma de decisiones con respecto a las contrataciones, los ascensos y la retención.

Nuestra [Política de diversidad e inclusión](#) sirve como guía para la implementación de nuestra estrategia de diversidad. Como una

compañía global, con operaciones en varios países, celebramos y cultivamos nuestras diferencias como un conductor de nuestro éxito a través de una mayor diversidad en nuestra organización. Estas iniciativas respaldan una cultura que favorezca el desarrollo de cada individuo, y donde cada uno logre reconocer y alcanzar su pleno potencial.

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

Nuestro enfoque hacia la diversidad reside en la adquisición de talentos, el desarrollo de los empleados y la participación en la comunidad.

Adquisición de talentos
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar los esfuerzos actuales para centrarlos en la representación de mujeres y minorías y, de esta forma, conseguir resultados Fomentar diversas listas de candidatos para todos los cargos Desarrollar un grupo de candidatos pasivos a partir de organizaciones de liderazgo femeninas y diversas organizaciones estudiantiles
Desarrollo de los empleados
<ul style="list-style-type: none"> Establecer una cultura de patrocinio para los mejores talentos internos Identificar y considerar a las mujeres y a las minorías en la planificación de sucesión y en las discusiones de revisión de talentos Evaluar la necesidad de trabajar con mentores y orientación. Implementar una capacitación sobre diversidad e inclusión. Evaluar los programas o las iniciativas de capacitación y desarrollo
Participación en la comunidad
<ul style="list-style-type: none"> Apoyar a organizaciones profesionales que promueven la diversidad y la inclusión mediante el establecimiento de alianzas mutuamente beneficiosas con ellas. Seguir invirtiendo tiempo y recursos en las comunidades en las que operamos, a fin de apoyar su continuo desarrollo socioeconómico

Evaluación del desempeño

En Gildan, la gestión del desempeño es un proceso continuo de comunicación entre los gerentes y los empleados que permite que los datos de rendimiento se recopilen durante todo el año, fomentando la colaboración transparente y abierta. Gildan cuenta con un proceso de evaluación de desempeño bien establecido. Para todos los empleados indirectos y gerentes, nuestro proceso se lleva a cabo de forma regular y comienza con una discusión de las expectativas al inicio del año fiscal. Además, se promueve una revisión a la mitad del año y una evaluación general de los objetivos y las competencias del empleado al final del año. Las evaluaciones de desempeño consideran los objetivos de la compensación relacionada con el desempeño individual. La Herramienta de evaluación del desempeño de Gildan (GPAT, por sus siglas en inglés) permite a los empleados y a su supervisor establecer objetivos SMART que estén en conformidad con los objetivos organizacionales y departamentales. Este despliegue de objetivos asegura que todos los empleados estén trabajando para cumplir las metas que son clave para

el éxito de la organización. En el 2017, 12,997 empleados recibieron evaluaciones de desempeño a través de este proceso.

El proceso de evaluación de desempeño para empleados directos (por ejemplo, operadores en las plantas de producción) se basa en las competencias requeridas para su cargo. También se evalúa el desempeño individual y en equipo en relación con objetivos preestablecidos en factores que van desde eficiencia de producción a calidad y seguridad. Este proceso de Administración por objetivo (MBO, por sus siglas en inglés) entrega importantes beneficios tanto al empleado como a la organización. Algunos ejemplos de los beneficios logrados incluyen: aumento del desempeño individual y organizacional, prioridades y objetivos mejor alineados, clarificación de expectativas de desempeño, mayor compromiso de los empleados, mejor identificación de necesidades de capacitación y mejor toma de decisiones con respecto al proceso de recursos humanos (por ejemplo, plan de sucesión, ascensos, aumentos de salarios, pagos de compensación variables).

Programas de Capacitación y Desarrollo

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	
<div>28,746</div> <div>Horas de capacitación sobre el Código de conducta de Gildan</div>	<div>10,050</div> <div>Horas de capacitación sobre el Código de ética de Gildan</div>
<div>72,429</div> <div>Horas de capacitación sobre políticas y procedimientos EHS</div>	<div>3,621</div> <div>Horas de capacitación sobre RSCP</div>
CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA	

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO (CONTINUACIÓN)	
81,263 Horas de capacitación sobre el Desarrollo humano	1,756,876 Horas de capacitación asignadas para el desarrollo de habilidades tecnológicas de los empleados del área de manufactura
239,327 Horas asignadas para capacitación (otras categorías)	2,192,312 Número total de horas de capacitación
USD 8 741 491 Costo total de capacitación	

Gildan reconoce la importancia de capacitar constantemente a los empleados a través de programas diseñados para desarrollar y mejorar las capacidades técnicas, administrativas e interpersonales que son necesarias para el éxito. Creemos que el desarrollo continuo es esencial para el mejoramiento de las competencias técnicas y conductuales dentro de nuestra fuerza de trabajo, y que la capacitación de habilidades y desarrollo promueve a los empleados hacia futuras oportunidades de crecimiento dentro de la Compañía. Durante 2017, la Compañía contrató a un 9.86% de candidatos internos para todos los cargos abiertos.

Poco después de la contratación, los empleados de Gildan participan en sesiones de incorporación, donde se les presenta la Compañía, sus principios, políticas y procedimientos. Aquí también se presenta nuestro Código de Conducta, las prácticas de responsabilidad social corporativa, el Sistema de calidad global

(GQS, por sus siglas en inglés) y otros conceptos específicos relativos a sus nuevas responsabilidades. La sesión también abarca temas que ayudan a los empleados a conocer su nuevo entorno laboral, y a comprender sus derechos y obligaciones.

El Código de Conducta se tradujo de la versión original en inglés a varios idiomas, en particular al francés, español, criollo haitiano, polaco, bengalí, chino, vietnamita, khmer, urdu y coreano. El Código de conducta se muestra de forma destacada en todas las instalaciones propias y de contratistas externos.

A través de la herramienta de evaluación anual, podemos identificar y desarrollar las competencias de nuestros empleados adaptando los planes de desarrollo para ellos. Por otro lado, logramos llevar un seguimiento del progreso de nuestros empleados y tomar las medidas necesarias para abordar cualquier brecha entre su

desempeño real y los objetivos.

Para crear competencias, Gildan ofrece capacitaciones y asesoramiento (en el puesto de trabajo o de forma interna o externa), y fomenta la participación de los empleados en distintos proyectos y actividades a través empleado de nuestra organización. Este enfoque ha dado resultados positivos que comprenden un mejor compromiso, retención y aumento de la productividad de los empleados, mientras ofrece impactantes y gratificantes experiencias para los empleados, las que incluyen ascensos internos, transferencias internacionales y asignaciones de funciones cruzadas.

En función de ciertos parámetros predefinidos, existen programas de reembolso de costos de capacitación disponibles en algunas regiones, en los que Gildan cubre ciertos gastos para aquellos empleados que participen en programas

de continuidad educativa y desarrollo profesional en universidades u otras asociaciones profesionales.

En algunas de nuestras ubicaciones, la Compañía ofrece cursos para aprender un segundo idioma a los empleados que necesitan comunicarse en francés, inglés o español en el desempeño de sus tareas.

En el 2017, se ofrecieron más de 2.1 millones de horas-hombre de capacitación a nivel global, lo que representa un promedio de 44 horas-hombre de capacitación por empleado. En la mayoría de nuestras ubicaciones hemos implementado una serie de sesiones de capacitación interna, que tratan temas específicos de importancia para Gildan, con el objeto de compartir las buenas prácticas, y mejorar las competencias y los conocimientos de los empleados. Los temas abarcados en estas sesiones internas de capacitación son diversos.

Categoría	Ejemplos de Programas Internos de Capacitación	
Inducción y Código de conducta	<ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta • Mecanismos de Comunicación • Ética y cumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Anticorrupción • Responsabilidad social corporativa
Medioambiente, Salud y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención de accidentes • Investigación de accidentes • Procedimientos de emergencia y comunicación de peligros • Seguridad contra incendios • Primeros auxilios y patógenos de transmisión sanguínea • Equipo de protección personal • Cierre y etiquetado 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad eléctrica • Certificación de montacargas • Protección de las vías respiratorias y del sistema auditivo • Manipulación manual • ISO14001:2015 • ISO9001:2008 • Código de prácticas de sustancias restringidas
Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de negocios • Finanzas • Administración y reconocimiento del rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias • Liderazgo y habilidades organizacionales
Capacitación Técnica	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología de la información

Programas e iniciativas de capacitación para contratistas

En el año 2017, Gildan publicó un nuevo Código de prácticas de sustancias restringidas (RSCP, por sus siglas en inglés) y, por consiguiente, les entregó a todos los proveedores de accesorios, embalajes y productos químicos un paquete de capacitación con información sobre el nuevo código de Gildan. El RSCP establece el cumplimiento de los productos químicos y las directrices de transparencia para las materias primas utilizadas en los productos Gildan. Además, se les solicitó a los proveedores completar un formulario de cumplimiento y un formulario de solicitud de prueba.

En Honduras, el equipo de Innovación de productos y aseguramiento de calidad reunió a 60 participantes, que representaban a 27 proveedores de accesorios y embalaje, para presentar nuestro manual de calidad con requerimientos y directrices sobre cómo cumplir con las expectativas de calidad de la cadena de suministro de Gildan. También se discutió sobre temas relacionados con la calidad, el medioambiente y el abastecimiento.

Otras iniciativas incluyen:

Actividad o tema	
ASIA	Objetos metálicos y extraños
CUENCA DEL CARIBE	Capacitación sobre salud y seguridad orientada a los contratistas que trabajan en nuestras instalaciones para fomentar la seguridad, y garantizar el cumplimiento con los estándares de la Compañía
	Evento "Haciendo Negocios con Gildan" para dar a los contratistas y proveedores las herramientas necesarias para asegurar su participación y continuidad en el negocio de nuestra Compañía, a través de la comprensión del Código de Ética, el cumplimiento con el Código de Conducta, así como la adopción y aplicación de Leyes Anticorrupción.
	Capacitación sobre el Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (RSCP) de Gildan
AMÉRICA CENTRAL	Capacitación sobre el Código de prácticas de sustancias restringidas (RSCP) de Gildan

CUMPLIMIENTO SOCIAL Y MONITOREO

La implementación exitosa de nuestro Programa de Cumplimiento Social sobre prácticas laborales y condiciones de trabajo en todos nuestros centros geográficos es evidencia de nuestro compromiso por operar con responsabilidad. Nuestro Programa de Cumplimiento Social fue acreditado por la Fair Labour Association (FLA) en el 2007, siendo Gildan el primer fabricante de ropa de verticalmente integrado en recibir esta acreditación. El programa está diseñado para garantizar que todas nuestras instalaciones y las de los contratistas externos cumplan con nuestro Código de Conducta, las leyes nacionales e internacionales y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos establecidos por la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) y la FLA.

Metodología de auditoría interna

Hace más de diez años, Gildan adoptó la práctica de realizar auditorías obligatorias como parte de su amplio Programa de Cumplimiento Social. Todas las instalaciones propiedad Gildan y las de sus contratistas externos están sujetas a una completa auditoría interna, con base en una evaluación de riesgo en la que se analiza el riesgo de país, el volumen de pedidos, la clasificación de la instalación y el desempeño en la auditoría anterior. Como política, las auditorías internas se realizan sin previo aviso. Sin embargo, bajo ciertas circunstancias extraordinarias, podemos optar por programar la auditoría mediante un semianuncio. En estos casos, se indicará un período no específico durante el cual un auditor de Gildan podría visitar una instalación.

Las auditorías internas son realizadas por equipos de auditoría regional que han sido extensamente capacitados para la aplicación de nuestras pautas de monitoreo y programas de cumplimiento social. En algunas regiones, Gildan utiliza regularmente servicios externos para realizar auditorías internas en su representación.

Herramientas de supervisión

Las herramientas de supervisión y auditoría de Gildan abarcan tanto nuestras propias buenas

mejores prácticas y requisitos de cumplimiento social, como también los requisitos de nuestros clientes principales. Estas herramientas incluyen lo siguiente:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación
- Directrices de auditoría
- Pautas de monitoreo
- Formularios de entrevista de la gerencia
- Pautas para la entrevista del empleado
- Plantilla estándar para informes de auditoría
- Plantilla del plan de acción de gestión

Capacitar a los Auditores

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

Los requisitos básicos para todos los empleados de cumplimiento o auditores externos incluyen, entre otros, los siguientes:

- La comprensión del Código de conducta de Gildan
- El conocimiento de las leyes locales
- El conocimiento del Manual de Cumplimiento Social, Ambiental, de Salud y Seguridad de Gildan y/o de los parámetros SMETA, o FLA
- La comprensión del sistema de supervisión interno de Gildan y el manejo de herramientas relacionadas, tales como la Base de datos de responsabilidad social Corporativa de Gildan

FLA, WRAP u otras auditorías externas

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

Auditorías del año fiscal 2017

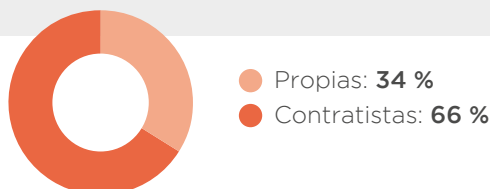
En el 2017, se realizaron 238 auditorías completas en instalaciones propias, de contratistas externos y en determinadas instalaciones de proveedores de materia prima en todo Asia, América Central, la cuenca del Caribe y América del Norte. De estas, 148 las realizaron nuestros auditores internos o externos en representación de Gildan y las 90 restantes las llevaron a cabo auditores externos de la FLA, el programa Better Work y la organización WRAP o nuestros clientes.

El ciclo de auditoría 2017 incluyó la evaluación de 23 instalaciones de posibles contratistas externos, de los cuales 14 no lograron demostrar niveles adecuados de cumplimiento con nuestros estándares, por lo que fueron excluidos. Durante el curso del año 2017, se puso fin a 11 relaciones efectivas con contratistas externos, con el fin de consolidar y reforzar el cumplimiento dentro de nuestra base de proveedores.

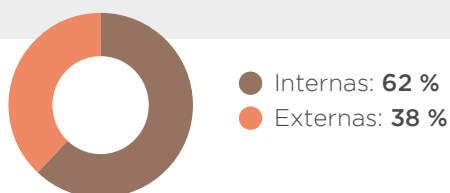
En total, el 100% de nuestras instalaciones de manufactura y producción textil y un 79% de las instalaciones de nuestros contratistas activos se sometieron a auditorías al menos una vez, y estas labores las realizaron nuestros auditores internos o externos relacionados con la producción de Gildan en 2017.

Durante 2017, no se auditaron las instalaciones de hilado de la Compañía que están situadas en los Estados Unidos, pero serán visitadas durante 2018 en base a nuestra evaluación de riesgo.

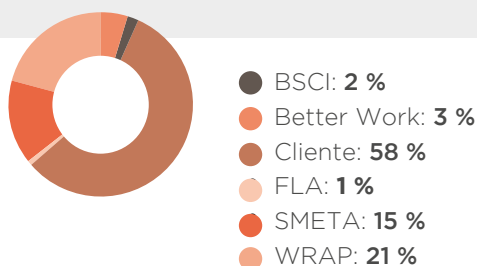
Auditorías de cumplimiento social Instalaciones propias contra las de contratistas



Auditorías de cumplimiento social Instalaciones internas contra externas



Auditorías Externas de Cumplimiento Social



Resultados de la auditoría: año fiscal 2017

A través de las auditorías en las instalaciones de producción que trabajan para Gildan, se monitorea el cumplimiento de las condiciones de trabajo que se señalan en el Código de conducta de Gildan y sus respectivos parámetros, como se indica en el Manual de cumplimiento social, medioambiental, de salud y seguridad.

Todos las no conformidades se registran y se les realiza seguimiento en nuestra plataforma de datos de Responsabilidad Social Corporativa. Como parte fundamental de un programa de cumplimiento social sólido y transparente, presentamos los resultados de las auditorías al Comité de Gobierno Corporativo y responsabilidad social de manera trimestral.

A continuación, se presenta un resumen de las no conformidades de instalaciones propias y de contratistas de Gildan durante el ciclo de auditorías de 2017.

Resultados de las Auditorías Internas: Instalaciones propiedad de Gildan y especializadas

Se encontró un total de 311 casos de no conformidad relacionados con el área laboral en las instalaciones propias de Gildan en el ciclo de auditorías de 2017. Estos resultados se clasificaron de la siguiente manera:

PROPIEDAD DE GILDAN Y CONTRATISTAS ESPECIALIZADOS 2017	
Medioambiente, salud y seguridad	224
Conservación de registros	21
Código y políticas, procedimientos y sensibilización de la Compañía	16
Horas de trabajo	11
Mecanismos de Comunicación	9
Información legal	7
Disciplina	7
Trabajo forzado	5
Acoso o abuso	5
No discriminación (Derechos de la mujer y embarazo)	3
No discriminación	1
Compensación y beneficios	1
Subcontratación	1
TOTAL	311

Los niveles de gravedad de estas no conformidades se clasificaron de la siguiente manera:



- Menor: **151** (48.5% como resultado)
- Moderado: **151** (48.5% como resultado)
- Mayor: **9** (3% como resultado)
 - Medioambiente, salud y seguridad: **3**
 - Acoso y abuso: **3**
 - No discriminación: **1**
 - Trabajo forzado: **1**
 - Compensación y beneficios: **1**

Hubo nueve no conformidades mayores en las instalaciones propiedad de Gildan y de nuestros contratistas especializados durante 2017. Estas no conformidades mayores no son resultados recurrentes, sin embargo, dada su gravedad, todos los temas fueron abordados con planes de acción correctiva apropiados.

La mayoría de las no conformidades en 2017 (72%) tenían relación con temas de salud y seguridad. En nuestro cuestionario de evaluación de auditorías, se incluye un componente riguroso sobre salud y seguridad, ya que este ámbito se regula de forma intensa. En efecto, los parámetros en materia de salud y seguridad representan casi el 57% de nuestro cuestionario, lo que explica por qué la mayoría de las no conformidades se concentran en esta área. Además, la salud y la seguridad de nuestros empleados es un área clave de interés, y es un tema prioritario para nuestra Compañía y las partes interesadas. Estas no conformidades se relacionan con temas de:

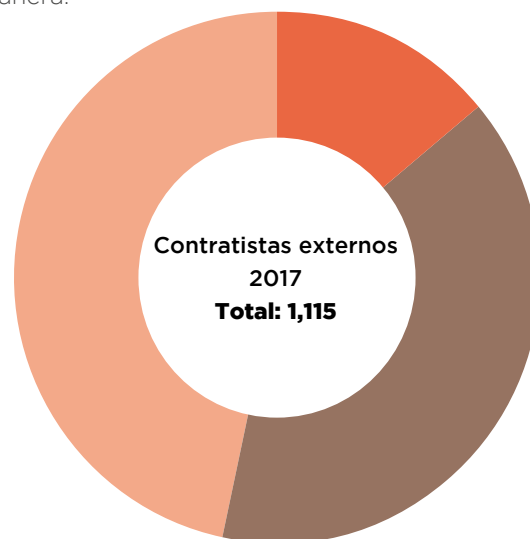
- Seguridad contra incendios (pasillos bloqueados, paneles eléctricos descubiertos, luces de emergencia defectuosas, cableado expuesto, señales de evacuación borrosas).
- Uso inadecuado de los equipos de protección personal.
- Seguridad sobre el uso de maquinarias (uso incorrecto o nulo de protectores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

Auditorías internas de cumplimiento social: instalaciones de contratistas externos

Se encontró un total de 1,115 casos de no conformidades relacionados con el área laboral en las instalaciones de nuestros contratistas externos en el ciclo de auditorías de 2017. Estos resultados se clasificaron de la siguiente manera:

CONTRATISTAS EXTERNOS: 2017	
Medioambiente, salud y seguridad	738
Horas de trabajo	114
Conservación de registros	85
Información legal	71
Compensación y beneficios	26
Código y políticas, procedimientos y sensibilización de la Compañía	25
Medioambiente	14
Residencias	8
Disciplina	7
Trabajo infantil	6
No discriminación	5
Subcontratación	5
Libertad de asociación	4
Mecanismos de Comunicación	4
Libertad de movimiento	3
TOTAL	1,115

Los niveles de gravedad de estas no conformidades se clasificaron de la siguiente manera:



- Menor: **440** (40%)
- Moderado: **518** (46%)
- Mayor: **157** (14%)
- Horas de trabajo: **46**
- Información legal: **32**
- Medioambiente: **27**
- Conservación de registros: **18**
- Salud y seguridad: **15**
- Beneficios de compensación: **13**
- Trabajo infantil: **4**
- Subcontratación: **1**
- Disciplina: **1**

Esto representa un leve aumento en el número total de no conformidades en comparación con el año 2016. Esto se puede explicar gracias a nuestra continua auditoría y medidas correctivas generales.

Las no conformidades mayores observados en las instalaciones de nuestros contratistas externos en el año 2017 se relacionaron con temas de:

- Información legal (pago insuficiente de seguro social, problemas con los certificados de seguridad contra incendios y las licencias comerciales).
- Conservación de registros (contratos laborales

y expedientes de personal perdidos o incompletos, tiempo de conservación y registros de nóminas inadecuados).

- Disciplina (deducciones salariales punitivas).
- Horario de trabajo (horas extraordinarias excesivas, trabajo en días de descanso).
- Compensación y beneficios (pago insuficiente de horas extraordinarias, retrasos en los pagos).
- Trabajo infantil (falta de inscripción de empleados menores de edad, verificación inadecuada, incumplimiento de las restricciones de trabajo de menores de edad).
- Salud y seguridad (salidas de emergencia inadecuadas, inspecciones o certificados contra incendios incorrectos, presencia de peligros de incendio)
- Subcontratación no autorizada.
- Medioambiente (permisos, registros, supervisión)

Auditamos al 69% de las instalaciones de contratistas externos que producen activamente por lo menos una vez en el año 2017.

Remediación para los Resultados de las Auditorías

Nuestros equipos de cumplimiento regional poseen una vasta experiencia y conocimientos especializados sobre los sistemas de administración de cumplimiento laboral efectivos, políticas y procedimientos. Compartimos este conocimiento con los equipos gerenciales de nuestros contratistas para educarlos y ayudarlos en el desarrollo de sólidas prácticas laborales, a fin de garantizar correcciones sostenibles.

Luego de una auditoría interna en una instalación de propiedad de Gildan o de un contratista externo, nuestros equipos regionales de cumplimiento social regional trabajan con los gerentes para realizar cambios y un proceso sostenible de solución, como también para brindar asesorías y recomendaciones sobre cómo abordar ciertos temas de la mejor forma. Después de una evaluación, se redacta un plan de acción de gestión, el que se comparte con los

empleados de la instalación, que incluye acciones correctivas y mejoras que deben completarse dentro de un plazo establecido.

Gildan verifica las acciones correctivas a través auditorías de seguimiento en las instalaciones y de escritorio. El progreso realizado por el plan de acción de gestión se registrará y seguirá en nuestra plataforma de datos de Responsabilidad Social Corporativa. Las instalaciones pueden ofrecer detalles de sus acciones correctivas, además de proporcionar evidencia que respalde sus medidas de solución.

Iniciamos nuestra revisión del procedimiento para el análisis de causa raíz durante 2017. Los equipos gerenciales en nuestras instalaciones propias son necesarios para poder identificar de manera sistemática la causa raíz de todas las no conformidades mayores y moderadas que aparezcan durante el proceso de auditoría, con el fin de evitar que se vuelvan a producir problemas similares. Esto se logra con un sistema metódico que ayuda en la implementación y revisión de acciones preventivas y correctivas adecuadas.

Para garantizar que se apliquen las acciones correctivas adecuadas, se les presta especial atención a los resultados recurrentes y a las tendencias que se desarrollan en diversas instalaciones o en una región determinada, de modo que se pueda identificar desde un comienzo cualquier problemática de interés particular y, así, prevenirla potencialmente.

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

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

Esfuerzos de remediación en curso dentro de nuestra base de contratistas

En conformidad con la estrategia del departamento de Abastecimiento para reducir su base de contratistas y centrar las medidas de solución en las instalaciones que muestran un cumplimiento con nuestro Código de conducta, se puso fin a 11 relaciones con contratistas en Asia. Además, las medidas de solución en las instalaciones de Asia han tenido resultados positivos, con aumentos de un 69% en las calificaciones B, mientras que las calificaciones C y D disminuyeron un 48% y 32% respectivamente.

Sistema de clasificación de cumplimiento social 2017

Calificación	Impacto en las operaciones	Seguimiento
A	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado para negocio continuo 	<ul style="list-style-type: none"> No se requiere seguimiento. Auditoría anual/ semestral dependiendo del riesgo
B	<ul style="list-style-type: none"> Aprobado para negocio continuo Debe tener los puntos CAP & CAP cerrados con pruebas 	<ul style="list-style-type: none"> El seguimiento depende de la respuesta CAP del proveedor, revisión de auditoría de escritorio Auditoría anual/ semestral dependiendo del riesgo
C	<ul style="list-style-type: none"> Debe mejorar alcanzando un nivel A o B dentro de las próximas 3 auditorías. Si un fabricante demuestra que está mejorando, Gildan puede brindar tiempo adicional y apoyo para remediación. 	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría de seguimiento en 3 a 5 meses
D	<ul style="list-style-type: none"> Debe mejorar alcanzando un nivel A o B dentro de las próximas 3 auditorías. Si no hay mejora luego de la auditoría de seguimiento, todas las órdenes abiertas serán completadas y el contratista debe hacer la salida dentro de los próximos 3 meses 	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría de seguimiento en 3 meses
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> Las órdenes abiertas serán completadas Se cancelarán las órdenes futuras. 	<ul style="list-style-type: none"> No se requiere seguimiento

Integración tras una adquisición y medidas de solución

Alstyle® se auditó y luego se integró a nuestro programa de Responsabilidad Social Corporativa y la instalación de costura logró la certificación WRAP.

Actualmente, la base de proveedores de la marca American Apparel® incluye contratistas externos de manufactura activos, ubicados en diferentes regiones. Las medidas preliminares para medir los niveles de cumplimiento en estas instalaciones incluyen auditorías de alcance completo en determinadas instalaciones, con un enfoque basado en los riesgos, así como una revisión documental de informes de auditoría de pares y certificaciones de la industria.

Contratistas Externos Nuevos y Potenciales

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

Equipos internos evalúan los resultados de la auditoría y asignan una calificación basada en nuestro Código de conducta y según los

parámetros establecidos en nuestro Manual de cumplimiento social, medioambiental, de salud y seguridad. Si un contratista externo potencial fracasa en la primera auditoría de su instalación, es posible que Gildan acepte realizar otra auditoría después de tres meses. Si el contratista no demuestra las mejoras requeridas, la instalación dejará de considerarse para futuros negocios.

Contratistas Externos

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

Si una instalación no demuestra un progreso suficiente y no logra niveles de cumplimiento aceptables dentro de un plazo establecido, contractualmente, Gildan se reserva el derecho de finalizar la relación comercial con el contratista. En el 2017, Gildan decidió cesar la producción en 11 instalaciones de manufactura de contratistas debido al incumplimiento de nuestros estándares.

MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

En Gildan, creemos que la pronta identificación de las problemáticas asociadas con el empleado es fundamental para crear un lugar de trabajo atractivo, y brindar líneas de comunicación eficaces y verdaderamente abiertas entre los gerentes y los empleados. En todas las oficinas administrativas e instalaciones de manufactura de Gildan, logramos esto mediante diversos mecanismos de reclamo.

Para asegurar la efectividad de los mecanismos de comunicación, es importante informar a los empleados los recursos que tienen disponibles para proporcionar un mejor entendimiento de su uso y equiparlos con las habilidades necesarias para utilizarlos de manera efectiva. Como parte de su orientación, las nuevas contrataciones reciben una capacitación sobre el Código de Conducta y los mecanismos de comunicaciones. En 2017, se capacitó a un total de 28,812 empleados sobre los mecanismos de comunicación de Gildan en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, México y Bangladesh. Se ofrecerá una capacitación adicional en nuestras instalaciones durante el 2018.

Comités de Empleados y Gerentes

Se han creado en nuestras diferentes localidades comités de empleados y gerentes, con el fin de garantizar un amplio espectro de ideas e informar nuestras políticas, prácticas y programas. Alentamos activamente a los empleados a compartir sus opiniones y recomendaciones sobre la mejor forma de manejar diversos problemas en el lugar de trabajo. Además de los comités de salud y seguridad y de ergonomía, se han establecido otros más, cuyos miembros se reúnen mensualmente para brindar observaciones sobre asuntos que abarcan el transporte, el menú de la cafetería e iniciativas medioambientales, o bien para abordar problemas específicos de una instalación u oficina en particular.

Política de Puertas Abiertas

Una política de puertas abiertas alienta la comunicación de los empleados con la gerencia por cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata, sin temor a represalias.

Mesas Redondas

Los equipos de administración y los empleados organizan las mesas redondas con el fin de identificar las mejores prácticas, analizar los reclamos y desarrollar de forma colectiva un plan de acción para encontrar soluciones en una instancia que asegura una respuesta inmediata a las problemáticas presentadas. Por la naturaleza personal de las sesiones, el anonimato no es posible, pero se garantiza la libertad de expresión a todos los participantes, sin temor a cualquier forma de represalia por parte de la gerencia o de la Compañía. La frecuencia de las mesas redondas varía según la región, y se pueden organizar una vez al mes o dos veces al mes, o bien trimestralmente.

Buzones de sugerencias

Los buzones de sugerencias son uno de los mecanismos de comunicación establecidos para permitir a los empleados transmitir sus ideas y preocupaciones de forma anónima. Están situados en el piso de producción y en las cafeterías de nuestras instalaciones de manufactura en América del Norte, América Central, la cuenca del Caribe y Bangladesh. Un empleado regional y que no pertenece a la gerencia retira los mensajes escritos de los buzones de forma mensual. En 2017, la mayoría de las preocupaciones se referían a temas de Recursos Humanos, problemáticas operacionales y personal gerencial intermedio.

Aunque no todas las instalaciones de los Estados Unidos cuentan con buzones de sugerencias, ya se han habilitado en nuestras instalaciones de hilado de Salisbury en Carolina del Norte y las instalaciones de Charleston en Carolina del Sur.

País	Sugerencias recibidas
Estados Unidos	224
México	75
Honduras	3,528
Nicaragua	88
República Dominicana	389
Barbados	4
Bangladésh	15
TOTAL	4,323

Enlace a la Línea Directa de Integridad y Responsabilidad Social y al Sitio Web

Durante la última década, el mayor control reglamentario sobre los informes financieros y la fiscalización para el cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción han cambiado el entorno en el que desarrollamos nuestro negocio. La Compañía y sus negocios han aumentado considerablemente, no solo respecto al número de empleados, sino también en términos de escala y alcance geográfico de nuestras operaciones.

Para garantizar un óptimo servicio a nuestros empleados y la Compañía, nos hemos asociado con EthicsPoint, una firma independiente de primer nivel que se especializa en el manejo de denuncias confidenciales del lugar de trabajo, las problemáticas éticas y otras preocupaciones. Los empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas pueden informar cualquier preocupación al llamar a la Línea directa de integridad y responsabilidad social mediante un número gratuito, o al enviar un informe en línea.

La línea directa está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, lo que permite a las partes interesadas de Gildan comunicar sus inquietudes anónimamente en cualquier idioma de su elección. Toda la información comunicada es confidencial y se aborda de manera expedita.

La línea directa es una herramienta para informar sobre asuntos relacionados con posibles violaciones a nuestro Código de conducta, Código de ética, Programa de cumplimiento y Política anticorrupción, los que pueden incluir, pero no se limitan necesariamente a temas sobre:

- Faltas por parte de empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas
- Prácticas de auditoría y contabilidad cuestionables
- Informes inadecuados sobre las actividades contables u operacionales
- Violaciones de las políticas de Gildan
- Conflictos de interés
- Discriminación o acoso
- Infracción de la ley de protección ambiental, salud o de seguridad
- Robo, sabotaje, vandalismo
- Condiciones de trabajo inseguras

Durante el año 2017, recibimos un total de 61 llamadas, principalmente relacionadas con problemas menores de Recursos Humanos; específicamente, problemas laborales y de conducta en el lugar de trabajo. Cada trimestre, las denuncias recibidas se informan al Comité de Ética y Cumplimiento de Gildan, al Comité de Finanzas y Auditoría, así como al Presidente del Comité de Compensación y Recursos Humanos.

Como parte de su metodología anual, los equipos de auditoría internos de la Compañía realizan pruebas y pruebas periódicas al sistema, cuyos resultados se comunican a la Junta de Directores.

CIERRE DE PLANTAS, REDUCCIÓN Y REESTRUCTURACIÓN

Reestructuración

A partir del 1.º de enero del 2018, la Compañía consolidó su estructura organizacional y aplicó cambios de dirección ejecutiva para aprovechar mejor su estrategia de mercado a través de su portafolio de marcas, y para impulsar una mayor eficiencia operacional en toda la organización. La Compañía fusionó sus negocios operativos de prendas estampadas y de marca para formar una estructura operativa divisional consolidada, en la que se agruparon las áreas de marketing, comercialización, ventas, distribución y funciones administrativas. Esto tiene como objetivo impulsar una organización más ágil y más eficiente, por lo que se espera que tenga una eficacia operativa, mientras la Compañía aprovecha una infraestructura común para maximizar el potencial de crecimiento de sus marcas.

En el 2017, Gildan consolidó algunas instalaciones de producción y distribución en América del Norte.

COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS

Por esto, el compromiso de los empleados se ubica en el centro de la estrategia de Recursos Humanos de Gildan. Creemos que para tener un personal comprometido, se debe tener como principal prioridad el desarrollo y la retención de los empleados. El compromiso con los empleados es un aspecto vital para el éxito de cualquier organización, ya que impulsa a los empleados a sentirse apasionados por su trabajo, a estar emocionalmente conectados y comprometidos con la compañía donde trabajan y a prosperar en el papel que desempeñan para lograr el éxito de la misma.

Cuando las personas comienzan a trabajar en Gildan, se convierten en miembros valiosos de una enorme comunidad. Por eso creemos que es importante para nosotros desarrollar y ejecutar diversos programas para mejorar la comunicación con nuestros empleados y apoyarlos en sus vidas profesionales y personales. Estos programas los

impulsan a adoptar un estilo de vida activo y saludable y, al mismo tiempo, buscan identificar y recompensar su contribución única a la Compañía. Creemos que estas iniciativas tienen la capacidad de hacer una diferencia en la mejora de la calidad de vida de los empleados.

Programas Internos Diseñados para Fomentar la Participación de los Empleados

Encuesta Global de Participación de Gildan

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

Invitamos a los empleados de la mayoría de nuestras instalaciones de manufactura a participar en la encuesta, en la que debían llenar un cuestionario enfocado en tres comportamientos clave, que son los siguientes:

- El orgullo de trabajar para Gildan
- El compromiso de crecer con Gildan
- Lograr la excelencia en sus funciones cotidianas

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

Continuamos con la implementación de las herramientas SAY, STAY y STRIVE de Aon como un potente recurso para asegurar que nuestros empleados estén comprometidos con nuestro éxito, y para crear efectos favorables en las comunidades donde operamos. Hubo una notable mejora en los resultados desde el

2013 al 2015 (+6% desde la encuesta 2013), lo que posiciona a Gildan en lo alto del grupo de pares la industria de Aon Hewitt, y dentro del cuartil superior de Aon a nivel global respecto a los mejores empleados. Además del hecho de que hemos alcanzado nuestro objetivo del 70 %, también aumentaron los puntajes de compromiso global y los puntajes de compromiso de los empleados (hombres y mujeres).

Continuamos con nuestra labor de identificar, en conjunto con nuestros empleados, las principales iniciativas y cambios que mantendrán nuestro mejor rendimiento general, y las consecuencias de nuestras acciones para fomentar un lugar de trabajo mucho más comprometido.

Prevedemos que la incorporación del enfoque de pulso, que aprovecha la flexibilidad y rapidez de las herramientas de generación de resultados, permitirá a los líderes tomar medidas inmediatas, mientras lanzamos una nueva encuesta de global de compromiso durante el 2019.

Equilibrio Vida-Trabajo

Programa de Asistencia para Empleados (EAP, por sus siglas en inglés)

El estado general de la salud y del bienestar de los empleados es una prioridad real en Gildan, lo que nos ha llevado a desarrollar numerosos programas e iniciativas para implementarlas a través de toda nuestra organización, con el fin de ayudar a los empleados en sus vidas personales y profesionales.

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

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

Cooperativas de Empleados

Gildan facilita la creación de Cooperativas de empleados independientes para incentivar y motivar a los empleados a ahorrar y para facilitar un mejor acceso a créditos, los que pueden ser difíciles de conseguir en algunos países. Estas iniciativas suelen permitir a los empleados el acceso a préstamos a tasas de interés más bajas que las de los préstamos concedidos a través de los canales bancarios estándar. La participación en las cooperativas es voluntaria y los empleados pueden abandonar el programa en cualquier momento.

En las instalaciones de producción textil y de costura de Gildan en Honduras y República Dominicana se han formado cooperativas exitosas. En Honduras, se han afiliado más de 15,800 empleados, y han recibido un total de préstamos que supera los USD 11,000,000. En República Dominicana, se han beneficiado más de 2,700 empleados de la afiliación de Gildan con una cooperativa independiente, la que otorgó préstamos por un valor que supera los USD 1,980,000.

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

Programa de Vivienda de Gildan

Un paso importante en el crecimiento de las economías en desarrollo es la adquisición

de vivienda propia. Gildan ha donado más de USD 150,000 en anticipos a empleados que intentan comprar una casa nueva. Este programa fue desarrollado en asociación con las instituciones bancarias locales en América Central. Gildan ha otorgado a 240 empleados esta importante oportunidad.

Programa "Escribiendo tu futuro"

A comienzos del año escolar 2017, Gildan distribuyó más de 4,300 kits escolares adaptados a las necesidades específicas de los niños de nuestros empleados, los que iban a comenzar la educación preescolar, primaria y secundaria en Nicaragua. Los kits incluían elementos de necesidad básica tales como cuadernos, lápices, bolígrafos, crayones, elementos de medición geométrica y plastilina. El programa entrega a las familias de los empleados las herramientas necesarias para iniciar su año escolar, en apoyo de sus necesidades educativas.

Programa Salvemos la Familia

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

Además de las sesiones de terapia individual, también se ofrecen sesiones grupales para tratar temas generales que afectan a muchos empleados. Estas sesiones ofrecen oportunidades de desarrollo colectivo que fomentan el crecimiento personal de los participantes a través del intercambio de experiencias. Algunos de los temas tratados incluyen:

- La búsqueda del máximo potencial para las mujeres;
- La búsqueda de la felicidad personal;
- La alegría de la maternidad;
- La planificación de presupuestos para la familia;
- La sensibilización sobre la salud;

- El proceso de crianza de los adolescentes;
- Los niños y la autoestima;
- El valor del trabajo;
- La perseverancia;

El programa se encuentra actualmente en vigencia en Honduras y en República Dominicana. En el 2017, el programa ofreció más de 2,400 sesiones para los empleados de estos países, así como capacitación sobre la autoestima, el estrés y las relaciones interpersonales y familiares a más de 14,000 empleados en Honduras.

Abarrotes y Productos Básicos del Hogar

Gildan ha iniciado distintos programas para ayudar a nuestros empleados a adquirir alimentos y productos básicos para el hogar a precios más bajos. En Nicaragua, desde el año 2016 hemos organizado un establecimiento situado en las proximidades de nuestras instalaciones, en el que se ofrece a los empleados alimentos y otros productos básicos a precios reducidos en comparación con los del mercado. Durante el 2017, continuamos trabajando con uno de los sindicatos de nuestras instalaciones para incluir más productos solicitados por los empleados, tales como leche, pañales y café. Debido a la variedad de productos disponibles, casi el 100% de nuestros empleados ha decidido utilizar este beneficio. El sindicato continúa desempeñando un papel activo en la administración de este programa.

CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE

Nuestro modelo de negocio de verticalmente integrado y a gran escala ha permitido invertir en soluciones medioambientales innovadoras en nuestras instalaciones de manufactura, en las que estamos maximizando el uso de los recursos naturales, aumentando nuestro acceso a las energías renovables y tratando nuestras aguas residuales de forma natural. Estas soluciones sostenibles sirven para reducir nuestros impactos e impulsar nuestro éxito financiero.



CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE



Como uno de los mayores fabricantes verticalmente integrado de ropa deportiva, ropa interior y calcetines del mundo, podemos controlar directamente casi todas las etapas del proceso de manufactura de nuestros productos, y reconocemos que nuestras operaciones tienen un impacto sobre el medioambiente y las comunidades donde operamos.

Durante mucho tiempo nuestra filosofía ha sido operar responsablemente y buscar maneras de reducir nuestro impacto medioambiental, mediante la inversión en tecnología, innovación y soluciones sostenibles. Creemos que nuestras inversiones y esfuerzos en estas áreas son una ventaja competitiva y un factor esencial de nuestro éxito comercial a largo plazo. Sobre todo, los clientes y partes interesadas exigen constantemente a la industria de la confección cumplir con los estándares más altos, por lo que creemos necesario innovar e integrar estas nuevas soluciones en nuestros negocios para garantizar nuestro éxito financiero futuro.

Nuestro modelo de negocio nos ofrece una visibilidad completa de toda la cadena de valor de la producción para medir, supervisar y optimizar tanto los aspectos individuales como el proceso completo. Esto nos permite impulsar mejoras continuas que ofrecen valor en todo lo que hacemos.

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

Durante el año 2017, se identificaron dos áreas principales de enfoque relacionadas con el medioambiente, las que son de máxima importancia para nuestras partes interesadas y puntos críticos para el éxito de nuestras operaciones a largo plazo de nuestra Compañía: **el manejo de aguas residuales y agua para operaciones, y el cambio climático.**

El agua es un recurso natural muy importante durante todo el ciclo de vida de nuestros productos, desde la fase agrícola hasta la fase de

uso del consumidor. Aunque la fase de uso del consumidor representa el mayor impacto en el agua, trabajamos incesantemente para desarrollar tecnologías y procesos más eficientes para proteger este precioso recurso, al optimizar el consumo del agua. Es importante señalar que Gildan ha ubicado nuestras instalaciones textiles estratégicamente en regiones donde la escasez de agua no suele ser un problema.

El cambio climático sigue siendo uno de nuestros más importantes desafíos ambientales y sociales. El impacto de nuestro negocio y operaciones en el cambio climático se debe principalmente al consumo de energía durante nuestro proceso de manufactura y la emisión de gases de efecto invernadero (GEI) del mismo. Esta es una de las áreas donde somos líderes en la industria, y en la que hemos invertido e innovado significativamente en los últimos 10 años. Si bien hemos logrado grandes resultados hasta la fecha, seguimos comprometidos a buscar e invertir en nuevas tecnologías en esta esfera.

Un aspecto de atención secundario, procedente de nuestra evaluación de materialidad, se refiere a la **administración de forma segura de productos químicos**. En este ámbito, somos pioneros en nuestra industria, gracias al desarrollo de la producción interna, las capacidades de investigación y desarrollo que nos han permitido un mejor control de insumos, producción y eliminación de productos químicos, así como para impulsar eficiencias en cuanto a costo e impacto.

OPTIMIZAR EL CONSUMO DEL AGUA

Desde el 2015, Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 10 %. En gran medida, estos resultados han sido impulsados por nuevos equipos y tecnología, tales como máquinas de teñido de alta eficiencia en nuestro centro textil de Honduras, la integración de controles temporizados, medidores de caudal y otros sistemas de manejo del agua en todos los centros textiles, y la introducción de nuevos procesos químicos en nuestros procesos húmedos, los que

han optimizado los ciclos de tinte y enjuague y la intensidad del consumo de agua en general.

Otros proyectos con los que esperamos lograr este objetivo incluyen sistemas de recuperación de agua dentro de nuestros procesos húmedos, y sistemas de captura y devolución de condensado en nuestro proceso de generación de vapor de biomasa, como se describe en la sección Eficiencia energética de este informe.

Consumo de agua

Durante el 2017, el consumo global de agua en todas las instalaciones y oficinas fue de 19,175,838 m³, más de 1 millón de m³ menos con respecto a los niveles de 2016.

Sobre la base de la metodología de los Lineamientos de Sostenibilidad Industrial de Acción y Visión Sostenibles Para un Mejor Medioambiente, Calzado, Prendas de Vestir y Accesorios Vol. 2, en 2017 se calculó que nuestro consumo de agua global promedio para el proceso de teñido de nuestros productos textiles era de 56 a 57 litros de agua por kilogramo de producto. El consumo de agua promedio necesario de la industria de la confección para crear una camiseta de algodón blanco es de aproximadamente 65 a 70 litros por kilogramo de producto. Por lo tanto, el rendimiento de Gildan en relación con el consumo de agua es sólido respecto del promedio de la industria textil. Cabe señalar que la media mundial de consumo de agua reportada en la sección Parámetros de Medición de este informe es mayor, ya que somos un fabricante verticalmente integrado desde nuestros procesos de hilado, tejido, corte, confección hasta la distribución. Por consiguiente, el promedio global de consumo de agua es representativo de todas nuestras operaciones comerciales, no solo de nuestras instalaciones textiles.

Gildan satisface la gran mayoría de sus necesidades de agua de pozos (97%) y solo un pequeño porcentaje con agua suministrada por los municipios (3%). Las instalaciones textiles consumen el 85% de la demanda total de agua de Gildan, principalmente dentro de nuestros procesos de teñido y acabado.

Es importante destacar que Gildan intenta siempre asegurar que su consumo del agua no tenga un efecto significativo en las fuentes de este recurso. Además, la Compañía no capta agua de ningún humedal de la Lista de Ramsar, ni de acuíferos que se hayan reconocido como vulnerables.

Las cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia de base, consulte nuestra [sección Generación de informes](#).

Eficiencia del Agua

En el 2010, Gildan estableció por primera vez sus objetivos medioambientales para un plazo de cinco años, de acuerdo con su impacto medioambiental. Estos objetivos incluían una reducción del 20% en el consumo de agua en cuanto a su intensidad por kilogramo de producto. En el período de los años 2010 a 2015, Gildan logró disminuir la intensidad del consumo del agua en un 17% por kilogramo de producto, lo cual significó el ahorro de casi 3.85 millones de metros cúbicos de agua: el equivalente a 1,500 piscinas olímpicas.

Manejo de Aguas Residuales

El manejo eficaz de nuestros efluentes de aguas residuales es de suma preocupación para Gildan, y es un área donde se han adoptado por muchos años soluciones innovadoras. Durante el desarrollo de muchos de estos proyectos, hemos descubierto distintas oportunidades para mejorar la calidad de los efluentes y la eficiencia del sistema. Mientras miramos al futuro, seguimos explorando tecnologías que permitan mejorar el reciclaje del agua dentro de nuestros procesos.

Sistema Biotop de Gildan

El sistema Biotop, ubicado en nuestros centros de manufactura de Honduras y República Dominicana, es un sistema eficaz de tratamiento biológico de aguas residuales que ha estado en

uso desde la creación de estas instalaciones. El propósito del sistema es el tratamiento de aguas residuales a través de una serie de lagunas interconectadas que, naturalmente, eliminan tintes y sustancias químicas del efluente y estabilizan el pH de las aguas residuales. El proceso de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop, ha dado excelentes resultados y, a la vez, mantiene un ecosistema extremadamente rico contiguo a nuestras plantas de producción. Algunas de las ventajas más importantes del sistema Biotop de Gildan con respecto a los sistemas de tratamiento químico tradicionales incluyen:

- El uso de bacterias de origen natural;
- No se introducen químicos adicionales en el sistema para tratar las aguas residuales;
- Virtualmente, no se requiere energía en aumento para procesar efluentes;
- No daña la vida acuática del río receptor y su ecosistema;
- No se necesitan combustibles fósiles para alimentar el sistema;
- Los 40 días de retención en el sistema Biotop permiten una protección adicional en caso de cambios repentinos en la producción o derrames accidentales de líquidos peligrosos durante el proceso de producción;
- El agua tratada que ingresa al ecosistema local está libre de todos los contaminantes y se controla continuamente para el cumplimiento con los requisitos locales;
- El agua tratada es liberada a un canal de drenaje que fluye al río más cercano.

Las aguas residuales enviadas al sistema Biotop para su tratamiento se monitorean de acuerdo con los siguientes indicadores:

- Demanda biológica de oxígeno (DBO5)
- Demanda química de oxígeno (DQO)
- pH
- Total de sólidos disueltos (TDS, por sus siglas en inglés)
- Total de sólidos en suspensión (TSS, por sus siglas en inglés)
- Oxígeno
- Aceite y grasa
- Temperatura
- Bacterias coliformes
- Color

- Nitrógeno total Kjeldahl
- Nitrógeno amoniacal
- Fósforo
- Detergentes
- Fenoles
- Sulfuro
- Metales pesados

Gildan no vierte agua en ningún río o humedal protegido. Se establece un control estricto en todos los efluentes que se descargan de nuestras plantas de tratamiento. Cada centro de tratamiento debe cumplir con las normas locales de eliminación de descargas. Cada dos años como mínimo, se realizan estudios biológicos exhaustivos, con el fin de examinar el impacto que las instalaciones puedan tener sobre el medioambiente.

VOLÚMENES DE AGUAS RESIDUALES (M3)		
Año	Municipales pretratadas*	Tratadas por otros receptores**
2017	591,608	15,200,281
2016	765,591	16,701,955
2015	663,280	18,603,641

* Los totales de aguas pretratadas representan las cantidades de efluente del proceso que se vierten a redes municipales de aguas residuales para su posterior tratamiento en plantas municipales de tratamiento de aguas residuales.

** Los totales de aguas tratadas representan las cantidades de efluente del proceso que, después de ser tratadas en plantas de tratamiento de aguas servidas de Gildan y cumplir con las normas regionales o nacionales, se vierten en depósitos de agua bajo la superficie y sobre la superficie; alcantarillados que desembocan en ríos, océanos y lagos; y aguas freáticas.

Reactor Biológico

Gildan implementó una serie de reactores biológicos para el tratamiento de efluentes y para aumentar la capacidad de tratamiento de aguas residuales en nuestros centros textiles.

Estos sistemas, que aprovechan la oxidación biológica como un proceso efectivo de tratamiento de aguas servidas, operan a un bajo costo operacional y trabajan en conjunto con el sistema Biotop, lo que garantiza un sistema de tratamiento de aguas residuales continuo y seguro. El reactor biológico de Gildan representa un factor adicional de protección medioambiental y una solución socialmente responsable con las siguientes ventajas:

- Menor huella ambiental en comparación con las lagunas Biotop.
- Confiabilidad: el sistema seleccionado debe funcionar las 24 horas del día, los siete días de la semana, y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento.
- Uso de maquinarias perdurables y de última tecnología, provenientes de líderes de la industria, lo que permite tener la más alta confiabilidad y el apoyo permanente a los procesos de producción.

En octubre de 2017, nuestra instalación de verticalmente integrada en Bangladésh inició un proyecto para mejorar nuestra planta de tratamiento de aguas residuales, acorde con nuestro crecimiento en esta región. Esperamos que el proyecto esté terminado a fines del 2018.

HACER FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es una realidad que afecta nuestras vidas y, potencialmente, representa un desafío para nuestra capacidad de hacer negocios en el futuro. El mayor impacto que generamos a raíz de nuestras operaciones y negocios tiene origen en nuestro consumo de energía y, como consecuencia de ello, la Compañía ha invertido considerablemente en tecnologías e iniciativas para reducir nuestro consumo energético, aumentar la energía generada a partir de fuentes renovables y optimizar la captura de energía térmica a través de nuestros procesos. Tenemos un compromiso permanente con la búsqueda de mejoras continuas en cada etapa del proceso y la inversión en nuevas tecnologías para reducir nuestra huella global.

Energía

Las principales fuentes de energía de Gildan incluyen la biomasa, el combustible búnker y la electricidad. El combustible búnker y la biomasa se utilizan principalmente para calentar el agua necesaria para nuestros procesos húmedos (teñido, acabado y compactación), y están clasificados como "energía directa". El equilibrio de energía necesaria se obtiene mediante la compra de electricidad, la cual se clasifica como "energía indirecta".

Nuestras plantas textiles y de calcetines, así como las de hilado en los Estados Unidos, representan una gran parte de la electricidad que usamos. Gildan estableció un objetivo de reducción del consumo energético de nuestras plantas de un 10% para el 2020, teniendo como referencia el año 2015.

En el año 2017, el consumo energético creció un 9% en comparación con nuestros valores de referencia del 2015. Este resultado se debió en gran parte a la mala calidad de las existencias de combustible como consecuencia de las condiciones climáticas complicadas, y al aumento de la demanda de energía tras la integración de dos instalaciones de hilado adquiridas durante 2017. Mientras que la producción de vapor de biomasa ayuda desde la perspectiva de las emisiones, por definición tiene un intenso consumo de combustible, lo que plantea un reto para nuestras metas de intensidad energética.

Creemos que este fue un año atípico, y confiamos que contamos con la tecnología y proyectos en vigor que nos permitirán alcanzar nuestro objetivo 2020. Estos proyectos incluyen:

- La instalación de refrigeradores de alta eficiencia que utilicen la energía térmica producida por nuestra expansión de generación de vapor de biomasa.
- La instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras instalaciones textiles. Este proceso nos ha permitido generar aproximadamente 3,700,000 m³ de agua caliente a partir de

aguas residuales. Este proyecto contribuyó a la reducción de aproximadamente 140,000 toneladas de vapor que ya no era necesario para calentar el volumen de agua que se indicó anteriormente.

- Esfuerzos para mejorar el aislamiento de los conductos de vapor y condensado, con el propósito de minimizar las pérdidas de energía térmica.
- La remodelación del sistema de iluminación a instalaciones de mayor eficiencia y accionadas por movimiento.
- Mejores prácticas de manejo de aire comprimido.

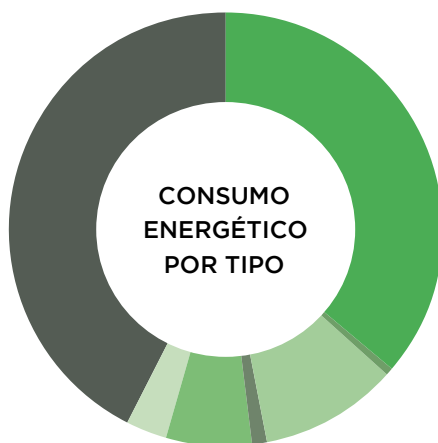
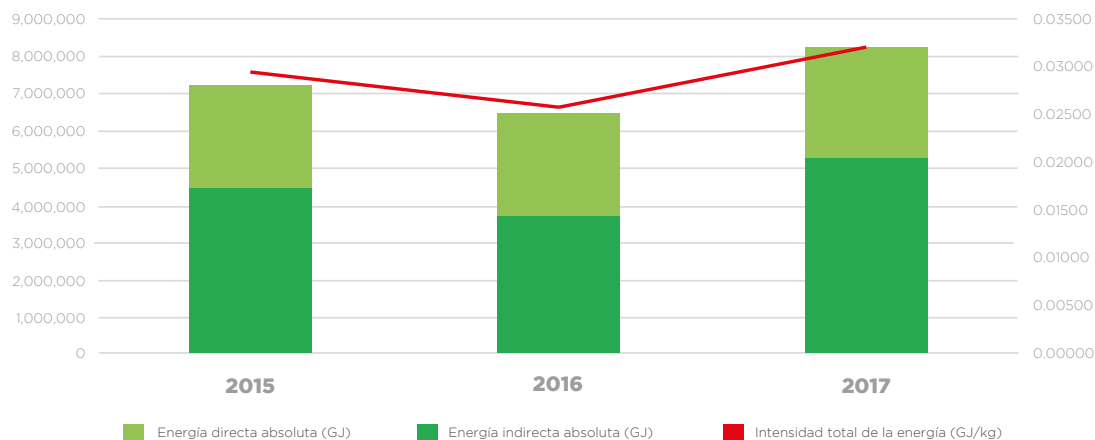
En 2017, el consumo de energía global en todas nuestras instalaciones y oficinas, incluyendo la energía directa e indirecta, fue de

aproximadamente 8,263,325 gigajulios, en comparación con los 6,519,288 gigajulios del 2016:

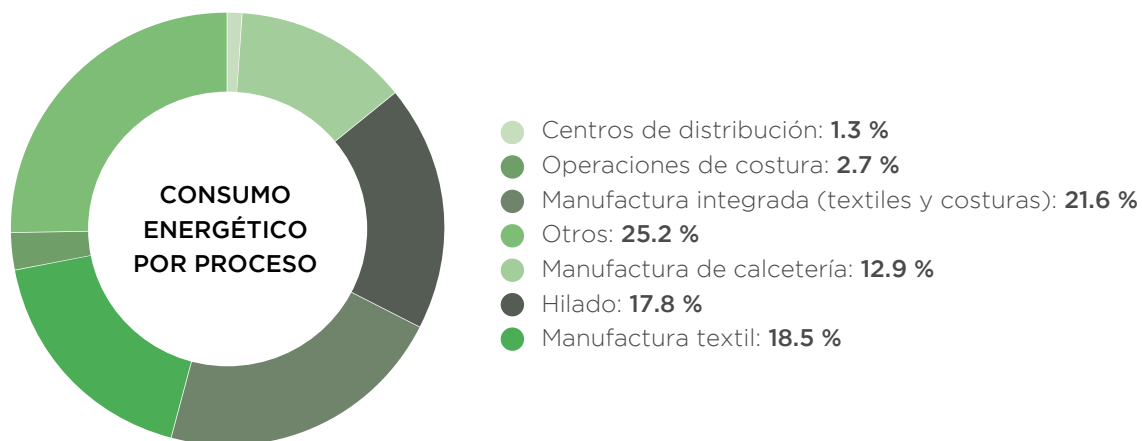
- El 64% del consumo de energía provino de fuentes de energía eléctrica indirectas;
- El 36% del consumo de energía provino de fuentes indirectas de electricidad adquirida (para más información, consulte la tabla Consumo de energía por tipo)

Las cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia de base, consulte nuestra [sección Generación de informes](#).

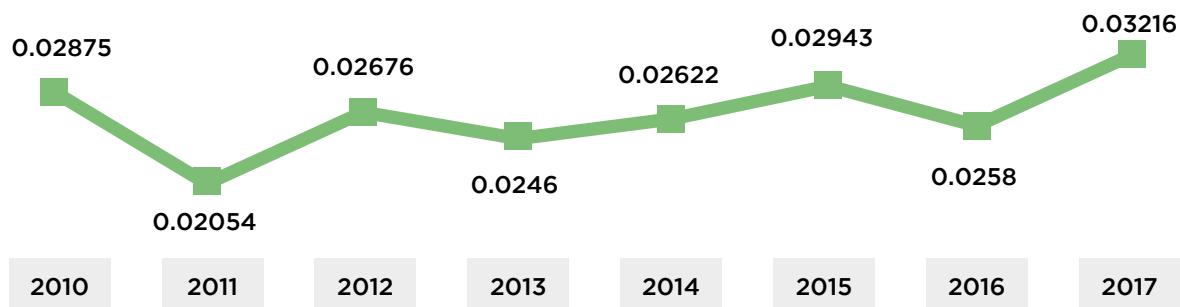
TENDENCIA ENERGÉTICA



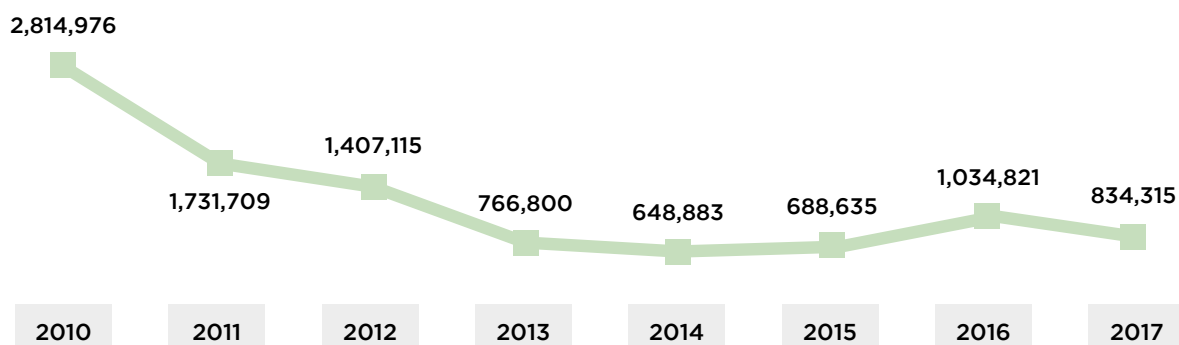
- Gas natural licuado: **2.9 %**
- Propano: **0.7 %**
- Diésel: **1.2 %**
- Gas natural: **6.5 %**
- Combustible: **10.1 %**
- Biomasa: **42.4 %**
- Electricidad: **36.2 %**



INTENSIDAD ENERGÉTICA 2010 A 2017
(GIGAJULIOS POR KILOGRAMO DE PRODUCTO)



CONSUMO DE COMBUSTIBLE BÚNKER 2010 A 2017
INSTALACIONES PROPIAS DE GILDAN (GJ)



Durante el 2017, observamos una disminución en el consumo de combustible búnker de un 19% en comparación con el 2016. Esto se atribuye a un proceso más estable de las calderas de biomasa, lo que aumentó la eficiencia durante el año 2017.

Energía Renovable

En la mayoría de las regiones donde operamos, nuestra fuente típica de suministro es la energía de fuentes tradicionales que queman combustibles fósiles, en particular combustible búnker. Además de exponer a compañías a los riesgos de la volatilidad de los precios, estas fuentes de energía también tienen como consecuencia emisiones de gases de efecto invernadero significativamente más altas, lo que contribuye al calentamiento global.

Hace varios años, Gildan comenzó el proceso de invertir en energía renovable, específicamente en tecnologías de biomasa para la generación de vapor para nuestras operaciones textiles en América Central y la cuenca del Caribe. Los sistemas innovadores a gran escala queman residuos agrícolas, de la fábrica y del proceso en calderas de alta eficiencia, con el objetivo de generar vapor y la energía térmica necesaria para alimentar varios procesos dentro de nuestras operaciones textiles.

En el 2017, el 43% de la energía total utilizada por Gildan provino de fuentes renovables.

En República Dominicana, un sistema de generación de vapor se alimenta de biomasa producida a partir de fuentes de residuos agrícolas, y residuos de selección de los procesos de embalaje y producción.

En Honduras, la biomasa está formada por diversos residuos agroforestales, en especial palma africana, productos cosechados provenientes de plantaciones energéticas y residuos industriales no fósiles de los procesos de producción de Gildan.

Beneficios Clave de los Sistemas de Generación de Vapor de Biomasa de Gildan

- Las plantaciones exclusivas de cultivos energéticos ofrecen numerosos trabajos

diversificados en áreas urbanas y rurales.

- La energía proveniente de la biomasa de estas plantaciones se considera un proceso neutral de carbón. Por lo tanto, no contribuye al calentamiento global ni al cambio climático.
- La combustión de los cultivos de biomasa genera menos ceniza que el carbón con la ventaja de que la ceniza generada puede usarse como fertilizante de suelo orgánico.
- Los cultivos de biomasa contienen niveles muy bajos de azufre.
- El uso de biomasa como fuente de combustible en países desarrollados reduce las presiones económicas que son resultado de los derivados del petróleo, y aumenta la autonomía de energía en el país.
- La biomasa es un suministro de combustible confiable, a largo plazo.
- La biomasa respalda el desarrollo de agroindustrias para la producción de energía limpia y renovable.

Proyectos de Eficiencia Energética

Optimizar el uso de la energía generada e invertir en proyectos de eficiencia energética también es una prioridad en todas nuestras instalaciones.

Retorno de Condensado

Las tasas de retorno de condensado actuales de Gildan, en todas nuestras instalaciones para calcetines y textiles en América Central y la cuenca del Caribe están cercanas al 90%, seguidas por el 70% en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh, lo que se traduce en una conservación significativa de energía y agua. El condensado es el líquido que se deriva después de que la energía de vapor ha sido utilizada en un proceso de transferencia de calor.

Con el propósito de evitar la acumulación o calcificación dentro de la tubería del sistema, toda el agua dentro de los sistemas de biomasa es tratada y contiene ciertos químicos. Otra ventaja del proceso de retorno de condensado es la captura y el reciclado de los productos químicos, lo que se traduce en ahorros de insumos químicos y costos.

Gran parte de la energía consumida en nuestros procesos se usa para calentar el agua utilizada en el proceso de teñido. Diversos sistemas de recuperación de calor también han sido incorporados en el ciclo de retorno de condensado, la superficie de caldera y las purgas de fondo, los que se usan para controlar la acumulación de sólidos. Al utilizar estos sistemas de recuperación de calor, podemos precalentar agua y tenerla disponible cuando sea necesario en nuestros diferentes procesos, reduciendo así el monto de vapor necesario para alcanzar la temperatura del proceso. De esta manera, Gildan reduce sus costos de consumo de energía y se compromete en la conservación eficaz del agua.

Logros en la Reducción de Diversos Tipos de Consumo de Energía 2017

Emisiones

A través de los distintos procesos de manufactura, Gildan genera diferentes tipos de emisiones, las que se liberan en el medioambiente. Entre las emisiones atmosféricas se incluyen los gases de efecto invernadero (GEI), entre otros. Entre los derrames potenciales en el ambiente, se incluyen aguas residuales y otros químicos que se vierten en el suelo o en aguas subterráneas y superficiales.

El Sistema de gestión ambiental de Gildan (SGA) nos permite supervisar y gestionar eficazmente estas emisiones y derrames a través de procedimientos detallados, lo que permite el desarrollo de iniciativas de mejora para lograr el objetivo de reducir o prevenir estas emisiones en el medioambiente.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

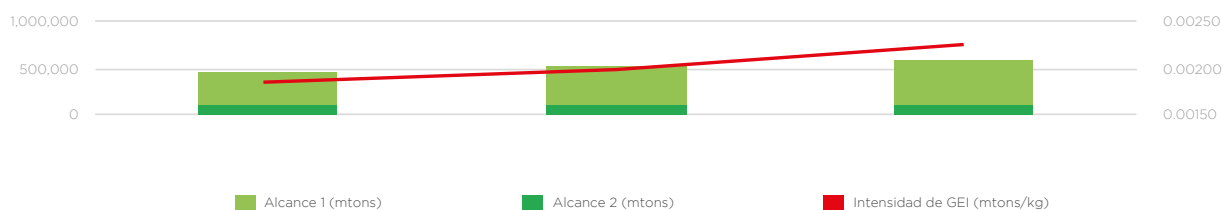
Gildan se compromete a disminuir sus emisiones de GEI a través de esfuerzos de conservación de energía y de una menor dependencia en combustibles fósiles. Tenemos como objetivo reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles mediante la búsqueda de procesos de producción y fuentes de energía sostenibles alternativas. La adopción de estas estrategias conlleva beneficios tales como un menor gasto en operaciones y una mejora en la eficiencia.

Con nuestro objetivo actual de reducción de las emisiones de GEI, queremos lograr una reducción del 10 % en las emisiones causadas por las operaciones de la Compañía antes del año 2020, en comparación con el año de referencia 2015.

Desde el 2015, la intensidad de las emisiones de GEI de las operaciones de Gildan aumentó en un 20 % por kilogramo de producto. Este resultado es atribuible en gran medida a la integración de nuestras instalaciones de hilado y a las malas condiciones meteorológicas, que limitaron la disponibilidad y la eficiencia de nuestras existencias de combustible de biomasa, por lo que tuvimos que utilizar más energía de la cuadrícula tradicional en nuestras operaciones de manufactura de textiles. Aunque observamos un aumento en nuestra huella de GEI durante el 2017, Gildan mantiene su compromiso de cumplir nuestro objetivo 2020 y creemos que nuestros numerosos proyectos nos permitirán alcanzar este objetivo, el que incluye:

- Esfuerzos para mejorar el aislamiento de los conductos de vapor y condensado, con el propósito de minimizar las pérdidas.
- Implementación de tecnología de iluminación LED y compresores de consumo de energía más eficiente.
- Conversión del aceite de cafetería en biodiésel.
- Expansión de la recuperación de calor de aguas residuales.

TENDENCIA DE LOS GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)



Las cifras de Gildan se han normalizado según una referencia de base ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde el 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia de base, consulte nuestra [sección Generación de informes](#).

Medición de las emisiones de GEI

Medimos nuestras emisiones de GEI en las instalaciones y oficinas de Gildan desde 2006. Gildan también ha participado en el [Proyecto de Divulgación del Carbono](#) desde el 2008. Al mismo tiempo, enfocamos nuestros esfuerzos en la implementación de proyectos de eficiencia energética e iniciativas de energía renovable, con el propósito de reducir nuestras emisiones de GEI.

En el 2017, las emisiones globales absolutas de GEI (directas e indirectas) de todas nuestras instalaciones y oficinas aumentaron en un 26% en comparación con aquellas del 2015. Específicamente, en 2017, nuestras emisiones de GEI absolutas midieron 578,791 tCO₂eq, en comparación con 500,251 tCO₂eq en 2016.

- El 18% de estas emisiones fueron directas
- El 82% correspondieron a emisiones indirectas de electricidad adquirida

Las emisiones de GEI provienen, principalmente, de:

- Electricidad adquirida;
- Combustión de los combustibles fósiles que se utilizan para generar electricidad, calor y vapor, transporte de materias primas y productos terminados, y transporte de empleados que utilizan vehículos de Gildan;
- Emisiones fugitivas, principalmente del manejo y el uso de refrigerantes.

Cada actividad tiene un factor de emisión específico, que se utiliza para calcular sus

emisiones de GEI correspondientes. La electricidad representa la principal fuente de emisiones de todas nuestras operaciones. El combustible de búnker sigue siendo la segunda fuente principal de emisión de GEI, pese a que hemos convertido parte importante de nuestro proceso de generación de vapor al uso de la biomasa.

Las emisiones de gases de efecto invernadero indirectas absolutas se generan en fuentes propias o controladas por otras organizaciones con el uso de la electricidad adquirida.

Las fuentes utilizadas para el cálculo de los factores de emisión de GEI se pueden encontrar [aquí \(pdf: 175,1 Kb\)](#).

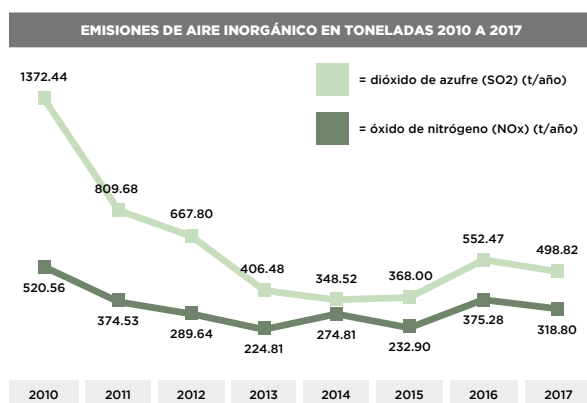
Riesgos relacionados con las emisiones de gases de efecto invernadero

Nuestras plantas de manufactura generan emisiones a la atmósfera que se controlan parcialmente por medio de la instalación de chimeneas y filtros específicos. Los requisitos de protección medioambiental con respecto a las operaciones de la Compañía no tuvieron un impacto financiero ni operativo significativo en nuestros gastos, e ingresos de capital y posición competitiva. Para manejar nuestra exposición a cambios normativos, continuamos trabajando con nuestros equipos gerenciales locales, que se encargan de permanecer informados sobre posibles cambios en las legislaciones que pudieran ser impuestas por los gobiernos locales. Esto nos permite tomar medidas preventivas y continuar con nuestros procesos y tecnologías.

Los impactos físicos relacionados con el cambio climático pueden afectar las instalaciones individuales. La mayoría de nuestras instalaciones están ubicadas en regiones geográficas que están expuestas a riesgos naturales y han experimentado huracanes, inundaciones y terremotos. Dichos eventos pueden causar un efecto negativo en el negocio.

OTRAS EMISIONES

Emisiones de Aire Inorgánico



En el año 2017, nuestras emisiones de contaminantes atmosféricos inorgánicos llegaron a un total de 817.6 toneladas, un incremento del 36% (216.7 toneladas) en comparación con las emisiones del año 2015. El dióxido de azufre (SO₂) representa el 61% de las emisiones de compuestos inorgánicos totales, mientras que el óxido de nitrógeno (NOx) representa el 39% restante.

La sustitución de Gildan del combustible búnker por biomasa para las calderas en nuestra planta textil en República Dominicana, al igual que en nuestras plantas textiles y de calcetines en Honduras, ha contribuido a una disminución general de nuestras emisiones de SO₂ desde el 2010. Debido a los desafíos relacionados con la disponibilidad de biomasa de buena calidad durante el 2017, seguimos utilizando combustible búnker como una existencia de combustible alternativa para nuestras calderas de biomasa.

Esperamos poder reducir el uso de combustible

búnker en el futuro y lograr nuestros objetivos 2020, a medida que aseguramos más suministros confiables de biomasa.

El combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante la fase del proceso de teñido, y el diésel, que se utiliza en los generadores cuando es necesario, son dos contribuyentes de nuestras emisiones contaminantes totales de aire inorgánico.

Inventario de las Sustancias de Agotamiento de Ozono

Gildan está comprometida a tomar medidas proactivas hacia la eliminación de hidroclorofluorcarbono (HCFC) en nuestros procesos. En este sentido, Gildan realizó su primer inventario de sustancias agotadoras de la capa de ozono (ODS, por sus siglas en inglés) en 2010.

Esta medida nos permitió identificar y reducir más del 50% de HFC-134, un refrigerante utilizado en nuestras instalaciones. Esta disminución se debió al esfuerzo continuo de Gildan para minimizar el uso de ODS en nuestras instalaciones.

Gildan está comprometida en minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos, como el refrigerante R22, al no usar ninguno de estos productos en nuestras instalaciones nuevas. En adelante, los refrigerantes naturales serán la alternativa preferida para todos los nuevos equipos. Cuando sea necesario reabastecer, se eliminará el uso de los HCFC en los equipos existentes. Según este compromiso, en adelante, todos los refrigerantes que sean reemplazados, en todas nuestras instalaciones, no contendrán HCFC.

RESIDUOS

Uno de los objetivos clave dentro de nuestro programa de Responsabilidad Genuina es la reducción de residuos. Los residuos no solo contribuyen a la problemática de los vertederos y las emisiones de GEI asociadas, también es una pérdida costosa de recursos potencialmente valiosos.

En el año 2017, conseguimos reciclar o reutilizar un 86% de los residuos totales producidos. Nuestros esfuerzos de reducción de residuos incluyen el reciclaje y la implementación de medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. La existencia de prácticas de manejo adecuado de residuos es esencial para nuestras operaciones, ya que utilizamos una gran variedad de materiales en nuestros procesos. Por este motivo, es importante para nosotros asegurar la más alta reutilización posible de estos materiales, a la vez que aseguramos una disposición adecuada y responsable de los residuos producidos. Las actividades de disminución, reutilización y reciclaje de residuos son fundamentales para las operaciones de Gildan.

En comparación con las mediciones base del año 2015, nuestro objetivo es disminuir la generación de residuos destinados a vertederos en nuestros procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto, en el año 2020. Desde el 2015, la generación de residuos en las operaciones de Gildan ha aumentado en un 33% por kilogramo de producto, con una tendencia en subida.

Este aumento en la generación de residuos en el año 2017 es atípico; por esta razón, continuamos con el desarrollo de iniciativas clave que nos permitan reducir la generación de residuos y cumplir nuestro objetivo. Seguiremos mejorando la tasa de aplazamiento de residuos destinados a vertederos mediante el aprovechamiento de las mejores prácticas a través de nuestras instalaciones.

Como primer paso en los esfuerzos de identificación de procesos de reducción de residuos, nuestro equipo regional de EHS de América Central llevó a cabo un estudio profundo de las siguientes instalaciones de manufactura: Nicaragua, Honduras y República Dominicana. Como parte de este ejercicio, se evaluó el equipo vigente en uso para determinar si es óptimo para la aplicación requerida. El equipo regional de EHS también se encuentra evaluando nuevas tecnologías, equipos y contratistas para la eliminación de residuos en cada lugar de operaciones.

Otras medidas implementadas en determinadas instalaciones de manufactura incluyen la reevaluación de los flujos de residuos actuales,

con el fin de maximizar el reciclaje de residuos y reducir la cantidad de elementos destinados a vertederos, crear conciencia en los empleados a través de campañas de capacitación e iniciativas sobre reducción en origen, lo que incluye la selección de productos con embalaje reducido y trabajar con proveedores que permitan la devolución de los materiales y contenedores de embalaje para su reutilización o transformación. El Sistema de Gestión de Residuos de Gildan fue desarrollado durante el 2007 y se basa en los conceptos de las 4 R: reducir, reutilizar, reciclar y recuperar. Consiste en la identificación y la cuantificación de todos los residuos por tipo y peso mensualmente, además de la garantía de control y manejo eficaz de dichos residuos.

El Sistema de Gestión de Residuos de Gildan incluye prácticas idóneas diseñadas y basadas en nuestros estándares corporativos, los que incluyen, como mínimo, el cumplimiento de los requisitos legales en los países en los que operamos.

La implementación de este sistema de gestión de residuos supuso diferentes pasos clave a modo de buenas prácticas, las cuales después fueron comunicadas a los supervisores y al personal de producción en cada instalación de nuestra propiedad mediante diversas sesiones integrales de capacitación. Un equipo de personal dedicado brinda apoyo en la implementación de los pasos clave del programa, los cuales incluyen:

- La descripción general del proceso de clasificación de los residuos;
- La identificación de los procesos aceptables de manejo de los distintos tipos de residuos;
- Información específica para cada sitio a modo de medidas de reducción y clasificación de residuos para cafeterías, oficinas e instalaciones;
- La creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde es necesario;
- Procesos para documentar y reportar información de residuos;
- La identificación del impacto que tiene nuestro negocio en el ambiente;
- La identificación de oportunidades para continuar creando conciencia e integrar las prácticas de manejo de residuos.

RESIDUOS POR TIPO (TONELADAS MÉTRICAS) 2015 A 2017			
	2015	2016	2017
Residuos biomédicos	2.79	6.22	4.04
Residuos peligrosos	561.18	512.68	757.26
Residuos sólidos generales	7,225.91	9,618.12	10,014.22
Residuos reciclados	62,819.10	62,018.26	61,430.91
Residuos especiales	23.54	19.99	25.56

Residuos peligrosos: residuos biomédicos, peligrosos y especiales.

Residuos no peligrosos: residuos para vertederos y reciclados.

Los datos de residuos de vertedero para algunos sitios fueron estimados según datos anteriores.

Las cifras de Gildan se han normalizado según una referencia de base ajustada para incluir las fusiones, las adquisiciones y las desinversiones desde 2015. Para más información sobre la metodología utilizada para el ajuste de la referencia de base, consulte nuestra sección Generación de informes.

La categoría de residuos especiales incluye: pilas domésticas (tanto desechables como recargables); baterías industriales; residuos de construcciones, renovaciones y demoliciones; residuos de tecnología de la información y la comunicación (ICT, por sus siglas en inglés); y luces fluorescentes.

Reciclaje de los Residuos de Productos y Textiles

Gildan recicla de forma proactiva residuos generados durante los procesos, procedentes de las diversas operaciones dentro del proceso de manufactura. Esto abarca desde el reciclaje de residuos de fibra de las operaciones de hilado a hilos nuevos, hasta separar mecánicamente restos de la sala de corte para convertirlos en fibra para su uso en productos derivados. El 100% de los restos de la sala de corte de Gildan se reciclan para convertirse en fibra, para su uso en la manufactura de nuevos productos, como textiles, calcetines, materiales industriales, fregonas y otras aplicaciones finales.

En el 2017, Gildan se asoció con Sans Soucie para dar un nuevo uso a los residuos de calcetería y medias. Esta asociación con Katherine Soucie, fundadora de Sans Soucie Textile and Design, un estudio de diseño de ropa sin residuos textiles, transformó los residuos de calcetería y medias en nuevas prendas y productos textiles. En el 2017, Gildan suministró a Sans Soucie más de 180 kilos de residuos de calcetería.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS MEDIOAMBIENTALES

Gildan ha implementado herramientas y programas específicos para supervisar nuestras prácticas e impactos ambientales, y para garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental.

Adoptada en el 2003, la Política medioambiental de Gildan guía nuestras prácticas diarias. La Política medioambiental de Gildan abarca áreas como:

- El consumo del agua;
- El control de aguas residuales;
- El manejo de residuos;
- La energía;
- El manejo de productos químicos;
- El control de las emisiones atmosféricas;
- Las sustancias de agotamiento de la capa de ozono;
- La protección de la biodiversidad;
- Las emisiones de gases de efecto invernadero.

La política se aplica en todas las instalaciones y busca describir y reforzar los comportamientos que garantizan que cumplamos o superemos las expectativas indicadas en leyes locales, además de nuestros propios estándares más altos.

Sistema de Gestión Ambiental

Mediante el uso del Sistema de gestión ambiental (SGA) de Gildan, basado en la norma ISO 14001, rastreamos cómo nuestra Política ambiental y los procedimientos ambientales se implementan en todas nuestras instalaciones. El SGA de Gildan cuenta con la verificación de auditorías internas realizadas anualmente. El SGA nos permite evaluar nuestros procedimientos para la administración del consumo del agua, aguas residuales, energía; manejo y almacenamiento de químicos; materias primas; residuos; protección de biodiversidad; emisiones y procedimientos en caso de derrames.

Como parte de este SGA, cada instalación de propiedad de Gildan debe establecer objetivos y propósitos alineados con los objetivos y metas corporativas.

Código de prácticas de sustancias restringidas.

Gildan desarrolló su Código de Prácticas Ambientales (CPA) en el 2003, el que fue revisado durante el 2017 para convertirse en nuestro Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (RSCP, por sus siglas en inglés). El RSCP refuerza nuestro compromiso de no utilizar sustancias peligrosas en la manufactura de nuestros productos a lo largo de nuestra cadena de suministro, incluso antes de la compra de un nuevo producto químico o materia prima. Nuestro RSCP enumera los materiales que se pueden integrar a nuestras operaciones de manufactura, asegurándose de que esos materiales no contengan sustancias dañinas para los seres humanos o el medioambiente. Nuestros proveedores de materia prima deben acordar cumplir con los rígidos estándares de nuestro RSCP. Además, nuestros contratistas externos de manufactura deben garantizar que todos nuestros productos cumplen con el RSCP.

El RSCP tiene varios beneficios:

- Garantiza a nuestros clientes que nuestros productos son limpios y seguros para su salud.
- Garantiza un entorno de trabajo seguro para nuestros empleados.
- Minimiza el impacto medioambiental y el riesgo de dañar la reputación.

Clasificación de Materias Primas

Todas las materias primas propuestas para su ingreso en nuestras operaciones o productos se deben evaluar primero como parte de nuestro proceso RSCP. Los proveedores están obligados a presentar las Hojas de seguridad de materiales (MSDS, por sus siglas en inglés) y completar un cuestionario de autoevaluación sobre la seguridad de los materiales propuestos. A continuación, estos materiales se clasifican en tres categorías distintas:

Aprobado: las materias primas de los contratistas de manufactura externas cumplen con el Código de prácticas de sustancias restringidas de Gildan. Por lo tanto, desde una perspectiva medioambiental, están aprobadas para su uso en nuestro proceso de manufactura.

Aprobado con condiciones: las materias primas son condicionalmente aprobadas para su uso limitado en la producción de Gildan, en conformidad con los controles internos.

Rechazado: las materias primas se consideran inaceptables de acuerdo con los términos de nuestro Código de prácticas de sustancias restringidas y, por tal razón, se rechazan. Estos materiales no se usan en ninguno de nuestros procesos de manufactura. La clasificación Rechazado se da a contratistas externos que no pueden proporcionar la información necesaria para completar el proceso de evaluación del RSCP, o se descubre que utilizan materiales y productos químicos considerados como inaceptables según el RSCP de Gildan.

Como reflejo de nuestro compromiso con la mejora continua, nuestro Código de prácticas de

Sustancias Restringidas se actualiza regularmente para incluir sustancias asociadas con el sector de la confección que están prohibidas o restringidas por las legislaciones de los países donde se comercializan los productos de Gildan como CPSIA, REACH (lista SVHC) Washington State and Proposition 65; las prácticas de la industria como Oeko-Tex® Standard 100 y las LSR del cliente; los productos químicos destacados por las ONG y las iniciativas del sector textil, como la lista SIN y ZDHC; e incluye otros productos químicos dañinos conocidos (pero no regulados legalmente), así como sustancias con un posible impacto en problemas de salud.

El RSCP de Gildan restringe las sustancias reguladas y específicas más importantes. Se incluye una [Lista de Sustancias de Gildan](#) para facilitar las consultas.

Gastos Ambientales

Gildan incurre en gastos ambientales para cumplir con las leyes y los reglamentos ambientales, nuestra propia Política medioambiental y para continuar mejorando nuestras prácticas. El total de los gastos por concepto de protección del medioambiente del año 2017 fue de aproximadamente USD 8 millones, lo que incluye los costos operacionales totales (por ejemplo, el tratamiento de efluentes, el mantenimiento de biotop, eliminación y tratamiento de residuos, tratamiento de emisiones y limpieza de derrames) y otras iniciativas de mejora.

Un ejemplo de una de nuestras inversiones medioambientales del año 2017 es la construcción de una estación de decoloración para controlar mejor el parámetro de color durante en nuestro proceso Biotop en República Dominicana.

Supervisión y Cumplimiento Ambiental

En Gildan, hemos creado varios métodos de evaluación y verificación para ayudarnos a garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentos medioambientales vigentes en los países donde operamos, al igual que con nuestra Política ambiental interna. Los gastos de capital se realizan anualmente para asegurar

que estamos alcanzando y mejorando nuestro cumplimiento con las normas medioambientales vigentes, lo que demuestra aún más nuestro compromiso con el medioambiente, la salud y la seguridad de nuestros empleados.

Evaluaciones Ambientales

Como parte de su Sistema de gestión medioambiental, Gildan realiza un análisis completo de riesgos ambientales potenciales, específicos para cada localidad donde operamos. Este análisis nos ayuda a prevenir y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras operaciones en estas localidades y en las comunidades circundantes. Parte de este proceso puede incluir reuniones comunitarias y consultas públicas, en las que los representantes de Gildan pueden abordar las preocupaciones sobre los aspectos técnicos de cualquier proyecto.

Multas Ambientales

No se informaron multas relacionadas con temas medioambientales durante el período 2017.

AUDITORÍAS: AÑO FISCAL 2017

Se realizan auditorías medioambientales para evaluar la eficiencia y eficacia de nuestro Sistema de gestión medioambiental. Estas auditorías nos ayudan a garantizar que nuestras operaciones estén en cumplimiento con las leyes y los reglamentos locales, así como con nuestros estrictos estándares internos. Nos esforzamos continuamente por identificar las causas de las deficiencias detectadas durante una auditoría, y por establecer un claro plan de acción correctivo para aplicar soluciones sostenibles.

La frecuencia de las auditorías medioambientales depende de las actividades de manufactura que se realizan en una instalación determinada, y sus posibles consecuencias sobre el medioambiente y nuestras operaciones. La mayoría de nuestras instalaciones se auditan una vez por año y, como mínimo, una vez cada 18 meses. Durante el 2017, se realizaron 24 auditorías EHS completas en las instalaciones de Gildan.

Clasificación de Incumplimientos Ambientales

Los incumplimientos se clasifican según el impacto sobre el medioambiente o las operaciones: gran impacto, impacto moderado o impacto leve. Estas tres clasificaciones se definen en el Sistema de gestión ambiental de Gildan de la siguiente manera:

Gran impacto/Incumplimiento grave: una violación de las leyes ambientales que causa un impacto ambiental mayor, o un alto riesgo de causar un impacto medioambiental. Tiempo de corrección prescrito: de manera inmediata.

Impacto moderado/Incumplimiento de gravedad moderada: impacto medioambiental moderado que puede afectar al medioambiente y la salud de los empleados a largo plazo, o riesgo moderado de causar dicho impacto. Tiempo de corrección prescrito: dos meses.

Impacto leve/Incumplimiento de gravedad leve: impacto medioambiental menor o riesgo mínimo de causar dicho impacto. Esta observación también puede hacer referencia a la necesidad de iniciar medidas medioambientales de mejora continua. Tiempo de corrección prescrito: seis meses.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA: AÑO FISCAL 2017

Incumplimiento medioambiental en las instalaciones de Gildan en 2017

En el año 2017, se realizaron 24 auditorías completas en todas nuestras plantas textiles, de calcetines y de costura, como también en las plantas del parque industrial del complejo Río Nance en Honduras.

Se identificó un total de 233 incumplimientos durante el ciclo de auditoría 2017. Los incumplimientos se clasifican del siguiente modo:

- 5 graves (2.14%)
- 129 moderados (55.36%)

- 87 leves (37.34%)
- 12 oportunidades de mejora (5.15%)

Tuvimos un aumento del 28 % en el total de incumplimientos para las instalaciones propias de Gildan en relación con el año 2016. Este aumento se explica por los cambios en la herramienta de auditoría medioambiental, que incorpora ahora parámetros de salud y seguridad.

La mayoría de los incumplimientos encontrados estaban relacionados con nuestras políticas y procedimientos internos:

- Incumplimientos relacionados con los procedimientos de control operativo, principalmente en el área de manejo de productos químicos y residuos, así como de preparación y reacción ante emergencias.
- Corrección tardía de los incumplimientos encontrados en auditorías medioambientales anteriores.
- Comunicación o aplicación tardía de los planes de acción a las partes pertinentes en el cumplimiento de los objetivos.
- Las reuniones de revisión de administración no se realizaban de manera oportuna, o no se abordaban algunos temas de la forma requerida según los procedimientos.

Remediación

Para abordar los incumplimientos identificados durante nuestras auditorías medioambientales, se tomaron medidas correctivas en el 2017. Algunas se describen a continuación:

- Hemos trabajado estrechamente con cada una de las plantas, con el fin de desarrollar planes de acción para solucionar los incumplimientos de manera sostenible y oportuna.
- Continuamos visitando las instalaciones y prestándoles ayuda, con el fin de responder cualquier duda con respecto a la implementación del Sistema de gestión medioambiental.
- Llevamos a cabo verificaciones internas de requisitos legales medioambientales

de manera proactiva para realizar un seguimiento de los cambios dentro del marco legal.

- Se proporcionó una capacitación sobre químicos en las instalaciones a fin de mejorar su desempeño en este tema específicamente.
- Hemos realizado auditorías medioambientales respecto al manejo de residuos en las instalaciones de los contratistas para asegurar que cumplen con las leyes locales y las normas de Gildan

Medición

Cada tabla de datos absolutos presentada a continuación fue revisada de forma independiente conforme al Estándar Internacional sobre Compromisos de Aseguramiento (ISAE 3000, del inglés International Standard on Assurance Engagements). Gildan utiliza el enfoque de "control de operaciones" para establecer su límite organizacional. Concretamente, el ámbito de aseguramiento abarcó los siguientes datos de rendimiento anual del año 2017: uso anual de energía, agua, efluente y residuos; gases de efecto invernadero de alcances 1 y 2, y emisiones de gas inorgánico y refrigerantes.

Es importante destacar que los datos del año 2015 varían en cada tabla debido a que los datos de dicho año de la segunda tabla (datos 2015-2017) han sido derivados regresivamente de los datos del 2017 o ajustados según su línea de base, con el objeto de considerar los efectos de las fusiones, adquisiciones y ventas de activos de ese daño. Para obtener más detalles sobre la metodología que se utiliza para ajustar la referencia de base, consulte nuestra sección de informes.

Las tablas a continuación representan nuestro rendimiento actual para lograr nuestros objetivos para el 2020.

CONSUMO DE ENERGÍA DEL PERÍODO 2015-2017 DE LAS INSTALACIONES DE GILDAN

	2017	2016	2015
Energía directa absoluta (GJ)	5,275,353	3,693,122	4,462,943
Energía indirecta absoluta (GJ)	2,987,972	2,826,166	2,746,114
Energía total absoluta (GJ)	8,263,325	6,519,288	7,209,057
Intensidad total de la energía (Gj/kg)	0.03216	0.0258	0.02943
% de variación de la intensidad en comparación con la referencia del 2015	9%	-12%	0%
% de energía renovable	43%	30%	42%

CONSUMO DE AGUA EN EL PERÍODO 2015-2017 EN LAS INSTALACIONES GILDAN

	2017	2016	2015
Cantidad de agua absoluta (m³)	19,175,838	20,164,544	20,408,790
Intensidad del consumo de agua (M³/Kg)	0.07463	0.07979	0.08332
Variación de la intensidad del agua en comparación con la referencia 2015	-10.40%	-4%	0%

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DEL PERÍODO 2015-2017 EN LAS INSTALACIONES DE GILDAN

	2017	2016	2015
Emisiones directas absolutas de GEI (Alcance 1) (tCO ₂ eq)	102,086	120,067	96,007
Emisiones indirectas absolutas de GEI* (Alcance 2) (tCO ₂ eq)	476,705	380,184	364,610
Emisiones totales absolutas de GEI (Alcances 1 y 2) (tCO ₂ eq)	578,791	500,251	460,618
Intensidad de las emisiones totales de GEI (Alcances 1 y 2) (tCO ₂ eq/kg)	0.00225	0.00198	0.00188
% de variación de la intensidad en comparación con la referencia del 2015	20%	5%	0%

RESIDUOS GENERADOS EN EL PERÍODO 2015-2017 EN LAS INSTALACIONES DE GILDAN

	2017	2016	2015
Residuos peligrosos (toneladas) (incluidos los residuos peligrosos, biomédicos y especiales)	757.26	621.59	669.87
Residuos no peligrosos (toneladas) (incluidos los residuos para vertederos y reciclados)	71,450	73,599	72,036
Residuos totales absolutos (toneladas)	72,207	74,220	72,706
Intensidad total de los residuos (kg/kg)	0.28103	0.29368	0.29683
Variación de la intensidad de residuos en comparación con la referencia del 2015	-5%	-1%	0%
Porcentaje de residuos destinados a vertederos	14%	13%	10%

EMISIONES INORGÁNICAS LIBERADAS AL ENTORNO EN LAS OPERACIONES DEL PERÍODO 2010-2017 DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Óxido de nitrógeno (NO ₂)	318.83	375.28	232.9	274.8	224.1	289.7	374.5	520.6
Dióxido de azufre (SO ₂)	498.75	552.47	368	348.5	406.5	667.8	809.7	1,372.40
Cantidad total de emisiones de aire inorgánicas	817.58	927.75	600.9	623.3	630.5	957.5	1,184.20	1,893.00

Materias Primas

Algodón

El algodón es la fibra primaria utilizada en nuestros productos, lo que representa más de dos tercios (2/3) del total de nuestros insumos de fibra. Nuestra Compañía eligió comprar algodón de los Estados Unidos principalmente, debido a su alta calidad, sólida sostenibilidad ambiental y prácticas de responsabilidad social. Cultivado sosteniblemente y recolectado éticamente, el algodón de Estados Unidos sigue siendo la mejor elección para nuestros productos.

Regulado como un cultivo de alimentos y fibras bajo estrictas regulaciones del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA, por sus siglas en inglés), la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA, por sus siglas en inglés) y regidos por los estándares la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), el algodón cultivado en Estados Unidos representa la mejor combinación de calidad y valor para nuestros productos. Bajo la guía del National Cotton Council, la USDA y varias otras organizaciones, los agricultores de Estados Unidos han disminuido continuamente su huella ambiental gracias a la adopción de prácticas de conservación y precisión agrícola.

Cerca del 70% de la superficie dedicada al cultivo del algodón, en las regiones donde se cultiva el algodón de la Compañía, no utilizan sistemas de irrigación tradicionales, ya que se usa el agua natural de la lluvia para regar los cultivos. Las prácticas de conservación agrícolas y los sistemas avanzados de supervisión del suelo han reducido la erosión de este último y el impacto residual en el ambiente. El posicionamiento GPS y los sistemas avanzados de entrega permiten a los agricultores ser más eficientes durante la siembra, la fertilización y la cosecha, lo cual permite de manera efectiva una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y los impactos ambientales en el suelo y los ecosistemas vecinos.

Los productores de algodón de Estados Unidos están obligados a cumplir estrictamente las leyes laborales de su país y las legislaciones de la Administración de salud y seguridad ocupacional (OSHA), que son probablemente las más exigentes a nivel mundial en la industria del algodón.

Desde el 2009, Gildan orgullosamente ha incluido la marca Cotton USA en los materiales de empaque y envío de los productos de consumo. Esta marca reconocida internacionalmente, bajo licencia de Cotton Council International, simboliza los beneficios inherentes del algodón de Estados Unidos por ser un cultivo altamente regulado.



CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS

Nuestra responsabilidad es contribuir a nuestras comunidades y tener un impacto positivo, al ayudar para que se vuelvan más sólidas y resistentes, invertir en el desarrollo económico local, promover el acceso a la educación e incentivar estilos de vida saludables y activos.

CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS

Gildan tiene instalaciones de manufactura y distribución en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, México, Bangladésh, Canadá y Estados Unidos, además de sus oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China. También contamos con una actividad de manufactura en Haití.

Gildan es uno de los principales empleadores en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Barbados. Por consiguiente, se generan impactos sociales y económicos importantes y positivos en las comunidades donde se encuentran nuestras instalaciones y oficinas. Como ciudadano Corporativo responsable, nuestro principal objetivo es **alentar la participación en la comunidad**, la **educación** y la **vida activa**.

Medición del Impacto Económico Directo e Indirecto de Gildan

Sabemos que el impacto económico de Gildan supera el alcance de la misma organización. No obstante, se requiere un análisis mucho más complejo para medir nuestro impacto económico indirecto en los países donde operamos y de toda nuestra cadena de suministro. En dicho análisis, se toma en consideración el empleo directo, en el que se incluye la cantidad de empleados y quienes están a su cargo (cantidad de personas o familiares que dependen de ellos) al igual que el empleo indirecto, en el que se considera la cantidad de empleos que apoya o crea una compañía dentro de su cadena de suministro o distribución. Desde el año 2010, Gildan ha aumentado en más del 70% su empleo directo en Honduras y, actualmente, apoya a más de 1,040 proveedores locales. En Nicaragua, la cantidad de empleados ha crecido un 45% desde el 2015, lo cual fomenta la economía en las comunidades pequeñas donde se ubican nuestras fábricas.

Contribuir a la Economía Local

NÚMERO DE PROVEEDORES LOCALES	
País	Proveedores locales
Honduras	1046
República Dominicana	605
Nicaragua	430
México	670
Bangladésh	315

La presencia de Gildan en la comunidad genera un impacto positivo en una gran variedad de negocios y proveedores de servicio locales. Entre algunos ejemplos, se incluyen los servicios médicos, los proveedores de servicios de alimentación, transporte y capacitación, así como los proveedores de materias primas y accesorios, como colorantes, botones, cremalleras, cajas y material de oficina. Gracias a que compramos la mayoría de nuestros materiales en el mercado local, creamos muchas oportunidades de negocio.

Gildan apoya con orgullo a las comunidades en las que opera y, generalmente, hace más que solo crear empleos en sus instalaciones. Gracias a nuestras importantes inversiones, hemos podido crear puestos de trabajo de servicio y construcción durante el levantamiento de nuevas instalaciones, y de tiempo completo una vez que estas están en funcionamiento; además, se producen de forma local cantidades considerables de accesorios, suministros y materiales para satisfacer los volúmenes de

producción necesarios para abastecer a estas grandes instalaciones. Con el pasar de los años, mientras América Central y la cuenca del Caribe se convertían en importantes centros textiles y de confección, nos ha alegrado bastante haber sido testigos de cómo varios proveedores clave establecieron operaciones en las regiones, lo que le generó importantes beneficios económicos. Durante el 2017, Gildan, a través de sus operaciones en América Central y la cuenca del Caribe, invirtió más de USD 150 millones en materiales y servicios de proveedores locales.

Priorizar el abastecimiento con proveedores locales es una práctica común de Gildan. Creemos que este valor compartido es favorable tanto para los proveedores locales como para nosotros, ya que aprovechamos nuestra cercanía y compartimos los beneficios económicos de nuestras operaciones con las personas y las industrias que están a nuestro alrededor.

Abordar las Necesidades Locales Específicas

Gildan contribuye significativamente al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie. Nuestro enfoque principal se encuentra en las iniciativas enfocadas en la educación, la vida activa, el medioambiente, el desarrollo del espíritu emprendedor y las actividades de ayuda humanitaria. Como seguimos las directrices que establece la oficina principal, según lo señalado en nuestra [Política de participación en la comunidad](#), los equipos locales administran las solicitudes y los posibles proyectos de acuerdo con las necesidades de su comunidad. Gildan también motiva a sus empleados a buscar activamente oportunidades de voluntariado en sus respectivas comunidades, ya sea a través de eventos organizados directamente por Gildan o del programa de voluntariado para empleados de Canadá y los Estados Unidos. A través de estos esfuerzos, la participación de los empleados en la comunidad ha tenido un impacto tangible en las instituciones locales.

Nuestro programa "Parte de tu vida" es otra forma en la que Gildan aborda las necesidades de la comunidad local. Este programa se estableció en el año 2011 en Honduras y luego se extendió a

Nicaragua en el 2012 y a República Dominicana en el 2013. El programa "Parte de tu vida" de Gildan, que sigue con su implementación en Nicaragua, invita a nuestros empleados a que aporten ideas para proyectos comunitarios en los que les gustaría que Gildan participase. El enfoque actual de este programa es apoyar proyectos de educación en las comunidades donde viven nuestros empleados. Consulte nuestra sección Donaciones para obtener más información sobre los proyectos que se han seleccionado a partir de las sugerencias de nuestros empleados.

Asimismo, se establecen relaciones con las autoridades locales, instituciones benéficas o aquellas de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos donde Gildan podría entregar un valor agregado que beneficie a toda la comunidad.

Crear Equipos Gerenciales Locales

Desde las primeras fases de nuestra expansión internacional, la Compañía ha adoptado una estrategia en la que se debe **pensar globalmente, administrar localmente**. Esta estrategia nos ha permitido desarrollar equipos fuertes de gerentes y ejecutivos locales que garanticen la mejor alineación entre la estrategia de la Compañía y las diferencias culturales y sociales de cada región donde operamos.

Además de la creación de empleos bien remunerados y ofrecer beneficios atractivos, la inversión en el desarrollo continuo de nuestros empleados en todas las regiones donde operamos es crucial para nuestro éxito a largo plazo. Esto crea una cultura corporativa inclusiva y dinámica que facilita la contratación y permanencia de personal destacado del sector.

Incentivamos a los empleados ofreciéndoles la oportunidad de mejorar sus habilidades y nivel educacional, a través de los programas de capacitación y desarrollo que ofrece la Compañía, los que abarcan el espectro completo del desarrollo académico, profesional, técnico y personal. Esto tiene un impacto directo y positivo en la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias.

548

Número de gerentes en las fábricas

474

Número de gerentes locales

86.5 %

Porcentaje de gerentes locales

Gildan siempre ha hecho hincapié en establecer equipos de administración locales instruidos y altamente motivados en cada una de sus ubicaciones. Creemos que esta es la forma más eficaz de desarrollar e implementar las prácticas recomendadas en nuestras instalaciones de manufactura.

Como práctica común, Gildan busca talentos locales para los cargos de liderazgo de sus instalaciones. Al ofrecer a los empleados paquetes competitivos de compensación y beneficios, así como de oportunidades de capacitación, creamos mejores condiciones laborales en nuestras instalaciones, lo que beneficia tanto a sus familias como a sus comunidades y economías locales. Creemos que esta filosofía ha sido un factor clave en nuestro éxito operativo.

En el 2017, la proporción global de los gerentes locales de Gildan fue de un 86.5%.

Voluntariado de Empleados

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

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

VOLUNTARIADO DE EMPLEADOS POR PAÍS		
	Programa/iniciativa	Impacto
HONDURAS	Copa Rosa	Torneo de fútbol intercompañía donde diez equipos de Gildan participaron, en el programa "Franjas de amor", en beneficio de la Fundación CEPUDO para personas que sufren de cáncer de mama
MÉXICO	Parque con vida (Hermosillo)	Reforestación del Parque Nacameri con 40 árboles (mezquites) originarios de la región y actividades de limpieza
	Parque con vida (Ensenada)	Revitalización del Parque Urbano Villas del Rey I (pintura, limpieza y reforestación)
	Un regalo, una sonrisa	Colecta Navidad para familias necesitadas
	El Reino de los niños Gabriel House	Recolección de ropa y juguetes para niños
	Hogar Juan Pablo II	Recolección de suministros de cuidado personal y despensa en apoyo a la casa de retiro Juan Pablo II
NICARAGUA	Sembrar para cosechar	Programa de reforestación en asociación con INAFOR
	Un regalo, una sonrisa	Donación de juguetes en las comunidades locales con el mayor índice de pobreza.
REPÚBLICA DOMINICANA	Regalando sonrisas	Programa y actividades de voluntariado

Donaciones

Como fabricante y comercializadora de prendas de vestir, y empleadora importante en cada una de las regiones en las que opera, Gildan acepta la responsabilidad de tener un impacto positivo en sus comunidades. Entendemos que la sustentabilidad de nuestro negocio a largo plazo se basa en desarrollar comunidades saludables.

Como tal, Gildan se compromete a desempeñar un papel activo en las comunidades locales a través de una amplia gama de proyectos que se basan tanto en nuestros recursos financieros como no financieros. Mediante estas actividades

se crea valor para la comunidad y para Gildan, ya que se contribuye al desarrollo económico, el fortalecimiento de los programas sociales y el apoyo del crecimiento comercial.

Buscamos garantizar que nuestras actividades de inversión comunitaria sean relevantes para nuestra identidad. Por lo tanto, buscamos activamente programas y asociaciones que reflejen nuestros valores fundamentales de actuar como emprendedores, operar con responsabilidad y creer en nuestros empleados. En nuestra sección Apéndice, se puede encontrar una lista de nuestros proyectos de comunidad de 2017 más destacados por país.

Partes Interesadas y Socios

En Gildan, nos hemos beneficiado de la colaboración de una amplia variedad de partes interesadas y socios, por lo que entendemos que esta cooperación es primordial para operar de manera responsable y lograr nuestros objetivos. Creemos que la adopción de un enfoque estructurado para comprometer e involucrar a las partes interesadas nos permitirá aprender unos de otros, en la búsqueda de relaciones de apoyo mutuo.

Los objetivos que compartimos con nuestras partes interesadas son mejorar las vidas de las personas involucradas en la elaboración de nuestros productos, garantizar un entorno de trabajo ético y estimulante; además de respetar y mejorar las comunidades locales donde operamos. Para participar del diálogo, compartir ideas y crear consenso, invitamos a grupos que representan a empleados y fábricas, estudiantes, universidades, sindicatos, entornos académicos, gobiernos, comunidades locales y consumidores a comunicarse con nosotros. Esto puede realizarse mediante una variedad de métodos, incluyendo las reuniones en persona, grupos de enfoque o mesas redondas impartidas por facilitadores externos independientes, talleres y seminarios, cuestionarios confidenciales y comentarios anónimos.

Nuestra creencia es que el compromiso debe ser mutuamente beneficioso y transparente, que debe enfocarse en la búsqueda de intereses comunes y soluciones creativas a los problemas que nos afectan a todos; finalmente, que los resultados deben generar un valor real para la Compañía y sus partes interesadas.

Gildan ha estado afiliada o ha mantenido comunicaciones con las siguientes organizaciones elegidas por su relevancia para nuestra Compañía y la industria:

- Sustainable Apparel Coalition
- Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)
- Fair Labor Association (FLA)
- Better Work
- Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)
- Carbon Disclosure Project (CDP)
- Red de Solidaridad de la Maquila
- Consorcio de derechos del trabajador
- Americas Group

Si desea obtener más información, consulte nuestra [Política de Participación de las Partes Interesadas](#)

PARTES INTERESADAS	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	INQUIETUDES	TEMA IMPORTANTE
Accionistas	Reunión general anual	Anual	Rendimiento comercial de Gildan	Consulte la matriz de materialidad
	Llamadas de conferencia para el informe de resultados y presentaciones no comerciales	Trimestral	Estrategia y panorama del mercado	
Inversionistas (Institucionales)	Día con los Inversionistas	Ad hoc	Estrategia y panorama del mercado Responsabilidad Social Corporativa	Consulte la matriz de materialidad
	Evaluación de materialidad	Trienal		
	Llamadas de conferencia sobre resultados financieros	Trimestral		
	Estudio de percepción del inversionista	Anual		
	Visita comprehensiva a las instalaciones	Bienal / Trienal		
	Reuniones a solicitud con la Junta de Directores	Ad hoc		
Junta de Directores	Reuniones de la Junta de Directores	Trimestral	Responsabilidad Social Corporativa	Ética Corporativo y cumplimiento

PARTES INTERESADAS	ACTIVIDAD	FRECUENCIA	INQUIETUDES	TEMA IMPORTANTE
Empleados	Encuesta global de participación de los empleados	Bienal	Bienestar de los empleados	Salud y seguridad
	Encuestas de pulso	Ad hoc	Condiciones de trabajo	Derechos humanos y laborales
	Evaluación de materialidad	Trienal	Ambiental	Manejo operacional del agua y aguas residuales
	Reuniones del comité de empleados y administración	Mensual	Sostenibilidad	
	Reuniones de empleados – Oficina Principal	Trimestral		
	Comunicaciones internas de Gildan TV	Diario		
	Mesas redondas	Bimensual		
Clientes	Evaluación de materialidad	Según sea necesario	Derechos laborales	Ética empresarial y cumplimiento
	Benchmarking	Bienal	Abastecimiento responsable	Salud y seguridad
	Auditorías	Según sea necesario	Trazabilidad	Derechos humanos y laborales
			Calidad del producto	
			Ambiental	
ONGs	Membresías	Ad hoc	Bienestar de los empleados	Salud y seguridad
	Solicitudes de auditoría		Derechos laborales	Derechos humanos y laborales
	Participación en mesas redondas		Libertad de asociación	Abastecimiento responsable
	Reuniones del comité		Acciones hacia el cambio climático	
	Conferencias			
	Seminarios web			
	Talleres			
	Evaluación de materialidad			
Comunidades Locales	Reuniones de la alcaldía	Trimestral	Desarrollo de la comunidad	Impacto del negocio en la comunidad
Estudiantes / Ámbito académico / Escuelas	Tutoría	Anual	Education programs	Derechos humanos y laborales
	Programa Global de Pasantías		Job creation	
	Participación en proyectos de investigación		Labour rights	
Gobierno	Reuniones	Ad hoc	Inversión extranjera directa	Ética empresarial y cumplimiento
			Seguridad legal	Derechos humanos y laborales
			Creación de empleos	

CAMINO A SEGUIR



El trayecto de nuestra Genuine Responsibility™ comenzó hace casi 15 años. Con el pasar de los años hemos implementado programas líderes en términos de responsabilidad social, medioambiental y Corporativo, y hemos luchado continuamente para expandirlos. Mantenemos nuestro compromiso hacia la mejora continua y la implementación de soluciones innovadoras y sostenibles que puedan generar resultados positivos para todas las partes interesadas.

Cuidar a nuestros empleados

Creemos firmemente que nuestros empleados sean el recurso más importante de nuestra Compañía y un factor esencial de nuestro éxito futuro. Nuestra principal prioridad es empoderar a nuestra gente garantizando la cultura de la Compañía y las condiciones de trabajo en las que se valora a los empleados, y en las que se sientan bien de venir a trabajar todos los días. Estamos muy orgullosos de la fortaleza de nuestros empleados, la calidad de sus habilidades y nuestra dedicación colectiva para hacer grandes productos y operar responsablemente.

Conservar el Medioambiente

Admitimos que el agua y la conservación climática son prioridades fundamentales para nuestra Compañía y nuestras partes interesadas. Como tal, Gildan considera que la aplicación de soluciones innovadoras y sostenibles, así como el aprovechamiento de nuestra fortaleza como una Compañía verticalmente integrada, nos permitirá alcanzar nuestros objetivos ambientales y reducir nuestro impacto en toda la cadena de suministro.

Crear Comunidades Sólidas

Como uno de los mayores empleadores del sector privado en la mayoría de nuestras plantas de manufactura, nos encontramos en una posición privilegiada que nos permite estimular las economías locales, favoreciendo a los proveedores locales y creando oportunidades para nuevas Compañías. Queremos usar tanto nuestras fortalezas como nuestro alcance para contribuir a las comunidades de una manera significativa, que les permita crecer más sólidas, saludables y resistentes.

TEMAS MATERIALES	COMPROMISOS	OBJETIVOS DE REFERENCIA 2015-2020 DE GILDAN	ALINEACIÓN CON LOS SDGs
Derechos humanos y laborales Salud y seguridad	CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS Nos comprometemos a mantener condiciones de trabajo y prácticas laborales líderes de la industria, en cada una de nuestras ubicaciones en todo el mundo.	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar y armonizar los programas de salud y seguridad. Para 2020, todos los contratistas alrededor del mundo serán capacitados sobre el Manual de cumplimiento social, medioambiental, de salud y seguridad de Gildan. Para 2018, se actualizará la base ergonómica del 71% de las instalaciones de manufactura propiedad de Gildan. Para 2020, se implementará un programa de informes de incidentes. Se seguirá apoyando la investigación de partes interesadas sobre salarios justos en los diferentes países donde operamos. Para 2019, el 71% de las instalaciones de manufactura de propiedad de Gildan pondrán a prueba la metodología de salario justo de la Fair Labour Association (FLA). Se mantendrá un diálogo abierto y constructivo con las partes interesadas asociadas al trabajo, las que incluyen sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos. Para 2020, aumentará el porcentaje de mujeres empleadas en cargos directivos subalternos de un 42% a un 43% 	

TEMAS MATERIALES	COMPROMISOS	OBJETIVOS DE REFERENCIA 2015-2020 DE GILDAN	ALINEACIÓN CON LOS SDGs
Manejo de aguas residuales y agua para operaciones	<p>CONSERVAR EL MEDIOAMBIENTE</p> <p>Nos comprometemos a desarrollar e implementar soluciones innovadoras que reduzcan el impacto ambiental de nuestras operaciones en toda la cadena de suministros.</p> <p>Nos comprometemos a diseñar y fabricar una línea de productos responsable a través de soluciones sostenibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido las emisiones de GEI causadas por sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto para 2020. En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido el consumo energético de sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto para 2020. En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido el consumo del agua en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto para 2020. En comparación con las mediciones base del año 2015, Gildan habrá disminuido la generación de residuos destinados a vertederos en sus procesos de producción en un 10% por kilogramo de producto en para 2020. Alcanzar el 80% de cumplimiento de todos los proveedores de materia prima a finales del 2020, en conformidad con nuestro RSCP. Realizar una evaluación de riesgos de agua para todas nuestras operaciones en América Central, el Caribe y México para 2022. 	 
Derechos humanos y laborales	<p>CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS</p> <p>Nos comprometemos a ayudar nuestras comunidades a través de nuestro apoyo destinado a la educación, la vida activa, el espíritu emprendedor y el medioambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Para 2019, se realizará un estudio de impacto social, con el propósito de medir mejor el impacto positivo de Gildan en la sociedad de nuestras operaciones centroamericanas. Se seguirá aprovechando la capacidad local para apoyar programas de educación, vida activa, espíritu Corporativo y medioambiente. Se seguirá trabajando con organizaciones de capacitación vocacional locales para fortalecer las habilidades técnicas de los empleados y de la comunidad. Para 2020, aumentará en un 25% el número de escuelas patrocinadas en las instalaciones de manufactura de Gildan. 	 

PROGRAMAS/INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN POR PAÍS			
	Iniciativa	Actividad	Participantes
CANADÁ	Orientación	Programa de tutoría piloto para directores para apoyar el crecimiento de los empleados de alto potencial	45
	Administración de rendimiento	Lanzamiento de una herramienta de evaluación de desempeño en línea, con el apoyo de los módulos de eLearning	3,560
	Actualizaciones de competencias	Herramientas de autoaprendizaje para desarrollar competencias top 7	307
	Capacitación del supervisor	Módulos de capacitación para desarrollar habilidades de administración	21
	Administración de cambios	Administración de las partes interesadas, medición de impacto y planes de mitigación	35
	Indicadores de tipo Myers-Brigg	Comprensión de las diferencias y preferencias clave para mejorar la dinámica del equipo	25
	Reconocimiento	Involucrar y motivar a los empleados mediante el reconocimiento y la retroalimentación	307
	Cumplimiento	Sesión de desarrollo colectivo sobre el tema de la responsabilidad	15
REPÚBLICA DOMINICANA	Liderazgo situacional	Los gerentes subalternos aprenden a desarrollar y motivar	14
	Mecánica industrial	Aspectos fundamentales de electricidad, soldadura, hidráulica y neumática	42
	Certificación de personal gerencial intermedio	Aspectos fundamentales de supervisión, retroalimentación y reconocimiento	30
CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA			

PROGRAMAS/INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN POR PAÍS (CONTINUACIÓN)			
	Iniciativa	Actividad	Participantes
NICARAGUA	Liderazgo y comunicación	Taller para fortalecer el liderazgo en el equipo gerencial	14
	Facilitadores internos	Gestión y transferencia de conocimiento	4
	Capacitación de supervisores	Capacitación en liderazgo para supervisores	109
	Capacitación de desarrollo	Plan de capacitación basado en evaluaciones de desempeño	323
	Servicio al cliente	Orientación para los empleados de servicio al cliente	7
	Creación de equipos	Construir relaciones entre los departamentos	8
	Mecánica	Programa para desarrollar mecánica futura	12
	Certificaciones de aseguramiento de calidad	Desarrollo de auditores de aseguramiento de calidad	106
CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA			

PROGRAMAS/INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN POR PAÍS (CONTINUACIÓN)			
	Iniciativa	Actividad	Participantes
HONDURAS	Orientación	Programa de tutoría piloto para directores para apoyar el crecimiento de los empleados de alto potencial	10
	Escucha activamente	Sesión de asesoramiento para los gerentes de planta	25
	Programa Primera vez como gerente	Desarrollo de habilidades de liderazgo para los empleados recién ascendidos	11
	Academias de formación interna AFIN	Programa de formación de 6 meses para desarrollar una red de talento	57
	Alineación del equipo	Asesoramiento grupal para gerentes para desarrollar competencias clave	72
	Fortalecimiento de las relaciones industriales	Sesiones de tutoría grupal bimensuales con los gerentes de la planta de costura	30
	Programa de educación secundaria Educatodos	En asociación con el gobierno local, el programa permite a los empleados completar la educación secundaria	63
	Reconocimiento y liderazgo	Capacitación sobre reconocimiento, comunicación, empatía y empoderamiento para gerentes de nivel intermedio	900
	Libertad de asociación y negociación colectiva	Capacitación para gerentes de nivel intermedio sobre el marco legal	69

INICIATIVAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS POR PAÍS			
	Iniciativa	Actividad	Participantes
BANGLADÉSH	Día de la familia	Día completo de actividades y entretenimiento familiar	2,800 participantes
	Estamos con usted	Visitas a domicilio de empleados a empleados con licencia por enfermedad	3 participantes
EE. UU.	Premio al servicio	Reconocimiento y regalo por años de servicio	100%
	Eficiencia de turnos	Cena para todos los empleados en un turno	100%
	Cena de Navidad	Cena y tarjeta regalo para todos los empleados	100%
	Premio por asistencia perfecta	Reconocimiento y recompensación monetaria trimestral para los empleados con asistencia perfecta	100%
	Programa por recomendación de empleados	Recompensación monetaria por recomendaciones exitosas	100%
	Programas de gimnasia externos	Descuentos en membresías de gimnasios	Varias instalaciones
	Reuniones de "tiempo fuera"	Reuniones semestrales de empleados con la gerencia ejecutiva	100%
CANADÁ	Encuestas de pulso sobre percepciones y preferencias	Libertad de expresión para los empleados	80%
	Mes de la salud	Actividades de salud y bienestar programadas durante del mes	Cantidad variable
	Manejo del estrés	Información y capacitación	Cantidad variable
CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA			

	INICIATIVAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS POR PAÍS (CONT.)		
	Iniciativa	Actividad	Participantes
CANADÁ	Clases de gimnasia subvencionados	Descuento en clases de yoga en la oficina	Cantidad variable
	Descuentos en membresías de gimnasios	Tarifas negociadas previamente con gimnasios seleccionados	Cantidad variable
	Programa de asistencia de empleados	Asesoría profesional para la orientación personal y profesional	Cantidad variable
REPÚBLICA DOMINICANA	Finanzas personales	Habilidades de administración financiera para los empleados	78 participantes
	Automotivación y proyección personal	Responsabilidad personal para alcanzar objetivos	105 participantes
	Comunicarse con confianza	Técnicas de comunicación y escucha activa	15 participantes
	Programas ReconoSer y Dejando Huellas	Programas de reconocimiento y recompensación	1,169 participantes
	Conozca sus beneficios	Campaña de sensibilización	1,169 participantes
	Desayuno con mi gerente	Reuniones informales	1,069 participantes
	Baby Showers	Entrega a las empleados embarazadas de artículos esenciales para el bebé	42 participantes
NICARAGUA	Asociación universitaria	Horarios flexibles que permiten a los empleados realizar sus estudios en la Universidad Metropolitana	27 participantes
	Programas de reconocimiento	Actividades que van desde tarjetas de agradecimiento a reconocimientos departamentales	100%

	INICIATIVAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS POR PAÍS (CONT.)		
	Iniciativa	Actividad	Participantes
BARBADOS	Comité de bienestar	Organiza iniciativas de salud y gimnasia, tales como gimnasio y entrenador en la instalación	Cantidad variable
	Comité de personal y actividades	Planifica eventos sociales y actividades para fortalecer equipos y crear redes de trabajo	Cantidad variable
	Comité verde	Voluntariado en la comunidad y limpiezas	Cantidad variable
HONDURAS	Reconocimiento por años de servicio	Ceremonia y entrega de insignia por 5, 10, 15 o más años de servicio	900 participantes
	Siempre Conmigo	Descuento en membresías de gimnasios	Cantidad variable
	Gildan me cuida	Campañas de estilo de vida saludable	Cantidad variable

PROYECTOS COMUNITARIOS POR PAÍS 2017: EDUCACIÓN		
	Iniciativa	Impacto
HONDURAS	Programa de educación y transformación World Vision®	Se benefició a más de 4,000 niños en 10 escuelas en diferentes comunidades.
NICARAGUA	Kits escolares	Entrega de más de 4,300 kits escolares para los hijos de los empleados
	Mejoramiento del programa "Parte de tu vida" renovaciones en la escuela Francisco Cordero en Diriamba	En colaboración con Christian Children Fund Canada, la Compañía mejoró las condiciones sanitarias para beneficiar a más de 500 alumnos de nivel primario y preescolar.
REPÚBLICA DOMINICANA	Donación de materiales, pintura y reparaciones en beneficio de las escuelas Apolinar Concepción, Arcadia Reyes y Máximo Avilés	Se benefició a más de 500 niños con las mejoras en las tres escuelas ubicadas en la comunidad de Guerra.
BARBADOS	Una colección cápsula de sudaderas, camisetas y bolsos en apoyo de la organización Pencils of Promise (POP) para financiar la construcción de escuelas y proporcionar apoyo a profesores de los países en vías de desarrollo	Sensibilización y apoyo para la alfabetización infantil y una contribución de USD 220 000 para construir nuevas escuelas, mejorar los ambientes escolares y proporcionar apoyo a los maestros en Guatemala y Ghana.
BANGLADÉSH	Donación al programa de educación y alfabetización Room to Read Girls en beneficio de una escuela en Daca	Gildan inauguró una biblioteca en una escuela en Dhaka, lo que benefició a 160 niñas que forman parte del programa de educación.

PROYECTOS COMUNITARIOS POR PAÍS 2017: VIDA ACTIVA		
	Iniciativa	Impacto
HONDURAS	Renovación y equipamiento para la sala de recién nacidos en el Hospital Mario Catarino Rivas	Ahora el hospital puede ofrecer mejores condiciones y atención médica a cerca de 3,000 recién nacidos anualmente
HONDURAS, NICARAGUA Y REPÚBLICA DOMINICANA	Maratón de Gildan Glow Run a beneficio del Hospital Leonardo Martínez en Honduras, el Hospital La Mascota en Nicaragua y el Hogar Caridad Misionera en República Dominicana	Más de 11,000 corredores participaron en una maratón que brilla en la oscuridad para beneficiar a hospitales y organizaciones locales

PROYECTOS COMUNITARIOS POR PAÍS 2017: **ESPÍRITU EMPRESARIAL**

	Iniciativa	Impacto
HONDURAS	Evento GastroBazar para apoyar a los empleados con negocios personales fuera de su trabajo en Gildan, y recaudar fondos para una causa social.	Este es el segundo año del Gastro Bazar, que contó con hasta 40 emprendedores y donó más de USD 6,000 para la rehabilitación de un compañero lesionado.

PROYECTOS COMUNITARIOS POR PAÍS 2017: **MEDIO AMBIENTE**

	Iniciativa	Impacto
HONDURAS, MÉXICO, NICARAGUA, REPÚBLICA DOMINICANA Y HAITÍ	Celebración del Día de la tierra y un concurso de dibujo para los empleados y sus familias	Nuestra familia Gildan se une a nosotros para celebrar nuestro planeta en un divertido día de sensibilización medioambiental.
REPÚBLICA DOMINICANA	Actividad de reforestación para revitalizar el parque Centenario y plantar jardines comunitarios	Voluntarios de Gildan plantaron más de 1,200 árboles.

