



2018

RESPONSABILIDAD GENUINA

INFORME DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

ÍNDICE

RESPONSABILIDAD GENUINA

Mensaje del Presidente y Director Ejecutivo

Mensaje de la Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa

Acerca de Gildan

Integración vertical

Visión, misión y valores fundamentales

Aspectos destacados de 2018

Reconocimiento

NUESTRO ENFOQUE DE RESPONSABILIDAD GENUINA

Gobernabilidad y gestión de riesgos

Gobernabilidad

Ética

Gestión de riesgos

ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD GENUINA

Nuestros pilares

Objetivos de desarrollo sostenible

Partes interesadas y socios

Objetivos y propósito

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

Nuestro lugar de trabajo

Salud y seguridad

Salud y bienestar

Nuestra fuerza laboral

Diversidad e inclusión

Compensación y beneficios

Programas de capacitación y desarrollo

Compromiso de los empleados

Derechos de los empleados

Nuestra cadena de suministro

Abastecimiento responsable

Cumplimiento social y supervisión

Resumen de resultados de la auditoría de 2018

CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

Eficiencia energética y cambio climático

Uso de la energía

Emisiones atmosféricas

Gestión de la energía

Gestión del agua

Consumo de agua

Gestión de aguas residuales

Gestión de desechos

Productos químicos seguros

Sustancias restringidas

Algodón

Política ambiental y sistemas de gestión

Riesgos ambientales

Gastos y multas ambientales

Auditorías

DESARROLLO DE COMUNIDADES MÁS SÓLIDAS

Desarrollo local

Compromiso con la comunidad

METODOLOGÍA Y ASEGURAMIENTO DE INFORMES

Inclusiones y exclusiones

Metodología

Aseguramiento

APÉNDICES

Compromiso de las partes interesadas

Empleados

Medio ambiente

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GRI

*Todos los importes que figuran en este informe están expresados en dólares estadounidenses, a menos que se indique de otro modo.



RESPONSABILIDAD GENUINA™

Mensaje del Presidente y Director Ejecutivo

Tengo el honor de presentar el 15º informe consecutivo de sostenibilidad de Responsabilidad Genuina™, en el cual compartimos abiertamente los resultados de las iniciativas ambientales, sociales y de gobernabilidad (ASG) implementadas durante 2018.

Si bien 2018 no estuvo exento de desafíos, incluyendo los impactos climatológicos y otras alteraciones de la cadena de suministro, la fuerza de nuestro personal, la fortaleza de nuestra experiencia en la manufactura y nuestro espíritu emprendedor nos permitieron sortear estos desafíos y lograr muchos objetivos financieros y ASG.

Como uno de los mayores fabricantes del mundo integrados verticalmente, que se dedica a la producción de prendas de vestir de uso diario para la familia, entendemos que aplicar prácticas sólidas ASG no solo es nuestra responsabilidad, sino que es un motor clave del éxito general y un elemento fundamental del crecimiento futuro. El compromiso de responsabilidad operativa y de sostenibilidad está incorporado en nuestras estrategias de negocios y es impulsado por la cultura que hemos desarrollado desde el inicio de la Compañía, hace 35 años.

En Gildan, creemos que este compromiso nos ubica en un lugar adecuado para identificar oportunidades en el mundo de la ropa que se encuentra en un cambio constante. Cada vez más, los consumidores compran y confían en marcas que demuestran transparencia y un sólido compromiso con la sostenibilidad. Debido a que tenemos un control directo

sobre casi todos los pasos del proceso de manufactura, desde el hilado del algodón hasta la confección de las prendas terminadas, estamos en condiciones de satisfacer estas exigencias cambiantes. Nuestra historia nos muestra que las inversiones que hacemos en soluciones y tecnologías sostenibles para generar mejoras continuas y eficiencias operativas brindan valor a nuestra gente, al planeta y a los accionistas.

Nuestros empleados son el corazón de la Compañía y, por ende, una de las principales áreas de enfoque es la salud y la seguridad de los empleados y de los entornos laborales que les ofrecemos. Creemos que, al proporcionarles a los empleados trabajos seguros, salarios justos y oportunidades de desarrollo, tanto personal como profesional, contribuimos a la prosperidad no solo de nuestra gente, sino también de sus familias y, en última instancia, de sus comunidades.

Desde el nacimiento de la Compañía, hemos aprovechado la integración vertical y la experiencia en manufactura para ofrecer productos de excelente calidad y valor. A medida que transcurrió el año 2018, continuamos con la integración del Sistema de Calidad Global (SCG) en las plantas recién adquiridas, lo cual otorga una garantía adicional a la calidad de nuestros productos. La marca Gildan® fue una de las primeras marcas grandes de prendas de vestir de uso diario para la familia en ofrecer productos con la certificación de la norma Oeko-Tex Standard 100, una certificación de la seguridad de los productos con reconocimiento mundial. Nos complace haber agregado algunas de nuestras marcas adicionales a la norma de certificación el año pasado.

Gildan también está orgullosa del efecto económico positivo que produce más allá de nuestras operaciones y del empleo directo que generamos. En los últimos 15 años, hemos sido líderes en el desarrollo de la infraestructura local en nuestras comunidades y en el impulso del desarrollo de las industrias locales, con el objetivo de crear un entorno económico más sostenible en estas regiones. Por ejemplo, el año pasado, las nuestras operaciones de Gildan en América Central y la cuenca del Caribe adquirieron aproximadamente \$ 200,000,000 en materiales y servicios de proveedores

locales de estas regiones.

Estoy muy orgulloso del progreso que ha tenido Gildan y del trabajo continuo que hacemos, pero soy realista y comprendo que hay más por hacer. Asumimos el compromiso de trabajar de manera diligente para lograr los objetivos de 2020 y entendemos que es necesario saber adaptarse a las cambiantes condiciones y realidades del mercado. Creo que la visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir™ se logrará únicamente si aprovechamos la fuerza de nuestro personal, si fomentamos la colaboración continua en la cadena de valor y si seguimos invirtiendo en la innovación sostenible.



Glenn Chamandy

Presidente y Director Ejecutivo
Gildan Activewear Inc.



Mensaje de la Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa

Deseo darles la bienvenida al Informe de Sostenibilidad de Responsabilidad Genuina™ 2018. Estoy muy orgullosa de las iniciativas que hemos puesto en práctica este año y me complace compartir con ustedes los resultados del 15º informe consecutivo, que se elaboró según el marco de las normas de la Iniciativa Global de Informes (IGI): Opción integral.

En el informe de este año, encontrarán una gran variedad de contenidos donde se aprecian los resultados obtenidos, se destacan los desafíos que se nos presentaron y se brinda información detallada relacionada con las numerosas iniciativas que hemos puesto en práctica. En 2018, logramos el objetivo de reducir el 10% de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) gracias a un cambio en la metodología empleada para calcular las emisiones. Si bien los resultados de los objetivos relacionados con la energía y la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos muestran una disminución en comparación con los resultados de 2017, si se los compara con el objetivo de referencia de 2015, el aumento es del 3%. La intensidad del consumo de agua aumentó un 11.9% en comparación con el mismo período del año anterior y permanece relativamente sin cambios respecto del valor de referencia de 2015. Los impulsores principales de estos resultados incluyeron la integración de nuevas plantas de hilado de algodón en Estados Unidos un aumento en la complejidad de la producción y plantilla originado en los cambios en la mezcla de productos. Sin embargo, seguimos

comprometidos con los objetivos de 2020 y continuaremos realizando mejoras y buscando tecnologías y soluciones que nos permitirán lograrlos.

Durante el año pasado, seguimos concentrando nuestros esfuerzos en los problemas más significativos para las partes interesadas, los cuales incluyeron un enfoque primordial en los derechos humanos y del trabajador, la salud y la seguridad, además de la trazabilidad. En cuanto al medio ambiente, la optimización del agua y la energía, la gestión de aguas residuales y la seguridad de los productos químicos fueron áreas de enfoque fundamentales.

Cuidar a nuestro personal

Como el mayor empleador en muchas de las regiones donde realizamos actividades, asumimos la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de nuestro personal. La estrategia en esta área es colaborativa, con más del 90% de los trabajadores representados por empleados que participan en comités de salud y seguridad. Una vez más este año, tenemos el placer de invertir en nuestro personal al permitirle compartir nuestro éxito, con más de 5,100,000 horas de capacitación, atención médica gratuita en todas las plantas fuera de Estados Unidos y más de \$13,600,000 destinados a beneficios complementarios, tales como alimentos subsidiados, transporte gratuito, vacunas, medicamentos y vitaminas.

Conservar el medio ambiente

El año pasado, implementamos una variedad completa de iniciativas relacionadas con la energía, incluido un análisis sistemático de los factores de emisiones, nuestras operaciones optimizadas de biomasa y una mayor implementación de sistemas de recuperación de calor. La energía renovable, que representó el 40% del uso total de energía de la Compañía en 2018, sigue siendo una gran área de enfoque de nuestras actividades en Honduras y en República Dominicana.





Desarrollar comunidades más sólidas

En Gildan, creemos que tenemos la responsabilidad de participar activamente en las comunidades donde llevamos a cabo nuestro trabajo, más allá del impacto laboral directo que causamos. Esto comienza al comprar a productores locales siempre que sea posible, una directriz que no solo beneficia a Gildan porque reduce los costos y los plazos, sino que también permite a los proveedores desarrollar su capacidad en las regiones donde realizamos actividades.

Durante el año, seguimos colaborando con organizaciones comunitarias para orientar y responder a las distintas necesidades de dichas regiones. A través de diversos proyectos, donamos aproximadamente \$ 2,000,000 a estas comunidades en 2018 y hemos podido contar con la participación de nuestros empleados para generar un impacto sostenible.

Producción y abastecimiento responsables

El Programa de Cumplimiento Social de Prácticas Laborales y Condiciones de Trabajo tiene como fin garantizar proactivamente que todas las plantas de la Compañía, como también los contratistas y proveedores externos, cumplan con lo establecido en el Código de Conducta, por las leyes locales e internacionales y por los códigos de mejores prácticas de la industria a los que estamos sujetos, incluyendo los de la *Fair Labor Association* (FLA) y la *Worldwide Responsible Accredited Production* (WRAP). En 2018, se realizaron 181 auditorías completas en plantas propias, de contratistas externos y en determinadas plantas de proveedores de materias primas en todo Asia, América Central, la cuenca del Caribe y América del Norte. Asimismo, hemos actualizado el Manual de Cumplimiento Social y Sostenible, donde ahora se incorporan referencias adicionales y riesgos emergentes identificados, entre ellos, trabajadores itinerantes, esclavitud moderna y trabajo infantil, además de actualizaciones que reflejan los cambios realizados en el Código de Conducta en 2017.

Cuando lean el informe de este año, les recomiendo buscar específicamente los estudios de caso, ya que allí se presenta

a los hombres y las mujeres detrás del éxito de nuestra Compañía y se ofrecen ejemplos reales de los increíbles esfuerzos que realizamos para seguir brindando valor a todas las partes interesadas.

Me alegran mucho los resultados que hemos obtenido y, junto con el equipo, siéntanse motivados para enfrentar el futuro a medida que seguimos trabajando para alcanzar los objetivos. Tenemos previsto que la *Fair Labor Association* (FLA) vuelva a acreditar nuestro Programa de Cumplimiento Laboral, un proceso que comenzó en 2017. Entendemos que hay mucho trabajo por hacer en los próximos meses para lograr la visión de la compañía de Hacer Mejores Prendas de Vestir™.

Claudia Sandoval

Vicepresidenta
Ciudadanía Corporativa



Acerca de Gildan

Gildan es uno de los mayores fabricantes integrados verticalmente del mundo que se dedica a la producción de prendas de vestir básicas de uso diario, incluyendo prendas deportivas, ropa interior y calcetería. Nuestro modelo de negocio fundamental en el que somos propietarios y operadores de las plantas que producen la gran mayoría de los productos que vendemos, nos destaca entre la mayoría de las compañías principales de prendas de vestir en todo el mundo. Este control directo de casi todo el proceso de manufactura, desde la materia prima hasta el producto terminado, permite a la Compañía garantizar la implementación de prácticas responsables y sostenibles en toda la cadena de valor.

La declaración de la visión de Gildan, Hacer Mejores Prendas de Vestir™, capta a la perfección nuestra esencia y la cultura que hemos desarrollado durante los últimos 35 años. En todo el espectro de nuestras actividades de negocios, nuestro espíritu emprendedor fundacional nos guía para lograr mejoras continuas y buscar en todo momento mejores maneras de operar y generar valor para todas las partes interesadas.

Vendemos productos deportivos principalmente en blanco o sin decoración, sin estampados ni adornos. Estos productos se venden principalmente a distribuidores mayoristas del canal de prendas estampadas, quienes los venden a estampadores/decoradores que agregan diseños y logos a los productos, y los venden en un rango muy diversificado de mercados finales en más de 60 países en América del Norte, Europa, Asia-Pacífico y Latinoamérica. Además de la calcetería y la ropa interior para damas, caballeros y niños, y otros productos de esta categoría como pantimedias y *leggings*, también vendemos nuestros productos deportivos a diversos minoristas. Entre ellos, se incluyen comerciantes, masivos, de dólar, grandes almacenes, cadenas nacionales, tiendas especializadas en deportes, tiendas de artesanías,

minoristas de alimentos y medicamentos, y clubes de precios, los cuales venden a través de sus tiendas físicas. Los consumidores también compran nuestros productos a través de las plataformas de comercio electrónico de los vendedores minoristas y de nuestros propios sitios web. Además de venderles nuestros productos a minoristas, fabricamos productos para compañías exclusivas de marcas de consumo de deportes y de estilo de vida y se los vendemos, y estas se encargan de distribuirlos en el canal minorista.

UNA EMPRESA MUNDIAL

Gildan emplea directamente a más de 50,000 empleados y, en la actualidad, opera 30 fábricas en todo el mundo, las cuales están ubicadas principalmente en Honduras y Nicaragua (América Central); en República Dominicana (cuenca del Caribe); en Canadá, Estados Unidos y México (América del Norte); y en Bangladesh (Asia). Además, contamos con oficinas y centros de distribución en todo el mundo.

Como compañía que cotiza en las bolsas de valores de Nueva York (NYSE-GIL) y Toronto (TSX-GIL.TO), adoptamos las normas más exigentes de informes y gobernabilidad corporativa. La sede corporativa está ubicada en Montreal (Canadá), y la oficina mundial de ventas y marketing, en Barbados. En el sitio web corporativo, se encuentra disponible un [mapa interactivo](#) de nuestras plantas.

PRODUCTOS

Los productos que fabricamos y vendemos abarcan una línea completa de prendas de vestir de uso diario para la familia, la cual incluye camisetas, sudaderas, camisetas polo, ropa interior, medias, pantimedias y otro tipo de calcetería. Estos productos se comercializan en nombre de una de las 13 marcas que pertenecen a la Compañía.

Además, fabricamos productos para marcas deportivas y de estilo de vida líderes en el mundo, y para determinados clientes minoristas que comercializan los productos que fabricamos con sus propias marcas. Estos clientes han llegado

a confiar en Gildan como socio estratégico por numerosas razones, incluyendo la gran escala de producción, el sólido compromiso con las prácticas responsables y sostenibles, la experiencia en manufactura y la fortaleza financiera que nos respalda. Asimismo, vendemos medias de la marca Under Armour® a través de un acuerdo de licencia de medias que nos proporciona derechos de distribución exclusivos en Estados Unidos y Canadá.



Calidad y seguridad de los productos

Tenemos el compromiso de ofrecer productos de gran calidad y valor. El Sistema Global de Calidad (SGC), basado en normas internacionales de gestión de calidad, como la norma ISO 9001, garantiza la consistencia en la calidad de todos nuestros productos y en la calidad general de nuestros procesos. Nuestro enfoque preventivo y proactivo incluye normas y controles de calidad de materias primas, de los procesos de manufactura y de los productos terminados que les enviamos a los clientes.

Los indicadores clave de rendimiento (KPI) se controlan sistemáticamente a través de todos los procesos y son revisados todos los meses por la gerencia superior, lo cual impulsa mejoras en los productos y planes de acción específicos. Los equipos exclusivos de Control de Calidad de las plantas verifican que se implementen de manera coherente los principios del SCG y la Política de Calidad, y dependen del Vicepresidente de Aseguramiento de Calidad Global. Tomamos la seguridad de nuestros productos con suma seriedad. El Código de Prácticas para Sustancias Restringidas

(CPSR) sirve de guía para los procesos de manufactura, ya que en él se definen los materiales que no contienen sustancias dañinas para el ser humano y el medio ambiente. Los proveedores de materias primas deben respetar las estrictas normas del CPSR, que restringe más de 1,000 productos químicos y aplica las normas más rigurosas de la industria. En la sección Productos Químicos Seguros, [pág. 58](#), encontrarán más información al respecto.

La Lista de Sustancias Restringidas (LSR) se ajusta a la certificación de clase II para productos de Oeko-Tex 100, que es una norma de salud y seguridad de productos con reconocimiento internacional que exige que se realicen pruebas de laboratorio acreditadas, regulares e independientes de las materias primas y los productos terminados. El proceso de renovación anual forma parte fundamental de nuestra gestión de seguridad de los productos. En 2018, se evaluaron los impactos de salud y la seguridad del 90% de las categorías de productos y servicios.

Incidentes de incumplimiento relacionados con los productos

En 2018, trabajamos con la Comisión para la Seguridad de los Productos de Consumo de Estados Unidos y con el Departamento de Salud de Canadá para emitir el retiro voluntario de mamelucos Alstyle®, fabricados en México y vendidos entre agosto de 2015 y septiembre de 2017. El retiro se debió a que las prendas presentaban un riesgo de asfixia porque podían soltarse los broches. Asimismo, en mayo de 2018, la Compañía fue demandada por un consumidor por no cumplir con una reglamentación específica de California (Ley de Control del Cumplimiento de la Normativa sobre Agua Potable Segura y Productos Tóxicos [Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act] de 1986, secciones 25249.6 y subsiguientes [Propuesta 65] del Código de Salud y Seguridad de California) debido a que el plástico utilizado en el empaque de las balerinas Kushyfoot supuestamente contenía ftalato de diisobutileno [DINP], el cual figura en la Propuesta 65 como una sustancia química que, según el Estado de California, provoca cáncer. La demanda finalizó en marzo de 2019.

Tendencias de consumo

Gildan dispone de una sólida práctica para controlar y evaluar regularmente la satisfacción de los clientes en términos de nuestros productos y nuestro desempeño, (comoasta enlight como socio comercial. Esta incluye encuestas a los clientes, investigación sobre las partes interesadas, revisiones de desempeño y otros mecanismos.

Además de estas tareas, también hacemos un seguimiento de las tendencias generales en todos los mercados activos, a fin de comprobar si nuestros productos y el modelo de negocio siguen siendo relevantes y si tienen la estructura adecuada para lograr los objetivos de crecimiento.

Al poner en práctica estas tareas, innegablemente hemos visto un cambio en las tendencias de consumo en casi todos los mercados donde tenemos presencia. Notamos un creciente escrutinio público en temas de índole ambiental, social y de gobernabilidad. Debido a que cada vez es mayor la exigencia impuesta sobre las compañías para que operen con responsabilidad, para que integren la sostenibilidad en sus planes estratégicos y para que presenten informes más transparentes, han surgido nuevas dinámicas en las relaciones entre los fabricantes, los clientes y los consumidores. En Gildan, creemos que estamos muy bien posicionados para responder a estas exigencias cambiantes.

Hemos observado una importante transformación en la velocidad a la que emergen las tendencias de consumo y hemos diseñado nuestra red de manufactura y estructura de negocio para aprovechar al máximo nuestra escala, las inversiones en tecnología y la proximidad al mercado, a fin de identificar mejor las oportunidades a medida que se presentan. Los cambios continuos en la conducta de los consumidores, posibilitados por la rápida digitalización del comercio, también han dado lugar al surgimiento de estrategias de marca diferenciadas. Cada vez es más frecuente que las grandes tiendas minoristas trasladen sus estrategias de marca a sus propias marcas de etiqueta privada. Esta tendencia ha originado increíbles oportunidades para que Gildan se convirtiera en el proveedor elegido de estas marcas debido a sus fortalezas principales de gran escala, experiencia operativa y liderazgo en prácticas ambientales, sociales y de gobernabilidad.

COMUNICACIONES

La mayoría de las iniciativas de comunicación relacionadas con tareas de índole ambiental, social y de gobernabilidad (ASG) se generan dentro del equipo de Comunicaciones Corporativas y se transmiten interna o externamente a través de una amplia variedad de plataformas. El marketing de la marca de productos se maneja desde las oficinas de marketing y ventas de la compañía, en Barbados, las cuales supervisan todas las tareas de marketing dirigidas a clientes y consumidores, además de las ventas, el desarrollo de productos y la gestión de comercialización. Los equipos de marketing de la marca de los productos de Gildan se relacionan cada vez más con los consumidores y clientes mediante el contenido relacionado con las iniciativas ASG, acorde con la exigencia creciente de transparencia en estos temas impuesta por estas partes interesadas fundamentales.



INTEGRACIÓN VERTICAL

Nos enorgullece ser una compañía de prendas de vestir diferente. El modelo de manufactura integrado verticalmente implica que tenemos un control directo sobre casi todos los procesos de suministro de nivel 1, 2 y 3, lo cual nos permite detectar las eficiencias operativas y de recursos que las cadenas de suministro desconectadas rara vez pueden lograr.

Más del 90% de las ventas anuales se generan en los productos que se fabrican en la red de manufactura que opera y posee la Compañía.



ALGODÓN



La fibra que predomina en los productos de Gildan es el algodón, específicamente cultivado en Estados Unidos. Gildan es uno de los mayores consumidores nacionales de algodón cultivado en Estados Unidos y cosechado éticamente por agricultores estadounidenses.

HILADO



Las fibras se envían a las modernas plantas situadas en Estados Unidos, donde producimos hilo suficiente para darle una vuelta a la Tierra cada 150 segundos.

TEXTILES



El algodón se teje y se transforma en tela, se tiñe y se corta en algunas de las plantas textiles más grandes y eficientes del mundo, ubicadas en Honduras, República Dominicana, México y Bangladesh.

COSTURA



En las nuestras operaciones de costura de Gildan trabaja el mayor porcentaje de empleados. Como guardianes máximos de la calidad de los productos, estos empleados exclusivos y capacitados son el corazón de nuestro éxito.

DISTRIBUCIÓN



Los centros de distribución independientes y los que son propiedad de la Compañía aprovechan la ubicación estratégica y la tecnología de última generación para brindar servicios a los clientes de todo el mundo.

CONSUMIDORES



Millones de consumidores usan nuestros productos todos los días y confían en que les brindaremos prendas de gran calidad y valor, fabricadas con responsabilidad y sostenibilidad.

Por qué es importante la integración vertical

Optimización de los recursos y la eficiencia: El control que ejercemos directamente y la capacidad de influir en casi todos los aspectos del proceso de producción nos permiten optimizar los recursos, reducir los desechos al mínimo e incrementar la eficiencia, que minimizan el impacto en el medio ambiente.

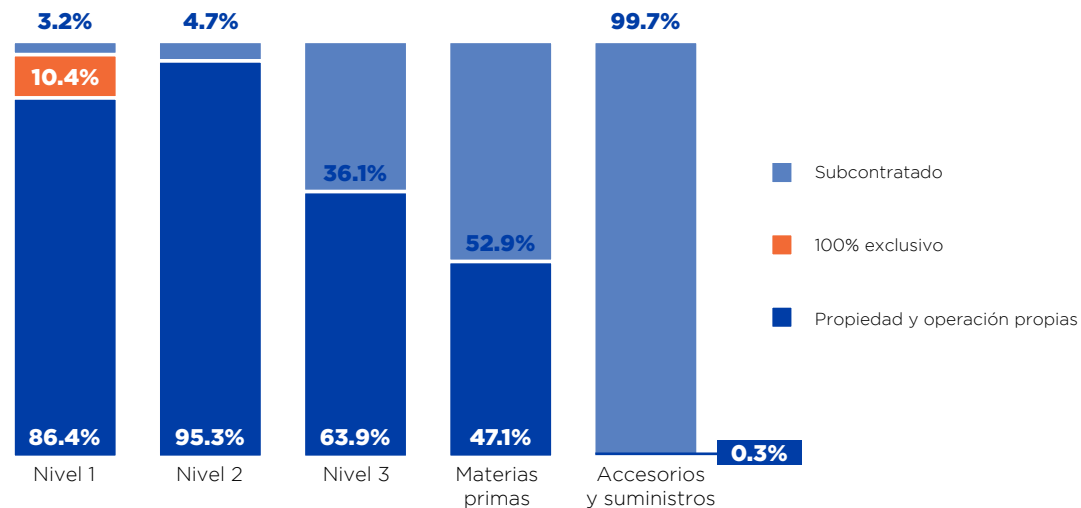
Enfoque del ciclo de vida: Todos los aspectos del proceso de producción se evalúan en función del impacto total que causan: podemos tomar decisiones que generen resultados óptimos en todo el ciclo de vida de un producto, no solo durante una etapa específica.

Pronóstico a largo plazo: Debido a que las fábricas nos pertenecen, podemos invertir en tecnología, en innovación sostenible y, principalmente, en programas de capacitación y desarrollo para mejorar nuestros productos de manera continua, reducir los impactos que causamos y generar valor para todas las partes interesadas.

Empoderamiento de los trabajadores: Con más de 50,000 empleados en el mundo, comprendemos el valor que le aporta a la Compañía una fuerza laboral comprometida; no titubeamos a la hora de invertir en el desarrollo de los empleados, tanto en el ámbito profesional como en el personal.

Productor de bajo costo: Nuestra integración vertical, combinada con las inversiones que hemos hecho en nueva tecnología, en la expansión de la capacidad y en soluciones sostenibles, permitieron que la Compañía se convirtiera en uno de los fabricantes de prendas de vestir más rentables del mundo.

Nuestra participación en la cadena de suministro*



Nivel 1: Plantas donde se fabrican los productos terminados

Nivel 2: Plantas donde se fabrican las telas que se usan en los productos finales

Nivel 3: Plantas de hilado donde se fabrica el hilo que se usa para las telas

Materias primas: Algodón y otras fibras que se usan para hacer hilo

Accesorios y suministros: Accesorios, productos químicos, empaques y otros materiales necesarios para fabricar y distribuir nuestros productos

Subcontratado

Producción asignada a contratistas externos

100% exclusivo

Producción asignada a contratistas externos cuyas nuestras operaciones son totalmente exclusivas para la producción de Gildan

Propiedad y operación propias

La producción se desarrolla en plantas operadas por Gildan. Las personas que fabrican estos productos son empleados de Gildan.

*Porcentajes de nuestra participación en la cadena de suministro, según el costo de productos vendidos (COGS)

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

La visión, la misión y los valores de la Compañía reflejan creencias que hemos mantenido desde nuestros orígenes, hace 35 años. Aparte de tener el control directo de las plantas donde se fabrican nuestros productos, entendemos que el éxito es motivado por la investigación en tecnología e innovación, la cual permite que los trabajadores aspiren a mejorar continuamente y promover una cultura donde actuar con responsabilidad y operar de manera sostenible son dos aspectos centrales de nuestras nuestras operaciones.

Nuestra visión: Hacer Mejores Prendas de Vestir™

Nuestra visión es un objetivo ambicioso a largo plazo de lo que queremos lograr a través de iniciativas colectivas. Más allá de fabricar productos de excelente calidad, nuestra visión implica aprovechar el modelo de manufactura integrado verticalmente y la experiencia y escala que hemos desarrollado durante los años para influir de manera positiva en

la manera en que fabricamos nuestras prendas.

Buscamos mejorar los impactos que causamos en las personas y en sus comunidades, en el medio ambiente y en todas las partes interesadas.

Nuestra misión: Generar valor en todo lo que hacemos

Nuestra misión es lo que nos impulsa todos los días.

Define la pregunta básica que todo empleado de Gildan busca responder en sus decisiones, acciones e impactos cotidianos.

Para los clientes: Generamos valor para los clientes al ofrecer productos de calidad superior para toda la familia, siempre a precios bajos.

Para las comunidades: Tenemos una influencia positiva en las comunidades donde operamos, al actuar responsablemente y generar impactos económicos positivos.

Para los empleados: Alentamos a nuestros empleados a ser exitosos al tratarlos con respeto y dignidad, porque sabemos que son la clave de nuestro éxito.

Para las partes interesadas: Impulsamos el crecimiento constante de las ventas y los ingresos, la mayor rentabilidad de las inversiones y la excelencia operativa continua para generar valor para nuestros accionistas.

Para el futuro: Aceptamos nuestra responsabilidad al buscar mejorar continuamente e invertir en soluciones sostenibles para reducir nuestros impactos sobre las generaciones futuras.

Nuestros valores

Nuestros valores fundamentales representan la columna vertebral de la Compañía. Estos valores reflejan los aportes de todos los niveles de la Compañía: desde el Presidente y Director Ejecutivo hasta los empleados de la fábrica. Se les preguntó a los empleados qué atributos consideraban que describían mejor a Gildan. Las respuestas se basaron en los tres valores fundamentales:



Actuamos como emprendedores

Como un principio básico del núcleo de Gildan, nuestro espíritu emprendedor refleja la pasión de liderazgo para hacer más y hacerlo cada vez mejor. En toda la organización, nos han infundido un sentido de propiedad y de responsabilidad para continuar impulsando nuestro crecimiento y éxito futuros.



Nos comportamos con responsabilidad

Entendemos que operar de forma responsable es fundamental para alcanzar nuestros objetivos a largo plazo. El compromiso genuino con el funcionamiento ético, seguro y sostenible de las fábricas influye en cada decisión que tomamos, hasta en el más mínimo detalle. Nos enorgullece no solo la calidad de

nuestros productos, sino el modo en que los fabricamos.



Creemos en nuestra gente

Valoramos la participación y el trabajo en equipo en todos los lugares donde operamos, actividades, 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 tocamos se evidencia en nuestro compromiso hacia los empleados, clientes, inversionistas y socios en todo el mundo.



Aspectos destacados de 2018

La Compañía logró resultados financieros sólidos una vez más en 2018, a pesar del entorno complejo que incluyó acontecimientos relacionados con el clima, malestar social en algunos países donde realizamos actividades y un cambiante entorno minorista en América del Norte.

\$ 2,900 millones ▲ 6%
en ganancias

\$ 1.66 ▲ 3%
en ganancias diluidas por acción según los principios de contabilidad generalmente aceptados (GAAP)

\$ 1.86 ▲ 8%
en ganancias diluidas por acción ajustadas¹

\$ 538.5 millones
en flujo de caja de actividades operativas

\$ 125.2 millones
en gastos de capital

\$ 429 millones
en flujo de efectivo disponible¹

\$ 462 millones
devueltos a los accionistas

¹ Ver "Definición y conciliación de medidas financieras no GAAP" y el Debate y análisis de la gerencia de 2018.

Impulsores de crecimiento

Estos resultados sólidos son testimonio de la fortaleza de nuestro personal, de la resiliencia de nuestros modelos de negocio y del enfoque profundo que hemos adoptado para desarrollar los impulsores de crecimiento estratégico.



Aumentar la participación en los aspectos básicos de la moda



Impulsar el crecimiento internacional



Aprovechar las marcas a través del comercio electrónico



Capitalizar en cambio masivo a marca propia



Creciendo con marcas mundiales de estilo de vida

El año 2018 fue ajetreado desde una perspectiva operativa, con la expansión continua de la capacidad de manufactura, la reorganización de las divisiones de Ventas y Marketing en una misma estructura consolidada, la unificación de las plantas de distribución, la mayor expansión de las ventas en nuevos mercados y la consolidación de la producción de calcetería. Durante el año, los gastos de capital se centraron ampliamente en la expansión de la capacidad textil y de costura, en inversiones de TI y distribución, y en varias iniciativas que redujeron nuestra huella ambiental y generaron una mejor resiliencia en nuestras operaciones. De este modo, se contribuye con la mitigación del riesgo de acontecimientos como condiciones climáticas extremas, malestar social e incertidumbre en las estructuras comerciales mundiales.

En 2018, la Compañía inició el aumento de la producción de su planta textil más nueva, Río Nance 6, ubicada en Honduras. Este aumento en la capacidad permitió que Gildan comenzara a consolidar la producción que anteriormente se realizaba en la planta textil AKH en la nueva planta, además de aprovechar al máximo la infraestructura sostenible mejorada dentro de la planta Río Nance. Prevemos que esta transición de la producción generará impactos positivos mensurables en términos de eficiencia hídrica, uso de energía renovable, la gestión de aguas residuales y otras métricas (ver tabla en la [pág. 49](#)).

Más de
\$ 1,000 millones
de prendas y
\$ 400 millones
de pares de calcetines fabricados en 2018

PUNTOS DESTACADOS SOBRE SOSTENIBILIDAD

96%

de los empleados de Gildan están representados en comités formales de salud y seguridad

47%

de los trabajadores y 38% de los gerentes son mujeres

\$ 4,118,994

invertidos en capacitación y desarrollo del personal

40%

uso de energía total de fuentes renovables

2

Instalación de dos nuevos sistemas de tratamiento biológico de aguas residuales

89%

de los desechos no peligrosos se reciclaron o se usaron con otros propósitos en 2018

\$ 200 millones

invertidos en proveedores locales de América Central y el Caribe

84%

de los gerentes son talentos locales

aproximadamente
\$ 2 millones

en efectivo y aportes en especie a causas locales



RECONOCIMIENTO

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI)

Incluida en el DJSI por sexto año consecutivo.



Premio Distintivo ESR®

Por tercer año consecutivo, recibimos este galardón en el Encuentro Latinoamericano de Compañías Socialmente Responsables por nuestras actividades de CSR en República Dominicana.



Sello CSR de la FUNDAHRSE

Otorgado a Gildan por 11º año consecutivo por la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social De negocio (FUNDAHRSE) por implementar prácticas innovadoras relacionadas con la responsabilidad social corporativa en Honduras.



**The Sustainability Yearbook 2018
de RobecoSAM: Distinción Bronce**

Incluida por sexto año consecutivo



**Mejor Informe de Sostenibilidad
Corporativa: Productos de Consumo**

Otorgado por la Iniciativa de Finanzas y Sostenibilidad (FSI) a compañías públicas canadienses con informes de desarrollo sostenible excelentes.



**Uno de los mejores empleadores
de Montreal**

Esta designación de Los mejores 100 empleadores de Canadá es una competencia anual que reconoce a los empleadores en el área metropolitana de Montreal que son líderes en sus sectores por ofrecer lugares excepcionales de trabajo.

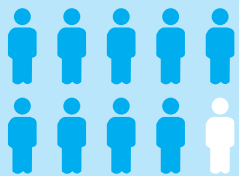


En Gildan, la visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir™ no hace referencia simplemente a la calidad de los productos ni siquiera a los procesos de producción y sus impactos, sino a todos los aspectos del funcionamiento de una empresa, y a los impactos e interacciones que tenemos con todas las partes interesadas. Nuestro objetivo es administrar la Compañía de la mejor manera posible, con responsabilidad y cumplimiento siempre, lo cual se traduce en valor en todo lo que hacemos.

Gobernabilidad y gestión de riesgos

GOBERNABILIDAD

Creemos que las normas de gobernabilidad corporativa rigurosas son un factor importante en el éxito general de la Compañía. Luchamos por promover una cultura de cumplimiento, responsabilidad y transparencia en toda la organización, desde las esferas más altas.



9 de 10
miembros de la
Junta no dependen
de la gerencia

Reflejar nuestra visión de contar con una Junta de Directores independiente es fundamental para garantizar la supervisión eficaz de la gestión de la Compañía. Nueve de los diez miembros de la Junta son independientes, incluido su Presidente. El único miembro no independiente de la Junta es nuestro actual Presidente y Director Ejecutivo, que es uno de los fundadores de la Compañía. Los miembros independientes de la Junta se reúnen sin representantes de la gerencia en cada reunión especial, anual o trimestral, y solo estos miembros participan en los tres comités de la Junta: el Comité de Auditoría y Finanzas, el Comité de Compensación y Recursos Humanos, y el Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social.

Junta de Directores aplica los [Lineamientos de Gobernabilidad Corporativa](#) que van más allá del cumplimiento de las leyes de Canadá y Estados Unidos, y los requisitos de la bolsa de valores. Estos lineamientos se revisan con regularidad para garantizar que sean coherentes con el desarrollo reglamentario, las tendencias cambiantes de la industria y las mejores prácticas.

Junta de Directores también asume el compromiso con la diversidad y ha adoptado la [Política de Diversidad de la Junta](#), en la cual se materializa el enfoque para lograr una junta con miembros diversos en términos de antecedentes y perspectivas. Desde la adopción de dicha Política, en noviembre de 2015, el porcentaje de mujeres en la Junta de Directores ha aumentado de un 22% a un 30%.

Para garantizar que se implemente un marco de cumplimiento sólido y completo de cumplimiento y de ética en toda la organización, el Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social estableció el Comité de Dirección de Cumplimiento. Este Comité está compuesto por ejecutivos y funciona bajo el liderazgo del Presidente y Director Ejecutivo, y se encarga de supervisar los programas de cumplimiento global de la Compañía en áreas como ética, medio ambiente, trabajo, salud y seguridad, sostenibilidad, entre otras.

El Comité de Dirección de Cumplimiento es responsable ante Junta de Directores e informa sobre temas importantes de cumplimiento al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social en cada reunión trimestral.

Si desea obtener más información, visite la página de [Gobernabilidad](#) del sitio web corporativo.

ÉTICA

Gildan se compromete a implementar normas éticas rigurosas en todas las nuestras operaciones y prácticas comerciales en el mundo. Entendemos que la conducta y las interacciones con nuestros compañeros de trabajo, clientes, proveedores y otras partes interesadas influyen en la integridad y credibilidad de la Compañía como un todo. El Código de Ética, la Política Anticorrupción, el Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y otros programas y políticas orientan a los empleados en términos de conductas éticas y prácticas de negocios aceptables. En 2018, también adoptamos la Política Global Contra el Acoso a fin de garantizar que todos los empleados del mundo puedan disfrutar de un entorno y de oportunidades laborales en los que no exista el acoso. El Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de estas políticas y de estos códigos.

Las políticas y los códigos en sí mismos no son suficientes para garantizar prácticas comerciales adecuadas. Por este motivo, invertimos en iniciativas continuas de capacitación y concientización a fin de garantizar que estas normas se incorporen en las prácticas diarias y en la cultura, y que se comprendan claramente. Todos los años, llevamos a cabo varias revisiones obligatorias y adoptamos programas de recertificación relacionados con los códigos y las políticas de la Compañía. Los resultados obtenidos se informan directamente al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social de la Junta de Directores. En 2019, tenemos previsto poner en práctica un nuevo programa de capacitación sobre cumplimiento del Código de Ética en toda la Compañía a fin de fortalecer las normas éticas y las expectativas establecidas en dicho Código. En esta capacitación global, deberán participar todos los empleados e incluirá no solo el Código de Ética, sino también el Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos, la Política Global Contra el Acoso y la Política Anticorrupción.

29,080

horas de capacitación sobre el
Código de Conducta de Gildan

27,794

horas de capacitación sobre el
Código de Ética de Gildan

Código de Ética

El [Código de Ética](#) sirve como marco de orientación de nuestras operaciones y prácticas comerciales, y establece las normas y expectativas de conducta que deben cumplir todos los empleados de Gildan en todo el mundo, desde aquellos que trabajan en la fábrica hasta quienes integran la Junta de Directores. El Código de Ética aborda los conflictos de intereses, las leyes anticorrupción, la integridad y confidencialidad de los registros y la información de la Compañía; la protección y el uso de los activos corporativos; las relaciones de los empleados; la protección de los derechos humanos; cuestiones de salud y seguridad; el uso indebido de información privilegiada; el cumplimiento de leyes y la denuncia de conductas no éticas o ilegales. El Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social supervisa el cumplimiento del Código de Ética. Para ello, recibe informes trimestrales elaborados por el Comité de Dirección de Cumplimiento.

Nos esforzamos por aumentar el conocimiento y el cumplimiento del Código de Ética en toda la organización a través de varios procesos y programas de cumplimiento. Como parte del proceso de incorporación de la Compañía, todos los empleados nuevos deben reconocer que han leído el Código de Ética y que comprenden su contenido. Asimismo,

todos los años, más de 800 empleados que se desempeñan en puestos administrativos y de gerencia deben volver a certificar que cumplen lo estipulado por el Código. Se hace un seguimiento de los resultados y se informan al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social en la cuarta reunión trimestral. Además, cuando se adoptan nuevas políticas, implementamos capacitaciones obligatorias de concientización al respecto en toda la organización. Por último, durante 2019, tenemos previsto impartir un programa de capacitación, dirigido a toda la Compañía, sobre el Código de Ética y otras políticas importantes. Repetiremos este programa de manera regular para fortalecer las políticas y garantizar que los empleados siempre tengan presentes las normas establecidas en el Código de Ética.

Todos los socios comerciales de Gildan, incluyendo sus proveedores, agentes, contratistas, consultores y licenciarios, deben adoptar las mismas normas éticas que nos rigen internamente. Supervisamos este cumplimiento a través de procesos de certificación de cumplimiento y de debida diligencia, así como de auditorías de cumplimiento social. Nos reservamos el derecho a utilizar todos los recursos legales disponibles para rescindir las relaciones con los socios comerciales que no cumplan las rigurosas normas de conducta descritas en el Código de Ética, en el Código de Conducta, en la Política de Derechos Humanos y en el Código de Prácticas de Sustancias Restringidas.

Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento

La [Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento](#) abarcan las leyes contra la corrupción vigentes en todos los países donde Gildan realiza actividades comerciales y establecen de manera detallada nuestra postura respecto de los sobornos y todas las demás formas de pagos indebidos, incluyendo los pagos de facilitación. Exigimos que los empleados cumplan con la Política de manera rigurosa; el incumplimiento puede dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluido el despido.

Hemos implementado un sólido programa de cumplimiento que incluye capacitación, certificación y supervisión continua. Todos los empleados que ocupen puestos gerenciales y superiores, y todo el personal importante, deben certificar formalmente el cumplimiento de la Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento todos los años, a través de una certificación obligatoria en línea. Durante 2018, también lanzamos una capacitación en línea sobre la Política Anticorrupción, destinada a toda la Compañía. El 99% de los empleados que ocupan puestos administrativos y gerenciales la concluyeron satisfactoriamente. Asimismo, los funcionarios de cumplimiento anticorrupción de cada centro, que abarcan todas nuestras operaciones, certifican trimestralmente al Comité de Dirección de Cumplimiento que no están al tanto de ninguna instancia de peticiones de pagos prohibidos o de incumplimientos de la Política Anticorrupción. Por último, el Departamento de Auditoría Interna realiza análisis periódicos en nuestros centros con el fin de evaluar la eficacia del programa de cumplimiento.

En 2018, tuvimos el placer de informar que no existieron incidentes de corrupción durante el año. Esto implica que no se despidió a ningún empleado ni se le aplicaron medidas disciplinarias por corrupción, que no se rescindieron contratos con socios comerciales ni se canceló su renovación debido al incumplimiento de las leyes contra la corrupción.

Código de Conducta

El [Código de Conducta](#) de Gildan rige nuestras actividades en todo el mundo y se adecua a normas que gozan de reconocimiento internacional, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la *Fair Labor Association* (FLA). Se divide en 12 principios diferentes en los que se especifica con claridad nuestra postura sobre las prácticas laborales y de negocio, y se exige a los empleados, a los socios y a las partes interesadas que cumplan estrictamente los principios establecidos.

El Código se ha traducido a todos los idiomas principales que se hablan en las áreas donde se fabrican nuestros productos, incluyendo inglés, francés, español, criollo haitiano, polaco, bengalí, chino, vietnamita, jemer, urdu, coreano, italiano, hindi,

tamil y cingalés, y se exhibe en lugares visibles en todas las plantas de nuestra propiedad y de contratistas externos. La capacitación sobre el Código de Conducta se realiza todos los años a través de una variedad de mecanismos, entre ellos, las plataformas en línea y los programas interactivos tales como presentaciones y talleres. Los equipos internos de Cumplimiento Social llevan a cabo el proceso de diligencia debida en las plantas de los contratistas externos para verificar que se cumpla con lo establecido en el Código de Conducta en todo momento.

Línea directa de ética y cumplimiento

A fin de garantizar que los empleados, los proveedores y demás socios se sientan cómodos al denunciar presuntas conductas indebidas, ofrecemos la línea directa de ética y cumplimiento, gestionada por un proveedor de servicios externo. Si bien el Código de Ética y el Código de Conducta incluyen disposiciones específicas que prohíben las represalias, el acoso y la intimidación de cualquier tipo, toda persona que desee denunciar presuntas conductas indebidas puede hacerlo de manera anónima, por teléfono o por medio de un informe que se presenta en línea. Todas las llamadas y los mensajes son analizados por el Comité de Cumplimiento Ético y Prevención de Fraudes, que tiene la obligación de dar a conocer todas las cuestiones importantes al Comité de Dirección de Cumplimiento y, luego, al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social de la Junta de Directores, si así corresponde. Durante 2018, recibimos 41 denuncias a través de la línea directa de cumplimiento y ética.

GESTIÓN DE RIESGOS

Un elemento fundamental de nuestra estrategia de negocio es el principio de prácticas adecuadas de gestión de riesgos, las cuales se implementaron para encarar los riesgos más graves para la Compañía. El control eficaz de riesgos es una prioridad importante para la Junta de Directores, la cual ha implementado un marco de gobernabilidad de riesgos que permite comprender los riesgos críticos de la estrategia y las actividades de negocios de la Compañía, supervisar los

sistemas establecidos para identificar y gestionar los riesgos y las oportunidades de negocios, y promover una cultura adecuada de concientización sobre riesgos en toda la Compañía.

La Junta implementa la función de control de riesgos en general y a través de sus comités. Asimismo, supervisa los procesos establecidos para identificar oportunidades y riesgos de negocios, y la implementación de los procesos para gestionarlos. El Comité de Auditoría y Finanzas de la Junta supervisa la gestión de los riesgos financieros que derivan de la fluctuación de las divisas extranjeras, de las tasas de interés y de los precios de productos y valores, además de los riesgos relacionados con los estados financieros de la Compañía, con el proceso de informes financieros y con las cuestiones contables. El Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Junta supervisa la identificación y la gestión de riesgos en términos de la compensación de los ejecutivos y la salud y seguridad de los empleados en las nuestras operaciones de todo el mundo. Por último, el Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social de la Junta supervisa el cumplimiento de las prácticas y políticas de la Compañía en términos de ética comercial, soborno y corrupción, responsabilidad social corporativa, cumplimiento ambiental, y protección y seguridad de los productos.

Si bien la Junta supervisa la gestión de riesgos, el equipo gerencial de Gildan se ocupa de esta tarea de manera continua. Un equipo exclusivo, compuesto por profesionales que poseen una amplia variedad de habilidades contables y operativas, se encarga de desarrollar y ejecutar las estrategias de gestión de riesgos de la Compañía. El Marco de Gestión de Riesgos general incluye políticas y procesos específicos que permiten analizar y evaluar constantemente los riesgos de la Compañía, incluyendo los de índole operativa, financiera, de cumplimiento, estratégicos, entre otros. Los resultados de este proceso se dan a conocer directamente al equipo gerencial ejecutivo sénior de la Compañía y, anualmente, a la Junta de Directores. El Departamento de Auditoría Interna lleva a cabo revisiones periódicas para verificar que la gerencia haya implementado programas y procedimientos sólidos de cumplimiento según lo mencionado anteriormente.

El Comité de Dirección de Cumplimiento, presidido por el Presidente y Director Ejecutivo, debe controlar si la Compañía acata las leyes y reglamentaciones de cumplimiento vigentes, además de sus políticas, procedimientos y programas en toda la organización. El Comité de Dirección de Cumplimiento presenta ante el Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social informes trimestrales sobre las actividades y los programas de ética y cumplimiento, incluyendo los riesgos o problemas de cumplimiento que identifique o que se le planteen a través de los procedimientos de denuncia de la Compañía.

El Comité de Gestión de Riesgos Financieros es copresidido por el Presidente y Director Ejecutivo y el Vicepresidente Ejecutivo y Director Financiero y Administrativo. Tiene la responsabilidad de supervisar la implementación de políticas, procedimientos y estrategias para gestionar los riesgos financieros de la Compañía. Dicho Comité presenta un informe trimestral ante la Junta y el Comité Financiero sobre la exposición al riesgo financiero de la Compañía en términos de fluctuaciones de los precios de valores, las tasas de interés y las divisas extranjeras, su liquidez y posiciones en efectivo, así como su estrategia de cobertura financiera. Los riesgos principales se detallan en el Informe Anual para los Accionistas. Algunos de los riesgos en los que nos hemos concentrado el año pasado incluyen la ciberseguridad y otros eventos de interrupción comercial, por ejemplo, las condiciones climáticas y el malestar social. En la sección titulada Medio Ambiente de este informe, se encuentra un análisis de los riesgos ambientales, incluyendo los riesgos continuos provocados por el cambio climático, los cuales se consideran parte de las actividades de gestión de riesgos. Por último, ninguna de nuestras fábricas se ubica en lugares de alto riesgo en término de trabajo itinerante, ni en territorios indígenas o protegidos, según se describe en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En 2018, no se nos aplicaron sanciones ni multas económicas o sociales.

PROTECCIÓN DE DATOS

La protección de datos y la ciberseguridad son temas que la Compañía toma con mucha seriedad. Todos los empleados administrativos y de oficina de Gildan reciben una capacitación obligatoria sobre ciberseguridad y medidas para proteger la información, la cual incluye elementos de la Política sobre Seguridad de la Información y la Política de Protección de Recursos Informativos. Los grupos especializados, como los equipos financieros, reciben capacitación específica adicional sobre temas tales como la ingeniería social. Los desarrolladores de TI están capacitados en prácticas de desarrollo de software seguro.

Asimismo, el equipo de Seguridad de la Información, que gestiona la protección de datos en Gildan, evalúa con regularidad aleatoriamente a todos los empleados de las oficinas con pruebas de suplantación de identidad. De este modo, ha aumentado nuestra resiliencia para ocuparnos de los intentos de suplantación de identidad por correo electrónico. Se les recuerda regularmente a los empleados que deben denunciar las actividades sospechosas ante el Departamento de TI y toda presunta pérdida de información confidencial ante el Departamento Legal.

OTRAS CUESTIONES

En 2018, no se nos aplicaron medidas legales por conductas anticompetitivas o infracciones de la legislación antimonopolio; tampoco se presentaron quejas fundamentadas relativas a infracciones de la privacidad de los clientes.

Además, en la declaración financiera anual, informamos que recibimos \$ 10,100,000 como asistencia del gobierno estadounidense para producir hilados.





ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD GENUINA™

Responsabilidad Genuina™ es el marco general de programas, políticas y prácticas que rige las nuestras operaciones y actividades comerciales de Gildan en todas las áreas relacionadas con la protección ambiental, los impactos sociales y las prácticas de gobernabilidad. Este marco integral, desarrollado hace más de 15 años, sirve como guía en las decisiones que tomamos, en las acciones que ponemos en práctica y en el futuro que visualizamos para la Compañía en tres pilares centrales: Cuidar a nuestros empleados, conservar el medio ambiente y desarrollar comunidades más sólidas.

Nuestra experiencia como fabricante integrado verticalmente y empleador importante en las regiones donde realizamos actividades ha fortalecido el principio fundamental que indica que la responsabilidad operativa y la integración de soluciones sostenibles en nuestras actividades comerciales y nuestras




operaciones es esencial para lograr el éxito financiero, un factor facilitador importante para el crecimiento futuro y un componente clave del valor positivo que generamos para todas las partes interesadas.

La estrategia de Responsabilidad Genuina™ se desarrolló teniendo en cuenta los temas más importantes para la Compañía y se intentó aprovechar las fortalezas en respaldo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Hemos identificado dichos temas a través de una evaluación formal de importancia (realizada a fines de 2017), que abarcó áreas de atención para las partes interesadas y que tienen el mayor potencial de repercutir en nuestras actividades comerciales. Los cinco temas más importantes son los siguientes:

- Derechos humanos y laborales
- Salud y seguridad ocupacionales
- Gestión de las aguas residuales y agua para las nuestras operaciones
- Gestión de productos químicos
- Gestión de energía y emisiones

También hemos reconocido otros temas relevantes que deben permanecer en el enfoque de los programas de Responsabilidad Genuina™, tales como diversidad e inclusión, cambio climático y trazabilidad. Para obtener más información sobre los resultados completos de la evaluación de importancia, consulte el [sitio web de Responsabilidad Genuina](#).

Resumen sobre Responsabilidad Genuina™

Pilares	Cuestiones importantes	Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
CUIDAR A NUESTRO PERSONAL Nos comprometemos a adoptar condiciones y prácticas laborales líderes de la industria, en cada uno de nuestros sitios en todo el mundo. Para ello, haremos lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de un espacio de trabajo seguro y ergonómico • Potenciar el papel de las mujeres en el trabajo • Respetar la libertad de asociación • Ofrecer beneficios competitivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos humanos y laborales • Salud y seguridad ocupacionales • Diversidad e inclusión 	
CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE Nos comprometemos a desarrollar e implementar soluciones sostenibles innovadoras que reduzcan el impacto ambiental de nuestras actividades y de nuestros productos en toda la cadena de suministro. Para ello, haremos lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Reducir al mínimo el uso de agua • Garantizar una gestión segura de los productos químicos • Hacer frente al cambio climático • Optimizar el consumo y la generación de energía 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar las aguas residuales y las aguas para las nuestras operaciones • Gestionar los productos químicos • Gestionar la energía y las emisiones • Cambio climático 	
DESARROLLAR COMUNIDADES MÁS SÓLIDAS Compromiso de colaborar con las comunidades y lograr una repercusión benéfica para que logren ser más sólidas y más resilientes a través de lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Invertir en el desarrollo económico local • Promover el acceso a la educación y fomentar el espíritu emprendedor • Promover estilos de vida activos y saludables • Promover la conservación del medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de negocio en la comunidad 	

Gobernabilidad del programa

La ejecución de los programas de Responsabilidad Genuina™ está a cargo de un equipo exclusivo de profesionales capacitados que se desempeñan en las regiones donde operamos actividades y todos reportan a la Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa.

Al comprender la importancia del rol que tiene una gobernabilidad equilibrada para garantizar prácticas adecuadas e informes transparentes, el Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social de la Junta de Directores tiene la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en términos de medio ambiente, trabajo, salud, seguridad y otros temas

de sostenibilidad, incluyendo las relaciones con las partes interesadas y la participación comunitaria.

En cada reunión trimestral, el equipo gerencial presenta un informe completo sobre temas ambientales, sociales y de gobernabilidad al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social, en el que destaca los avances principales, los problemas y los riesgos en estas áreas. Dicho Comité, al igual que los otros dos comités de la Junta, está compuesto exclusivamente por directores independientes y sus miembros tienen vasta experiencia en temáticas ambientales, sociales y de gobernabilidad.

Alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU son un llamado de atención mundial para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan disfrutar de paz y prosperidad. Estos incluyen 17 objetivos interconectados que abordan tres dimensiones del desarrollo sostenible: social, económico y ambiental. Creemos que somos responsables de relacionar nuestras iniciativas de Responsabilidad Genuina™ con los ODS y respaldar estos objetivos a fin de contribuir a que el mundo sea un lugar mejor para todos.

Los programas de Responsabilidad Genuina™ apuntan a aprovechar nuestras fortalezas básicas y, gracias al modelo de negocio que nos respalda, hemos podido lograr una repercusión benéfica en los resultados de áreas importantes para nuestras operaciones y actividades comerciales, y, como tal, hemos seleccionado cuatro ODS específicos que consideramos que nos permitirán lograr efectos positivos.

4 QUALITY EDUCATION

**Por qué es importante para nosotros**

La educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y el desarrollo sostenible. Invertir en educación genera puestos de trabajo

y habilidades para la vida, y puede repercutir de manera transformadora en las comunidades. Los bajos índices de alfabetización y la falta de habilidades laborales en algunos sitios no son solo desafíos sociales, sino también un impedimento para conformar una sólida fuerza laboral que pueda crecer con Gildan.

Cómo ayudamos

Apoyamos los programas de educación comunitaria centrados en la higiene, la nutrición, la protección ambiental y la prevención de la violencia. Estos programas abordan las

necesidades apremiantes de algunas partes interesadas y contribuyen en la construcción y mejora de la infraestructura de educación, con el fin de brindarles a las comunidades entornos de aprendizaje inclusivos, seguros y pacíficos.

También nos interesa el desarrollo continuo de nuestros empleados. El desarrollo continuo a través de la capacitación es fundamental para mejorar las competencias técnicas, administrativas e interpersonales de la fuerza laboral y para que los empleados puedan crecer y tener oportunidades futuras en la Compañía. Esto se traduce en beneficios para nosotros, para los empleados, para sus familias y para las comunidades donde realizamos actividades.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

**Por qué es importante para nosotros**

Entendemos que el desarrollo económico sostenible se logra a través de la creación de puestos de trabajo productivos,

estables y duraderos. En Gildan, valoramos verdaderamente a los empleados y creemos que, al potenciar el papel que asumen en sus puestos, al fomentar el espíritu de negocio y al invertir en su desarrollo y crecimiento personales, lograremos también el éxito de negocio.

Cómo ayudamos

Nos esforzamos por generar valor para los trabajadores, sus familias y las comunidades donde realizamos actividades al tratar a cada empleado con dignidad y respeto, al ofrecer programas de beneficios y compensación progresivos y un entorno laboral seguro y saludable, al invertir en iniciativas de capacitación y desarrollo, y al

promover una cultura donde estos sientan que se potencian sus roles para lograr sus objetivos y compartir nuestro éxito, sin que existan situaciones de acoso o discriminación de ningún tipo. Tenemos un compromiso con la diversidad y la inclusión que abarca todos los niveles del lugar de trabajo; además, garantizamos que no habrá obstáculos ni sesgos sistémicos en las políticas, los procedimientos y las prácticas de la Compañía.

Si bien la gran mayoría de las ganancias (más del 90%) es generada por los productos fabricados en nuestras propias plantas, entendemos que la responsabilidad en estas áreas abarca toda la cadena de suministro. Las prácticas de adquisición y suministro se rigen por el mismo marco de Responsabilidad Genuina™ y tienen como fin garantizar que se respeten los derechos humanos, la libertad de asociación y los convenios colectivos, y que se prohíban todas las formas de trabajo forzado e infantil en la producción de todo lo que vendemos.

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

**Por qué es importante para nosotros**

La innovación en la industria y las inversiones en infraestructura impulsan el crecimiento económico, generan oportunidades laborales y potencian el

papel de las comunidades. 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 prendas de vestir.

Cómo ayudamos

El modelo de integración vertical se encuentra en la base de nuestra estrategia comercial y nos permite lograr una influencia benéfica en cada parte del proceso de producción general. Operamos nuestras propias fábricas en América

del Norte, América Central, la cuenca del Caribe y Bangladésh, donde somos empleadores importantes y colaboradores de la industria y la innovación locales. Hemos invertido aproximadamente USD\$ 1,500 millones durante los últimos 10 años y nos enorgullecen nuestras fábricas, que son modelos de tecnología de última generación, innovación y soluciones sostenibles.

También asumimos el compromiso de respaldar a las industrias locales, donde sea posible, al priorizar la estrategia de “comprar a proveedores locales”. De este modo, en 2018, nuestras compras a proveedores de América Central, la cuenca del Caribe, América del Norte y Bangladésh ascendieron a más de USD\$ 200 millones.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

**Por qué es importante para nosotros**

A medida que crece la conciencia por los problemas ambientales y sociales mundiales, es cada vez más frecuente que los

consumidores busquen compañías que estén verdaderamente comprometidas con los impactos sociales y ambientales positivos. Asimismo, los inversionistas buscan 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 nuestra Compañía, el objetivo ha sido manejar las fábricas más rentables y eficientes en materia de recursos mediante la producción responsable de prendas de vestir y la incorporación de la responsabilidad ambiental y social en nuestra estrategia a largo plazo.

Cómo ayudamos

El modelo de manufactura integrado verticalmente nos permite tener una repercusión directa e implementar prácticas responsables en todos los procesos de manufactura, desde la selección de las materias primas hasta la confección del producto final. Asumimos el compromiso de mejorar continuamente y de implementar soluciones innovadoras y sostenibles que puedan traducirse en resultados positivos para todas las partes interesadas.

Partes interesadas y socios

Para lograr la visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir™, buscamos el compromiso y la colaboración proactiva de las partes interesadas locales, incluyendo los empleados, los clientes, las comunidades locales, los accionistas, los inversionistas, los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales. Las relaciones sólidas con las partes interesadas nos permiten aprender de ellas, brindar ayuda y cumplir la misión de crear valor en todo lo que hacemos. A fin de garantizar que se adopte un enfoque estructurado y responsable hacia la participación de las partes interesadas, contamos con la [Política de Participación de las Partes Interesadas](#) en la que se define cómo se manejan las relaciones con dichas partes.

Una de las áreas clave en las que las partes interesadas pueden brindarnos sus aportes es la mejora de la vida de las personas involucradas en la elaboración de nuestros productos al garantizar un entorno laboral ético y estimulante, y al respetar y mejorar las comunidades locales donde realizamos actividades. Invitamos a grupos que representan a trabajadores, estudiantes, universidades, sindicatos, instituciones educativas, gobiernos, comunidades locales y consumidores a que den a conocer sus ideas y a que lleguen a un consenso al respecto con nosotros. Esto puede lograrse mediante una variedad de métodos, incluidas las reuniones en persona, los grupos focales o las mesas redondas coordinadas por facilitadores externos independientes, talleres y seminarios, cuestionarios confidenciales y comentarios anónimos.

Creemos que el compromiso debe ser transparente y generar beneficios mutuos, y que el enfoque debe estar en la búsqueda de intereses comunes y soluciones creativas a los problemas que nos afectan a todos, y que los resultados deben generar un valor real para la Compañía y sus partes interesadas. En 2018, nos afiliamos o comenzamos un diálogo con las organizaciones especificadas en la lista, que fueron elegidas por su relevancia para nuestra Compañía e industria. Con los años, también hemos colaborado con organizaciones como Americas Group, la Red Solidaria de la Maquila y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores en cuestiones

laborales específicas de Latinoamérica. En el apéndice de la [pág. 70](#) de este informe, encontrará una

lista completa de las actividades en las que participan las partes interesadas.

Organización	Área de enfoque	Relación
SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)	Medio ambiente/social	La organización ofrece herramientas y plataformas para crear una norma sostenible común para la industria textil. Gildan integra SAC desde 2013, y un miembro de su equipo gerencial sénior se desempeñó en la Junta de SAC de 2013 a 2016.
CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)	Medio ambiente	Participamos en el CDP desde 2008 a fin de dar a conocer nuestro desempeño en términos ambientales y la repercusión que causamos en el cambio climático.
FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)	Derechos laborales	Somos miembros de la FLA desde 2003. El programa de cumplimiento social de Gildan goza de la acreditación de la FLA desde 2007. Asimismo, Gildan fue el primer fabricante integrado verticalmente en obtener tal acreditación. La FLA audita periódicamente nuestras actividades a fin de comprobar si implementamos sistemas y procedimientos que permitan respetar sus normas en la cadena de suministro.
BETTER WORK DE LA OIT EN HAITÍ Y NICARAGUA	Derechos laborales fundamentales de la OIT	Gildan participa en el programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus contratistas externos en Haití y plantas propias en Nicaragua. El programa busca mejorar el cumplimiento de las normas laborales y la competitividad en las cadenas de suministro mundiales.
WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)	Cumplimiento social	Todas las plantas de costura están certificadas por WRAP.
SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (Sedex)	Cumplimiento social	Gildan es miembro de Sedex, que brinda a las compañías miembro una plataforma web segura para almacenar y compartir informes de auditoría de SMETA. Al ser miembros de Sedex, demostramos la voluntad de compartir información.
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) DE HONDURAS	Libertad de asociación y convenio colectivo	La mayoría de los empleados de Gildan están afiliados a esta federación de sindicatos. Gildan ha colaborado con la CGT durante la negociación del convenio colectivo de tres sindicatos en Honduras.
VISIÓN MUNDIAL HONDURAS	Desarrollo de la comunidad	Nos hemos asociado con Misión Mundial Honduras en 2012 para implementar programas que respalden el desarrollo infantil al mejorar la calidad de la educación, al promover la conservación del medio ambiente, al fomentar el liderazgo y al prevenir la violencia en las comunidades. Entre 2017 y 2018, hemos invertido más de \$ 120,000 en este programa.
ETHISPHERE	Ética	Gildan se ha unido a la Alianza de Liderazgo en Ética De negocio (BELA) de Ethisphere, una comunidad global de compañías que reconocen el valor del liderazgo ético y que trabajan juntas para progresar con ética y cumplimiento.

“La CGT es una federación a la que están afiliados varios sindicatos en los que participan empleados de Gildan, cinco organizaciones que representan un alto porcentaje de los empleos directos de Gildan en Honduras. En 2017, firmamos convenios colectivos para 3 fábricas, en el que acordamos más de 40 cláusulas sociales y económicas. Esto representa un buen paso para ser el primer convenio colectivo negociado en estas plantas”.

- Evangelina Argueta
Coordinadora del Proyecto de Maquila, Central General de Trabajadores (CGT)

“Hace muchos años que las fábricas de Gildan gozan de la certificación de WRAP, lo cual demuestra su compromiso con la implementación de las prácticas laborales líderes de la industria. A fin de obtener dicha certificación, las plantas deben demostrar que cumplen con nuestros 12 principios, basados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que se centran en garantizar que los productos se fabriquen según condiciones éticas, compasivas y legales”.

-Avedis Seferian
Presidente y Director Ejecutivo de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)



OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

En 2015, definimos propósitos a 5 años para la Compañía en nuestros tres ámbitos prioritarios, según las áreas de enfoque principales dentro de dichos ámbitos. En 2017, ajustamos algunos de los propósitos relacionados con el medio ambiente y las métricas de referencia a fin de responder a las adquisiciones, lo cual se detalló en el informe de ese mismo año. En la siguiente tabla se resumen todos los objetivos de 2020 ya informados, además de la evolución que hemos logrado durante el año pasado.



CUIDAR A NUESTRO PERSONAL	
OBJETIVO	EVOLUCIÓN DURANTE 2018
Establecido en 2017: Ampliar y armonizar los programas de salud y seguridad.	En 2018, el enfoque fue fortalecer la estructura de salud y seguridad en todas las nuestras operaciones de manufactura y en las plantas de hilado y distribución de Estados Unidos. Además, iniciamos un proceso para normalizar los procedimientos de salud y seguridad en las distintas unidades operativas del mundo. Estamos trabajando para implementar una base de datos de métricas de salud y seguridad, la cual hará un seguimiento de los indicadores rezagados (accidentes, primeros auxilios, tiempo perdido) y los indicadores principales (observaciones, posibles accidentes, inspecciones).
Establecido en 2017: Para 2020, implementar un programa de denuncia de posibles accidentes que abarque la totalidad de las plantas de costura y textiles.	
Establecido en 2017: Para 2020, todos nuestros contratistas recibirán capacitación sobre el Manual de Cumplimiento Sostenible de Gildan .	El Manual de Cumplimiento Sostenible de Gildan se actualizó en 2018 y se publicará en 2019 en nuestras plantas propias y en las de los contratistas de todo el mundo. El Manual original se elaboró en 2004 para establecer pautas de cumplimiento social con fines de auditoría. La versión actualizada será el nuevo marco que adoptarán Gildan y sus socios comerciales a fin de aplicar las prácticas sostenibles.
Establecido en 2018: Para 2020, implementar un programa de desarrollo de liderazgo para los 1,500 supervisores que se desempeñan en nuestras propias plantas de costura y textiles en América Central.	Evolución en 2018: Como parte de la fase de diagnóstico del programa Liderando al Estilo de Gildan, durante 2018 conformamos grupos de enfoque, realizamos talleres y una evaluación de necesidades en las plantas de hilado y textiles de América Central, con el fin de identificar los impulsores clave de liderazgo. Asimismo, 113 gerentes y supervisores de primera línea de diferentes lugares participaron en el programa durante 2018.
Actualizado en 2017: Para 2018, actualizar la base ergonómica del 71% de las fábricas que pertenecen a Gildan.	Actualizamos la base ergonómica del 65% de las fábricas que pertenecen a Gildan. No pudimos lograr el propósito debido a que los expertos en ergonomía no visitaron tres de nuestras plantas a causa de restricciones de viaje relacionadas con malestares sociales en 2018.
Establecido en 2017: Para 2019, el 71% de las fábricas que pertenecen a Gildan pondrán a prueba la metodología de salario justo de la <i>Fair Labour Association</i> (FLA).	En 2019, la FLA lanzará una herramienta en línea actualizada para obtener nuevas tendencias relacionadas con los salarios justos para el sector textil. Como miembros participantes, colaboramos y aplicamos la herramienta en el 48% de nuestras plantas propias.
Establecido en 2017: Se seguirá apoyando la investigación de partes interesadas sobre salarios justos en los diferentes países donde realizamos actividades.	
Establecido en 2017: 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.	En 2018, continuamos el diálogo abierto y la colaboración con grupos laborales de América Central, México y Haití, para abordar cuestiones como el cuidado de niños y la libertad de asociación. Nos hemos unido como signatarios del nuevo Compromiso de la Industria de las Prendas y el Calzado para la Contratación Responsable de la Asociación de Prendas y Calzado de América (AAFA) y la FLA para garantizar que los trabajadores itinerantes de la cadena de suministro global no sean obligados a realizar trabajo forzoso.
Establecido en 2017: Continuar desarrollando iniciativas que potencien el rol de las empleadas y generen más oportunidades en puestos de gestión.	Hemos implementado programas que proporcionan a las mujeres oportunidades de capacitación, creación de redes y recursos para ayudarlas a construir su kit de herramientas personales para el éxito. En 2018, aumentamos el porcentaje de mujeres en puestos gerenciales superiores en un 5.5%.

CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO	EVOLUCIÓN DURANTE 2018
De 2015 a 2020: Gildan reducirá la intensidad de las emisiones de GEI en un 10% por kilogramo de producto de nuestras operaciones propias.	<p>Durante 2018, disminuimos la intensidad de las emisiones de GEI un 27% en comparación con los valores de referencia de 2015.</p> <p>Superamos el objetivo de reducción del 10% gracias a un cambio en la metodología empleada para calcular las emisiones.</p>
De 2015 a 2020: Gildan reducirá la intensidad del consumo energético en un 10% por kilogramo de producto de nuestras operaciones propias.	En 2018, la intensidad del consumo energético disminuyó un 5% en comparación con los resultados de 2017. Sin embargo, si se compara este porcentaje con los valores de referencia de 2015, la intensidad aumentó un 3%, principalmente debido a la integración de las plantas de hilado en los años intermedios. Asumimos el compromiso de lograr el objetivo de intensidad de consumo energético de 2020 a través de la implementación de nuevas tecnologías y el fortalecimiento de las mejoras actuales.
De 2015 a 2020: Gildan reducirá la intensidad del consumo de agua en un 10% por kilogramo de producto de nuestras operaciones propias.	Si bien mejoramos el desempeño de la intensidad de consumo de agua durante los dos años anteriores, esta permaneció relativamente estable en 2018 en comparación con el valor de referencia de 2015. Los impactos imprevistos del uso de agua en los sistemas de aire acondicionado para las actividades de hilado y las mezclas cambiantes de productos son los principales impulsores de estos resultados. Seguimos comprometidos con la mejora de los procesos de gestión del agua en las operaciones de manufactura.
De 2015 a 2020: Gildan reducirá la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos en un 10% por kilogramo de producto de nuestras operaciones propias.	En 2018, la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos disminuyó un 19.5%, lo cual fue una mejora considerable en comparación con los resultados de 2017, ya que se mejoró el proceso de gestión de desechos en las fábricas. Cuando se compara este porcentaje con los valores de referencia de 2015, el incremento es de un 3%. Seguimos concentrados en las tareas de reducción para lograr el objetivo de 2020.
Establecido en 2017: El 80% de los proveedores de materia prima habrán completado todos los formularios necesarios para confirmar el cumplimiento, según el nuevo RSCP revisado.	En 2018, el 52% de los proveedores de materias primas habían completado todos los formularios actualizados y la documentación que confirmaba el cumplimiento de lo establecido en el nuevo RSCP de Gildan, publicado en 2017.
Establecido en 2017: Realizar una evaluación de los riesgos hídricos para todas las nuestras operaciones en América Central, el Caribe y México para 2022.	En 2018, determinamos cuáles eran los posibles socios que podían realizar una evaluación de riesgos hídricos en las nuestras operaciones de manufactura en Honduras. Esperamos iniciar este proceso durante 2019 y dar a conocer los resultados correspondientes.



DESARROLLAR COMUNIDADES MÁS SÓLIDAS

OBJETIVO	EVOLUCIÓN DURANTE 2018
Establecido en 2017: En el año 2020, aumentar en un 25% el número de escuelas patrocinadas en las localidades de manufactura de Gildan.	En 2018, 27 escuelas formaron parte de los programas educativos de Gildan en los lugares donde tenemos fábricas, lo cual representó un aumento del 28.5% desde 2017.
Establecido en 2017: En 2019, realizar un estudio de impacto social, con el propósito de medir mejor el impacto positivo de Gildan en la sociedad de las nuestras operaciones de América Central.	En 2018, decidimos qué socio nos ayudaría a realizar el estudio de impacto social. El estudio está en curso y prevemos que los resultados se den a conocer en el Informe de Responsabilidad Genuina™ de 2019.
Establecido en 2016: Seguir aprovechando la capacidad local para apoyar programas de educación, de vida activa, de espíritu emprendedor y de medio ambiente.	Durante el período del informe, hemos puesto en práctica proyectos para respaldar la educación, la vida activa, el espíritu emprendedor y la concientización sobre el medio ambiente en las comunidades donde realizamos actividades. Los aportes que hemos hecho a la comunidad en estos ámbitos ascienden a un total cercano a los \$ 2 millones en 2018. En la sección titulada Comunidad, encontrará información detallada sobre los proyectos.
Establecido en 2017: Seguir trabajando con organizaciones locales de capacitación vocacional para fortalecer las habilidades técnicas de los empleados y de la comunidad.	Les ofrecemos a los empleados más de 5 millones de horas de capacitación técnica en nuestras plantas. Además, hemos implementado programas de tutoría y orientación, los cuales permiten que los empleados avancen en la carrera profesional. De este modo, el 17% de las vacantes fueron ocupadas por candidatos internos en 2018, lo cual representa un aumento del 7.1% en comparación con el año anterior.





En Gildan, entendemos que el recurso más importante son los trabajadores. Desempeñan un rol igualmente importante en nuestro éxito que las inversiones que hacemos en equipamiento, tecnología e innovación.

Simplemente, dependemos de nuestros empleados para lograr la visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir™. Por ello, reconocemos la responsabilidad de ofrecerles entornos laborales seguros, saludables y enriquecedores donde tengan las herramientas para lograr el éxito. Nos esforzamos por promover una cultura que les permita desarrollarse y tener el mejor rendimiento al ofrecerles las oportunidades de capacitación y desarrollo que necesitan y al generar oportunidades justas y equitativas para lograr el éxito, al tiempo que tratamos a todos con dignidad y respeto y les brindamos beneficios valiosos adaptados a las necesidades de sus comunidades.

! Objetivos !

Salud y seguridad

En 2018, actualizar la base ergonómica de referencia para el 71% de las fábricas que pertenecen a Gildan

Evolución en 2018:

Actualizamos la base ergonómica del 65% de las fábricas que pertenecen a Gildan. No pudimos lograr el propósito debido a que los expertos en ergonomía no visitaron tres de nuestras plantas a causa de restricciones de viaje relacionadas con malestares sociales en 2018.

Para 2020, implementar un programa de denuncia de posibles accidentes en las plantas textiles y de costura que permita identificar las posibles causas de lesiones y reducir los riesgos.

Evolución en 2018:

Como primeros pasos para implementar este programa el año pasado, fortalecimos la estructura de salud y seguridad en todas las fábricas, y en los centros de hilado y distribución de Estados Unidos. Además, comenzamos a normalizar los procedimientos de salud y seguridad en las diferentes unidades operativas de todo el mundo. Esperamos poder implementar una base de datos de métricas de salud y seguridad, la cual hará un seguimiento de los indicadores rezagados (accidentes, primeros auxilios, tiempo perdido) y los indicadores principales (observaciones, posibles accidentes, inspecciones).

Para 2020, implementar un programa de capacitación sobre liderazgo para los 1,500 supervisores que se desempeñan en nuestras propias plantas textiles y de costura en América Central.

Evolución en 2018:

Evolución en 2018: Como parte de la fase de diagnóstico del programa Dirigir al Estilo de Gildan, durante 2018 conformamos grupos de enfoque, realizamos talleres y una evaluación de necesidades en las plantas de hilado y textiles de América Central, con el fin de identificar los impulsores clave de liderazgo. Asimismo, 113 gerentes y supervisores de primera línea de diferentes lugares participaron en el programa durante 2018.

Salarios y beneficios

Para 2019, el 71% de las fábricas que pertenecen a Gildan pondrán a prueba la metodología y la herramienta en línea de salario justo de la *Fair Labour Association* (FLA).

Evolución en 2018: Este año, el 48% de las fábricas que pertenecen a Gildan implementarán la herramienta de salario justo de la FLA.

Cadena de suministro

Para 2020, todos nuestros contratistas estarán capacitados sobre el Manual de Cumplimiento Social y Sostenible de Gildan.

Evolución en 2018:

El Manual de Cumplimiento Social y Sostenible de Gildan se actualizó en 2018 y estará a disposición de los empleados y contratistas de todo el mundo en 2019.

Nuestro lugar de trabajo

La primera responsabilidad hacia nuestros empleados es ofrecerles entornos laborales seguros y saludables. El desempeño de Gildan en este ámbito, con tasas de accidentes y lesiones que son significativamente mejores que las habituales de la industria, se logra al colaborar con los empleados y al asignarles un rol activo para crear una cultura de seguridad. En 2018, más del 83% de las plantas organizaron comités de salud y seguridad dirigidos por empleados, integrados por el 96% de los empleados de las fábricas. Además, invertimos en infraestructura para el lugar de trabajo e implementamos procesos integrales gerenciales y de supervisión.

Nuestros compromisos también implican hacer contribuciones para facilitar la vida saludable de los empleados. Les ofrecemos clínicas gratuitas en las instalaciones y atención primaria, y organizamos una variedad de campañas de concientización sobre salud; además, disponemos de un programa integral de ergonomía que apunta a mitigar los riesgos de afecciones musculoesqueléticas.

SALUD Y SEGURIDAD

La salud y la seguridad son una prioridad principal del equipo gerencial. Sabemos que nuestras actividades, y la industria de la manufactura en general, tienen posibles riesgos y peligros inherentes, y es nuestra responsabilidad manejarlos de manera adecuada para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados. Debido a que la mayoría de las plantas donde se fabrican nuestros productos nos pertenecen y nos encargamos de su funcionamiento, podemos influir directamente y ejercer control en las nuestras operaciones y prácticas destinadas a ofrecer lugares de trabajo seguros (ver consulta Integración vertical en la pág. 9).

Al comprender que la tecnología y la innovación tienen una función, hemos hecho importantes inversiones de capital en equipamiento moderno y tecnologías que optimizan las eficiencias, reducen el desperdicio y, lo que es más importante, los impactos en los trabajadores. Durante los últimos 10 años, hemos invertido más de \$1,500 millones en nuestras plantas con la instalación de tecnologías y equipamientos de vanguardia diseñados con estrictas normas de seguridad.

La seguridad estructural de nuestras plantas es validada regularmente por expertos independientes. La seguridad contra incendios también es un tema muy importante para la Compañía. Todas nuestras plantas cuentan con sistemas incorporados de supresión de incendios, salidas de emergencia, y todos los empleados participan activamente en simulacros frecuentes de incendio y seguridad. En Bangladesh, donde la seguridad contra incendios es un tema nacional, el Acuerdo sobre Incendios y Seguridad de Bangladesh auditó nuestra planta en 2018, la cual obtuvo resultados satisfactorios. En esta planta, disponemos de un comité exclusivo de incendios y seguridad, con el fin de que los empleados participen en la mitigación de riesgos y en la mejora de la eficacia de las actividades de preparación y respuesta. En todos los demás lugares, en toda la red de manufactura, los Comités de Salud y Seguridad (ver a continuación) se encargan de manejar la seguridad contra incendios.

Puede encontrar más detalles sobre este enfoque en nuestra [Política Mundial de Salud y Seguridad](#).

Desempeño en términos de salud y seguridad

La mejora continua solo puede lograrse si se miden y supervisan cuidadosamente los procesos. Por ello, analizamos de manera minuciosa los índices de lesiones laborales y de gravedad en todas nuestras actividades con el fin de determinar cuáles son las áreas donde podemos mejorar. Si bien dichos índices aumentaron levemente el año pasado, nuestro desempeño continúa superando de manera considerable las normas de la industria. Los resultados son mejores que las referencias de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) en el grupo de

manufactura de prendas. En 2018, la tasa de lesiones laborales fue del 0.44%, en comparación con el 2.4% de la referencia de 2017 para la industria textil, establecida por la OSHA². Asimismo, tuvimos menos días perdidos en el trabajo (0.15 en comparación con 0.5 para la industria). El leve aumento de este año se relaciona, principalmente, con el incremento en la cantidad de lesiones en algunos de los centros de distribución tras cambios organizacionales realizados en estos. Trabajaremos arduamente en 2019 para garantizar que seguiremos concentrándonos en mejorar el desempeño en términos de salud y seguridad. Tal como se aprecia en el gráfico, en los últimos 10 años, la tasa de lesiones laborales ha disminuido en un 50% y la tasa de gravedad, en un 67%.



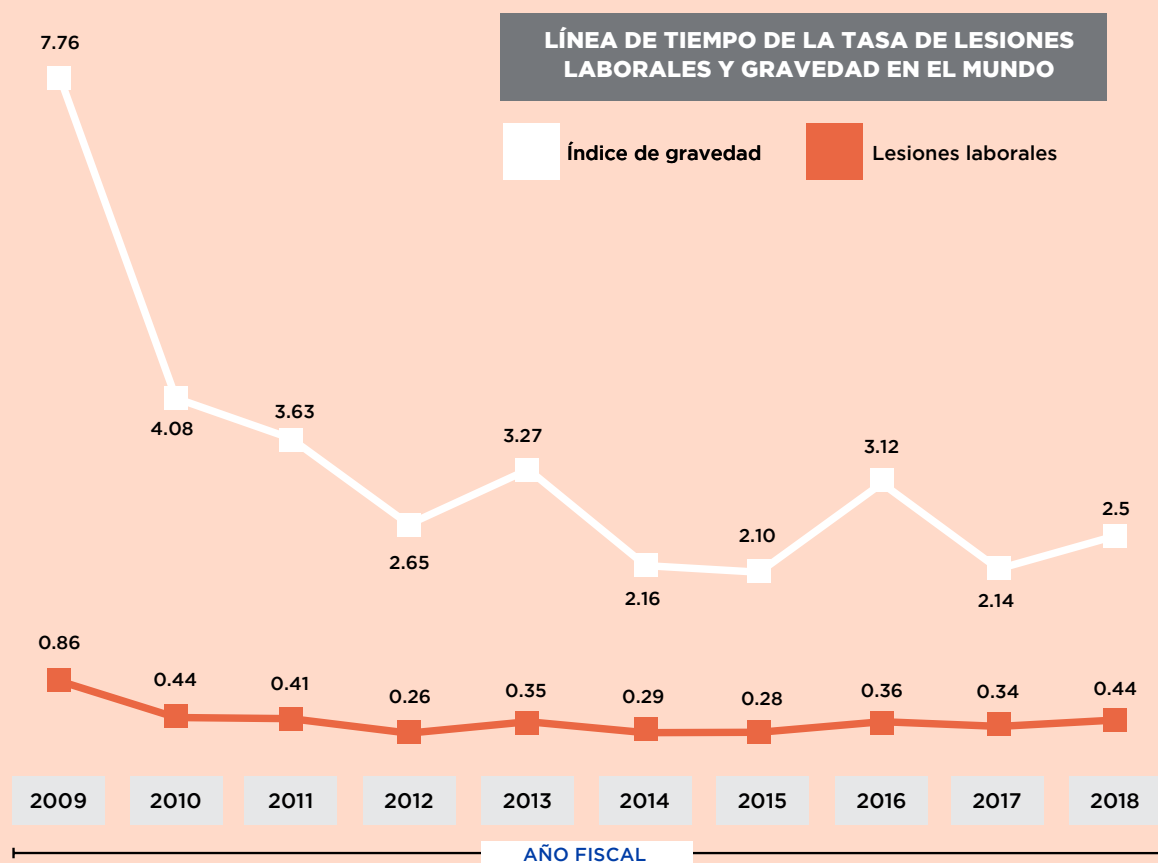
² Los indicadores de las tasas de lesiones y de gravedad se basan en los principios de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El indicador de la tasa de lesiones se utiliza para mostrar cuántos accidentes ocurren en un periodo de 200,000 horas trabajadas. Por su parte, el indicador de la tasa de gravedad muestra la gravedad de los accidentes que ocurrieron durante la misma cantidad de horas trabajadas. Esta tasa de gravedad se basa en la cantidad de días perdidos, que es un indicador de la gravedad del accidente. Las tablas de las tasas de lesiones laborales, de lesiones que ocasionan pérdida de tiempo 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 nuestras operaciones" para establecer su límite organizativo.

Métricas de salud y seguridad del período 2018

Muertes	0
Tasa de lesiones laborales	0.44
Índice de gravedad	2.50
Tasa de días perdidos	0.15
Tasa de frecuencia de lesiones que ocasionan pérdida de tiempo (LTIFR) por empleados/millones de horas trabajadas	0.75
Tasa de frecuencia de lesiones que ocasionan días perdidos (LTIFR) por contratistas de costura/millones de horas trabajadas ³	9.28

Tendencias a diez años de incidentes laborales en el mundo

Durante los últimos diez años, Gildan ha adquirido varias compañías y ha abierto nuevas plantas y centros de distribución, lo cual incrementó de manera considerable la capacidad de producción y la cantidad de plantas, al tiempo que redujo las tasas de lesiones.



³ Hace referencia únicamente a los contratistas de costura exclusivos de Haití. Durante el año, también hemos iniciado este proceso en otras plantas y prevemos ampliar el alcance a otros contratistas de costura importantes.

Gestión de salud y seguridad

Los programas de salud y seguridad de la compañía son supervisados por dos comités: el Comité Global de Dirección de Salud y Seguridad, que está compuesto por miembros de la gerencia sénior y se encarga de verificar que la organización tenga todo lo que necesita para impulsar y respaldar una visión de excelencia en seguridad; y el Comité Técnico de Salud y Seguridad, que está integrado por todos los Gerentes de Salud y Seguridad y por representantes clave de cada centro, y que se encarga de implementar y supervisar los programas de seguridad. Estos comités también se ocupan de las tendencias de seguridad y dan a conocer las mejores prácticas en la Compañía, a fin de garantizar que todas los sitios trabajen en el mismo nivel. Los Gerentes de Planta de cada sitio tienen la responsabilidad de garantizar que se implementen los programas de gestión de salud y seguridad.

A fin de hacer un seguimiento de las lesiones laborales, utilizamos la Tarjeta de Puntaje de Seguridad Global, que se utiliza en todas nuestras plantas y contiene datos relativos a primeros auxilios, lesiones, accidentes que ocasionan pérdida de tiempo, trastornos musculoesqueléticos, días de trabajo perdidos, horas de trabajo, tasas de lesiones y de gravedad. La tarjeta es revisada por el Director de Salud y Seguridad Global y la información obtenida se remite trimestralmente al Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Junta de Directores. Cuando ocurre un incidente, investigamos su causa de manera minuciosa e implementamos planes de acción para abordar todos los problemas y eliminar riesgos futuros. Además, estamos trabajando para implementar un programa de “posibles accidentes”, donde los empleados deberán denunciar todos los posibles accidentes para que podamos determinar cuáles son los riesgos de salud y seguridad, y prevenir posibles lesiones.

Todas nuestras instalaciones se someten a auditorías periódicas a cargo de coordinadores internos de salud y seguridad, y auditores internos de responsabilidad social y corporativa, a fin de garantizar que cumplimos las normas de salud y seguridad. Asimismo, nuestras actividades son

inspeccionadas por auditores externos de cumplimiento social y por clientes seleccionados en las plantas donde se fabrican sus productos.

96%

de los empleados de Gildan
están representados en comités
formales de salud y seguridad

Comités locales de salud y seguridad

Los Comités de Salud y Seguridad integrados por miembros de la gerencia y por trabajadores están presentes en casi todas las plantas de producción y en muchos de los centros de distribución y las oficinas administrativas. Están compuestos por gerentes, supervisores, representantes sindicales (si corresponde) y empleados de producción.. Los comités se reúnen mensualmente para analizar el desempeño operativo y debatir sobre las medidas preventivas que deben aplicarse. Los miembros del comité también realizan inspecciones en las plantas para identificar posibles problemas de salud y seguridad, para analizar accidentes relacionados con la salud y la seguridad que puedan haber ocurrido durante el período de revisión y para elaborar recomendaciones que permitan mejorar los programas de salud y seguridad, los cuales son implementados, según corresponda, por los Gerentes de Salud y Seguridad.

Con el fin de garantizar que los comités puedan desempeñar su rol, volvemos a impartir las capacitaciones, según corresponda.

Capacitación sobre salud y seguridad

En 2018, se impartieron **158,191 horas** de capacitación sobre las políticas y los procedimientos ambientales, de salud y de seguridad de Gildan. Esta cifra representa un **aumento del 117%** en comparación con 2017, el cual se debe a que se amplió el programa a las actividades de distribución e hilado. Las sesiones de capacitación se realizan en todos los niveles y en nuestras propias plantas, e incluyen **normas y procedimientos de seguridad generales, procedimientos de emergencia, gestión de peligros, capacitación especializada sobre seguridad** relacionada con prácticas laborales como uso de montacargas, respuesta a accidentes, entre otros temas.

SALUD Y BIENESTAR

Los empleados de las nuestras operaciones de manufactura están expuestos a riesgos asociados con movimientos repetitivos y a los entornos laborales generales. Las tareas que se realizan en esta área se enfocan en gran medida en la promoción de métodos de trabajo adecuados y en la evaluación de la manipulación de los materiales, la ubicación de los equipos y los entornos físicos ergonómicos en los que los empleados realizan sus tareas. Ofrecemos clínicas gratuitas en todas las fábricas ubicadas fuera de Estados Unidos, con el fin de garantizar que los empleados dispongan de la atención médica necesaria, a la cual pueden acceder de manera rápida, conveniente y gratuita. Les recomendamos a los empleados que lleven una vida saludable y nos esforzamos por ofrecerles la información y los recursos que necesitan para lograrlo.

Ergonomía

La manufactura de prendas de vestir conlleva peligros intrínsecos por la exposición a movimientos y vibraciones repetitivos, así como a problemas asociados a una postura incorrecta, que pueden contribuir a que se manifiesten trastornos musculoesqueléticos. Como resultado, hemos puesto atención en la ergonomía de los talleres, en los procesos de manipulación de materiales y en el diseño de equipamiento innovador para reducir los efectos potenciales en los empleados y optimizar el entorno de producción.

Nos hemos asociado con expertos en ergonomía para identificar y abordar los riesgos en este ámbito, y para implementar programas líderes de ergonomía en todas nuestras plantas. En 2017, iniciamos un proyecto para desarrollar un programa más personalizado que tuviera en cuenta las características específicas de cada diseño operativo. Como resultado, hemos identificado otras áreas que deben mejorar y, en 2018, establecimos nuevos objetivos, indicadores clave de rendimiento y una matriz de rendimiento de ergonomía. Asimismo, comenzamos a implementar nuevas iniciativas; primero, los equipos médicos de los sitios detectaron los primeros síntomas de los trastornos musculoesqueléticos; también ofrecimos más de 200 horas de capacitación sobre nuevas tendencias en ergonomía destinadas a los Comités de Salud y Seguridad y a los grupos de trabajadores/sindicatos.

Los empleados de las tres plantas más grandes pueden visitar escuelas de cuidado de la salud de la espalda y los hombros. Estas clínicas internas están a disposición de los empleados en todo momento y se concentran en sesiones de elongación y ejercicios para enseñar las posturas correctas y técnicas que reduzcan los riesgos de sufrir lesiones en la espalda y los hombros. En 2018, evaluamos las instalaciones de las escuelas con la idea de ampliar el servicio a más plantas y mejorar la variedad de servicios ofrecidos.

En Barbados, aproximadamente el

14%

de los empleados recibieron capacitación sobre ergonomía y evaluaciones de las estaciones de trabajo durante 2018.

Atención médica en las fábricas

El acceso a la atención médica de calidad, accesible y constante puede ser un desafío en muchas de las áreas donde operamos. A fin de garantizar que los empleados reciban la atención médica que necesitan, disponemos de clínicas completamente equipadas en todas las plantas de México, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Bangladesh. Estas clínicas cuentan con médicos y enfermeros calificados y están abiertas las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Ofrecen a los empleados atención básica en caso de lesiones o accidentes menores, y atención preventiva a través de evaluaciones regulares, vacunación y otros servicios.

Estas clínicas brindan un enorme valor a los empleados ya que disminuyen el costo de la atención médica, reducen el tiempo de trabajo perdido y los costos de transporte a clínicas externas. Lo que es más importante, permiten que los empleados sean atendidos por el mismo personal médico siempre, lo cual garantiza la continuidad de la atención, algo que puede ser difícil de obtener en los sistemas públicos o privados de las regiones donde operamos. Asimismo, el personal médico ofrece interconsultas y tratamientos para otros problemas y enfermedades, atención prenatal y aplicación de vacunas gratuitas; también trabaja para aumentar el conocimiento sobre salud en general. El personal médico ofrece talleres sobre maternidad a empleadas embarazadas de República Dominicana, México,

Nicaragua y Honduras. En estos talleres, se abordan temáticas como la salud durante el embarazo, el apoyo en el parto e información sobre la lactancia y el cuidado del recién nacido.

También respondemos a las necesidades de atención de la salud locales. Por ejemplo, en Honduras, hubo un aumento de los casos de paperas en 2018. Trabajamos con el Ministerio de Salud del país para ofrecerles a los empleados más de 5,000 vacunas gratuitas, que fueron administradas por el personal médico interno. En Bangladesh, dimos charlas sobre concientización y prevención del VIH/sida a 3,000 empleados.

En 2018, seguimos ampliando el servicio de las clínicas al aumentar la cantidad de médicos y enfermeros en planta a 54 (de 43 en 2017) y a 89 (de 75 en 2017), respectivamente. Los equipos médicos atendieron más de 260,000 consultas durante el año y administraron más de 17,000 vacunas.





Tenemos **23** plantas
que cuentan con
clínicas propias.



Se atendieron
262,706 consultas
médicas gratuitamente
en las clínicas
de los sitios.



Se administraron
17,256 vacunas



89
enfermeros
en el personal



54
médicos en el personal



\$ 889,000
Costo total de
medicamentos,
vitaminas y vacunas

Estilo de vida saludable

Promovemos entre los empleados un estilo de vida saludable. Durante el año, organizamos 19 ferias de salud en las plantas de Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Estados Unidos, con la idea de ofrecer servicios de salud y bienestar como vacunas contra la gripe y control de la presión arterial, además de incrementar la concientización sobre cuestiones de salud y alimentación. Además, impartimos talleres sobre el manejo del estrés para ayudar a los empleados con este problema. En otros sitios, implementamos estaciones de salud que ofrecieron programas de alimentación y estilo de vida saludable, y un programa de detección del cáncer de seno en dos de nuestras plantas de hilado en Estados Unidos y en las oficinas de Barbados. En las fábricas, promovemos el programa Cuidando de Mí Mismo, que está pensado para desarrollar una cultura de cuidado personal y prevención de problemas de salud.

También organizamos otras actividades en las instalaciones para incrementar la concientización y mejorar el bienestar musculoesquelético; por ejemplo, en Nicaragua hicimos un "Zumbathon", con la participación de 3,900 empleados. Hemos diseñado programas para brindarles información a los empleados sobre posturas correctas, manipulación de materiales y técnicas adecuadas para levantar cosas.

Nos hemos asociado con gimnasios locales para ofrecerles descuentos a los empleados en muchos de nuestros sitios de Estados Unidos, Canadá, Barbados y Honduras.

Programa Salvemos la Familia

Este programa de asistencia responde a la necesidad de los empleados de Honduras y República Dominicana que han solicitado apoyo para enfrentar problemas personales y familiares en un lugar seguro y neutral. A través de esta iniciativa, Gildan ofrece a los empleados acceso gratuito a sesiones confidenciales de terapia, a cargo de un profesional certificado en temas matrimoniales y familiares.

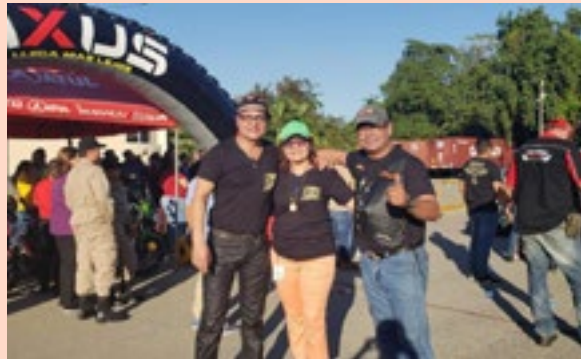
Además de las sesiones de terapia individuales, también se ofrecen sesiones grupales que sirven como oportunidades de desarrollo colectivo y favorecen el crecimiento personal de los participantes a través de las experiencias de los demás. Estas tienen como fin abordar cuestiones que afectan a muchas personas. Entre los temas que se tratan en estas sesiones, se incluyen los siguientes: mujeres que logran su máximo potencial, felicidad personal, concientización sobre la salud, crianza de adolescentes, niños y autoestima, el valor del trabajo y perseverancia.

En 2018, el programa ofreció más de 2,441 sesiones para los trabajadores de esos países, además de capacitaciones grupales, charlas y mensajes a través de los sistemas de altavoces de las plantas. En Honduras, el programa llegó mensualmente a un promedio de 13,600 empleados.



Motofest

El transporte es una dificultad en los países en vías de desarrollo; algunos de los empleados tienen motocicletas en las que se trasladan hacia el trabajo y de regreso. Debido a que reconocimos que las tasas de accidentes en motocicleta son elevadas en América Central, hicimos una campaña de prevención y concientización al respecto para más de 300 empleados interesados en Honduras.



Programa de Asistencia para Empleados

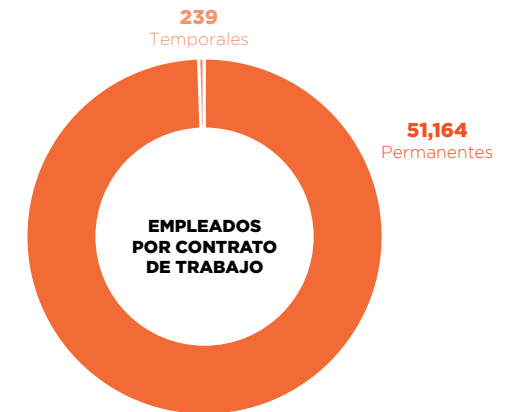
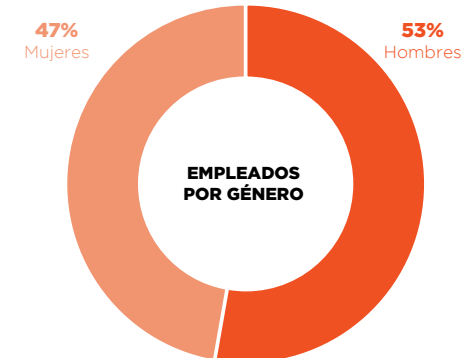
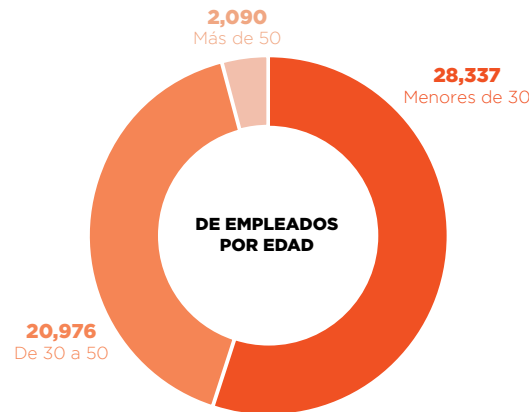
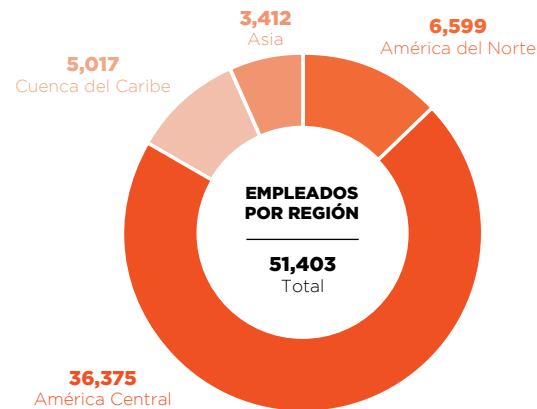
El Programa de Asistencia para Empleados (PAE) ofrece asesoramiento confidencial y gratuito, así como apoyo para el manejo del estrés a todos los empleados de América del Norte y Barbados. Este servicio brinda orientación a los empleados y a sus familias y les da la oportunidad de hablar con profesionales confidencialmente cuando enfrentan desafíos en el trabajo o problemas personales (por ejemplo, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, problemas matrimoniales, problemas con el cuidado de ancianos, estrés familiar, y asesoría legal y financiera).

Nuestra fuerza laboral

Como empleadores de más de 50,000 trabajadores, entendemos y aceptamos la responsabilidad del impacto que nos cabe en los impactos que provocamos en sus vidas. El personal es nuestro recurso más importante, por lo que deseamos desarrollar una cultura donde ellos sientan que pueden evolucionar y crecer con nosotros.

El objetivo es seleccionar empleados para que ocupen puestos permanentes en lugar de ofrecerles contratos temporales; de hecho, menos de 500 empleados son temporales. Esto no solo contribuye a la estabilidad laboral de los empleados, sino que también tiene sentido desde el punto de vista comercial, permitiéndonos capacitar, desarrollar y retener con eficiencia a los empleados altamente calificados. También disponemos de un pequeño grupo de empleados proveedores de servicios externos, que desempeñan tareas de seguridad, de limpieza, de alimentos y bebidas, y de transporte. Supervisamos a los proveedores de servicios externos a través de auditorías de cumplimiento, con el fin de verificar que se respeten los derechos laborales fundamentales de sus empleados, incluidas áreas como horas de trabajo, salarios y beneficios, según las leyes locales vigentes.

Ninguna de nuestras propias fábricas está ubicada en lugares de alto riesgo en términos de trabajo itinerante. No obstante, estamos buscando organizaciones para desarrollar programas dirigidos a los trabajadores itinerantes en nuestra cadena de suministro de productos de la zona. Nuestra postura sobre la transparencia en la cadena de suministro está disponible en el [sitio web corporativo](#).



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La inclusión forma parte de la cultura de Gildan y es un elemento importante de nuestro éxito. Nos esforzamos por promover una cultura que acepte la diversidad de los empleados, de la Compañía y de las comunidades, en la que se valore a todos los individuos y se les dé la oportunidad de lograr su máximo potencial y de contribuir al éxito de la Compañía. Estos principios se materializan en la Política de Diversidad e Inclusión, que se aplica en todos los niveles de la organización. El compromiso con la diversidad e inclusión comienza en los puestos más altos. La Junta de Directores cuenta con su propia [Política de Diversidad](#) y, desde su

adopción en noviembre de 2015, el porcentaje de mujeres en este grupo ha aumentado del 22% al 30%.

Creemos firmemente que todos los empleados deben ser tratados con respeto y dignidad por la Compañía y por sus colegas, y que promover un lugar de trabajo diverso es un imperativo de negocio que permite a Gildan atraer y retener a las personas más brillantes y talentosas. La estrategia de diversidad e inclusión abarca tres ámbitos principales:

- Adquisición de talentos: Atraer a un grupo diverso de candidatos, con un enfoque específico en líderes y talentos locales femeninos, y lograr su compromiso.

- Desarrollo de los empleados: Conservar y fortalecer una cultura inclusiva en toda la Compañía a través de capacitación, desarrollo, planificación de sucesiones, gestión de talentos y mentorías de los mejores talentos internos diversos.
- Colaboraciones estratégicas: Establecer colaboraciones según las necesidades específicas, incluso con organizaciones profesionales que promuevan la diversidad y la inclusión, universidades y otras entidades que respalden el desarrollo socioeconómico de comunidades diversas.

Si desea obtener más información sobre nuestro enfoque, consulte la [Política de Diversidad e Inclusión](#).

Capacitación sobre liderazgo inclusivo

En 2018, colaboramos con Linkage, una organización que se especializa en el desarrollo del liderazgo y la orientación. La idea fue ofrecer talleres de capacitación sobre liderazgo inclusivo a más de 180 líderes sénior de todo el mundo. El enfoque de los talleres fue descubrir los prejuicios inconscientes, el caso comercial para la inclusión, la singularidad y pertenencia, y los efectos del privilegio. Después de la capacitación, los participantes encuestados afirmaron estar más conscientes de sus propios prejuicios y sus impactos y se comprometieron a compartir lo aprendido con sus equipos, lo cual respalda las iniciativas continuas para que la inclusión sea una prioridad.

Se compartió una versión de taller/seminario web de esta capacitación con 100 gerentes y supervisores de primer nivel de diversas sedes, como parte del programa de desarrollo del liderazgo “Liderando al Estilo de Gildan” (consulta la sección sobre capacitación y desarrollo). En 2019, compartiremos el seminario web con un segundo nivel de gerentes y supervisores, con el objetivo a largo plazo de compartirlo con todos los empleados.

Nos complace haber respaldado a nuestros empleados de la comunidad LGBTQ en las siguientes iniciativas durante 2018:

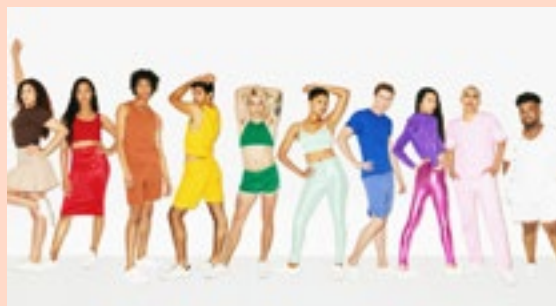
Festival del Orgullo Gay de Montreal

American Apparel patrocinó el Festival del Orgullo Gay en Montreal en 2018. Invitamos a los empleados en Montreal a participar en un festival de diez días y los animamos a asistir al desfile en apoyo de este evento que celebra la diversidad y las comunidades inclusivas.



Campaña “They O.K.”

“They O.K.” es una campaña inclusiva presentada por American Apparel® en 2018. Miembros de la comunidad LGBTQ participaron como modelos. Todas las ganancias de esta colección especial para el Día del Orgullo Gay se donaron a The Trevor Project, una organización que brinda apoyo en casos de crisis y servicios de prevención del suicidio a personas de la comunidad LGBTQ menores de 25 años.



Potenciar el papel de las mujeres en el trabajo

Como parte de nuestro compromiso general con la diversidad y la inclusión, queremos romper las barreras para que las mujeres tengan éxito en el lugar de trabajo y ayudarlas a desarrollar habilidades de liderazgo que les serán útiles tanto en su vida personal como profesional. Además de que ayudar a que las mujeres progresen es lo correcto, esto también beneficia a la Compañía ya que desarrolla el banco de talentos del futuro y aporta diversidad a los puestos gerenciales, lo cual se traduce en una gestión más eficaz y en entornos laborales más productivos. Hemos implementado programas que proporcionan a las mujeres oportunidades de capacitación, creación de redes y recursos para ayudarlas a desarrollar su kit de herramientas personales para el éxito.

Porcentaje de mujeres en diferentes niveles de la compañía

Base de empleados total

47%

Puestos gerenciales

38%

Puestos gerenciales junior/de primer nivel

40%

Puestos gerenciales superiores

20%

Programa de Empoderamiento de Mujeres

El Programa de Empoderamiento de Mujeres en Honduras es una iniciativa conjunta de la Fundación Walmart y Visión Mundial® Honduras para ayudar a que las mujeres desarrollen habilidades de liderazgo. En el programa, mujeres y hombres recibieron más de 56 horas de capacitación en áreas como gestión, finanzas, comunicaciones y salud, con el fin de respaldar a las mujeres con los desafíos que afrontan. Al final de cada programa, se selecciona a un grupo de graduadas que demuestren un buen potencial de liderazgo para que sean las instructoras de la siguiente generación. Gracias al programa, todas las plantas mejoraron la dinámica del trabajo en grupo y reconocieron líderes nuevos dentro de sus equipos. Hasta la fecha, más de 1,580 empleados de Gildan en Honduras han participado en esta capacitación.



En el escenario

En febrero de 2018, presentamos la serie “En el escenario” en Honduras: se trata de charlas de una hora de duración a cargo de ejecutivos de Gildan que tienen el objetivo de inspirar y empoderar a las líderes e impulsar su desarrollo en la organización. Los ejecutivos comparten su recorrido profesional y comentan sobre el desarrollo de las competencias de liderazgo y la superación de obstáculos, además de participar en debates con los participantes y responder a sus preguntas. Hasta el momento, más de 300 mujeres se han beneficiado con estas charlas motivacionales, y la serie continuará durante 2019.



Día Internacional de la Mujer

Para celebrar el Día Internacional de la Mujer en 2018, organizamos una serie de actividades de desarrollo en toda la Compañía. También publicamos una serie de videos de entrevistas, en los que participaron tres líderes mujeres que nos contaron cómo llegaron a sus puestos y enfatizaron en la importancia de la mentoría, además de agradecer a todas las empleadas sus aportes e inspiración.



Colaboración con Catalyst

Seguimos respaldando sólidamente a Catalyst, una organización mundial 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. A través de esta colaboración, los empleados de todo el mundo tienen acceso a una amplia variedad de recursos, incluyendo seminarios web educativos, eventos virtuales, investigación y las redes sociales. En 2018, Catalyst visitó la oficina corporativa de Montreal en dos oportunidades e impartió una capacitación sobre los prejuicios inconscientes y la inclusión intencional en el lugar de trabajo.



Colaboración con la Asociación de Mujeres en Finanzas de Quebec (AFFQ)

A comienzos de 2018, emprendimos una colaboración con la AFFQ, una red dinámica que ofrece herramientas y oportunidades de desarrollo para impulsar la carrera de las mujeres en el área de las finanzas y otros campos de negocios. Gracias a esta colaboración, se ofreció una membresía de la AFFQ a empleados, hombres y mujeres, que les da acceso a una variedad de oportunidades de desarrollo, como eventos de redes, talleres de desarrollo de liderazgo y mentorías.



COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

Invertir en nuestro personal es fundamental para el éxito; deseamos recompensar sus aportes ofreciéndoles compensación y beneficios que representen valor, tanto profesional como personalmente. Ofrecer un salario justo que permita vivir es esencial, pero en muchas de las comunidades donde realizamos actividades, no es suficiente. Reconocemos nuestra responsabilidad de contribuir a que los empleados tengan un nivel de vida más elevado. Para ello, les ofrecemos beneficios que les permiten satisfacer mejor sus necesidades generales, tales como clínicas médicas gratuitas en el lugar de trabajo, programas de vacunación y medicamentos, comidas subsidiadas y transporte gratuito.

En algunos lugares, los empleados administrativos asalariados pueden tener horarios laborales flexibles cuando las actividades lo permiten y los gerentes lo autorizan. Asimismo, los programas de bienestar financiero, emocional y familiar, por ejemplo, Salvemos la Familia, les ofrecen a los empleados apoyo en todas las áreas de la vida, incluso para aprovechar al máximo el tiempo que no se dedica al trabajo.

Salarios justos

En todas las áreas donde se ubican las fábricas de la Compañía, los empleados ganan mucho más que los salarios mínimos de la industria impuestos por la ley. Creemos que los empleados tienen derecho a recibir un salario justo por una semana normal de trabajo, el cual es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un ingreso discrecional.

A fin de garantizar que los salarios y los beneficios totales sean suficientes para que los empleados colmen sus necesidades básicas, la *Fair Labor Association* (FLA) ha diseñado una herramienta que permite estandarizar la medición de los salarios en fábricas y referencias comparables. Gildan, como miembro activo de la FLA, ha acordado participar en estas iniciativas y ha probado la herramienta en 2018 en el 48% de las plantas. Para 2019, prevemos que más del 70% de las fábricas que pertenecen a Gildan habrán sido evaluadas según la metodología de salario justo de la *Fair Labour Association* (FLA).

Además, realizamos nuestra propia investigación en los centros de manufactura a fin de considerar las tendencias inflacionarias relacionadas con los alimentos y la vivienda, entre otros factores. Estos datos le han servido a la

Compañía para diseñar varias iniciativas, tal como se detalla a continuación. La participación de los trabajadores en la negociación de convenios colectivos en las plantas sindicalizadas también ha sido importante para conocer las necesidades de los empleados.

Mejores finanzas

Los empleados de las comunidades donde realizamos actividades afrontan numerosas barreras financieras, en especial fuera de América del Norte. Queremos colaborar con ellos y sus familias para que puedan aprovechar al máximo las oportunidades con los siguientes programas:

Cooperativas de empleados

Para incentivar a los empleados a ahorrar y tener acceso a préstamos a tasas más bajas, facilitamos la formación de cooperativas de empleados, que son similares a las cooperativas de crédito y les ofrecen mejor acceso a préstamos, a tasas de interés convenientes, que pueden ser difíciles de obtener en algunos países. La participación es voluntaria, y los empleados que no son parte de la gerencia pueden participar en ellas, y designan libremente todos los años una Junta de Directores conformada por sus colegas, la cual puede disolverse cualquier momento.



30,802 empleados recibieron
transporte gratuito



33,153 empleados recibieron
comidas subsidiadas



42,651 canastas de Navidad
distribuidas entre los empleados



\$ 6,504,970
Costo del transporte gratuito



\$ 6,261,579
Costo subsidiado
de las comidas



\$ 1,751,274
Costo de las canastas de
Navidad distribuidas entre
los empleados

Gildan dispone de asesores profesionales del Departamento de Finanzas y de auditores externos para garantizar que las cooperativas sean entidades legales independientes, que se las gestione de manera adecuada y que funcionen según las reglamentaciones locales.

En Honduras, se han afiliado más de 15,600 empleados, y han recibido más de \$ 10.5 millones en préstamos. En República Dominicana, se beneficiaron más de 2,600 empleados, que recibieron préstamos que ascienden a más de \$ 1.5 millones.

Abarrotes y productos básicos del hogar

Para que los empleados de Nicaragua puedan ahorrar tiempo y dinero, hemos establecido un acuerdo con una tienda local que les ofrece alimentos y otros productos del hogar a precios con descuento, en comparación con los del mercado. Casi todos los empleados de esta planta aprovechan este beneficio.

Gracias al éxito del programa, este año se implementó un programa similar en el nuevo complejo textil de Río Nance (Honduras), donde un supermercado interno ofrece alimentos no perecederos, productos básicos del hogar y artículos de cuidado personal a precios con descuento para los 8,500 trabajadores del complejo. El lugar de múltiples servicios permite que los empleados adquieran artículos de forma conveniente a través de diferentes métodos de pago, entre ellos, deducción de nómina, que proporciona un crédito sin intereses. También pueden pedir los productos mediante un formulario disponible en la planta y solicitar el envío directo de los artículos al lugar de trabajo. Nos esforzamos por abastecer la tienda con productos de proveedores locales, lo que genera

mayores beneficios económicos para la comunidad y reduce los costos de transporte y los efectos ambientales asociados.



Escribiendo tu futuro

En Nicaragua, respaldamos la educación continua de los hijos de nuestros empleados al distribuir más de 6,704 paquetes escolares. Los paquetes incluyeron artículos básicos como cuadernos, bolígrafos, lápices, crayolas, útiles de geometría y plastilina.



PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Creemos que el desarrollo y el aprendizaje continuos son fundamentales para capacitar a nuestros empleados para que crezcan y tengan oportunidades en el futuro dentro de la Compañía, además de crecer junto con esta. Invertimos en programas de capacitación y desarrollo para que los empleados amplíen sus habilidades interpersonales, profesionales y técnicas. Para ello, implementamos una capacitación de inducción a la que los empleados asisten el primer día de trabajo. Como parte de esta capacitación, se presentan la Compañía, sus principios, políticas y procedimientos, el nuevo entorno y puesto de trabajo, y los derechos y las obligaciones de los empleados. También se presentan el Código de Ética, el Código de Conducta y otros códigos y políticas.

En la mayoría de los lugares, ofrecemos sesiones de capacitación internas sobre habilidades técnicas y temas de desarrollo humano como finanzas, habilidades de liderazgo y desarrollo de competencias. También ofrecemos recursos, que se actualizan todos los trimestres e incluyen libros, artículos, videos, charlas TED, podcasts y autoevaluaciones para desarrollar las competencias de los empleados en todo el mundo. Ofrecemos cursos de idiomas a los empleados que deben comunicarse en francés, inglés o español para desempeñar sus tareas.

Las necesidades individuales de capacitación se evalúan a través del programa formal de administración de rendimiento (consulte a continuación). A través de este proceso, los empleados y sus gerentes pueden identificar competencias que deben mejorar y solicitar capacitación en áreas específicas. Cuando sea necesario, los equipos locales de Recursos Humanos diseñarán nuevos cursos de capacitación interna o buscarán cursos externos, a fin de garantizar que se satisfagan las necesidades de desarrollo. Promovemos la continuidad de la educación al cubrir ciertos gastos relacionados con los programas de desarrollo profesional y educativo ofrecidos a través de universidades o asociaciones profesionales.

Además de la capacitación y la orientación, también nos esforzamos por desarrollar las competencias de los empleados permitiéndoles participar en proyectos y tareas en las nuestras operaciones que normalmente estarían fuera del alcance de sus responsabilidades. En 2018, comenzamos la implementación de un programa de tutoría con un grupo exclusivo de líderes, con el fin de ofrecerles las herramientas y la orientación necesarias para avanzar en la carrera profesional. Este enfoque ha generado experiencias enriquecedoras e impactantes para los empleados, entre las que se incluyen traslados internacionales y ascensos internos. Como resultado, la Compañía también ha observado una mejor participación de los empleados y una mayor productividad. En 2018, el 17% de los puestos vacantes fueron ocupados por candidatos internos.

69,653

horas de
capacitación
para desarrollo
humano

4,649,343

horas de
capacitación
asignadas para que
los empleados de la
fábrica desarrollen
sus habilidades
técnicas

5,185,734

número total
de horas de
capacitación

\$ 4,118,994

costo total de
capacitación

“El programa de mentores resultó muy útil, y valoro el hecho de que un vicepresidente se haya tomado el tiempo para brindarnos apoyo y desarrollar nuestras habilidades, además de enseñarnos sobre la organización, la motivación y otros temas. El apoyo que recibí de mi supervisor inmediato durante todo el proceso fue muy importante. La mayor repercusión en mi personalidad fue mejorar mis habilidades de gestión del tiempo y comprender cómo apoyar el desarrollo de quienes están bajo mi supervisión. Pude compartir con mis compañeros de equipo algunos de los temas que aprendí, motivarlos y mostrarles las oportunidades de crecimiento, y brindarles mejores capacitaciones para que se preparen como auditores. Gracias a este programa, sigo estando motivada para aprender ideas nuevas. Lo recomiendo ampliamente”.

- María Isabel Reynaud, participante del programa de tutoría de 2018, recientemente ascendida al puesto de Gerente Regional de Calidad

Liderando al Estilo de Gildan

A medida que aumentan las funciones y responsabilidades de los supervisores en el lugar de trabajo, debemos asegurarnos de que todos los supervisores y gerentes de primera línea cuenten con las herramientas necesarias para tener éxito.

En 2018, lanzamos un nuevo programa global de Desarrollo de Liderazgo llamado Liderando al Estilo Gildan, un programa de capacitación integral creado en colaboración con Harvard Business School, que consiste en una serie de módulos que abordarán aspectos relevantes de liderazgo y comportamiento.

En total, 113 gerentes y supervisores de primera línea de todas nuestras ubicaciones participaron en el programa durante 10 meses. A través de cinco módulos - Autoevaluación como Líder, Personas y Equipos, Comunicación y Cambio, Dirigiendo el Rendimiento y Ser un Campeón- proporcionamos a nuestros gerentes recursos para ayudarles en su desarrollo como líderes

de Gildan. El programa incluyó aprendizaje en línea, sesiones en clase y actividades de co-desarrollo con sus compañeros.

Los participantes reportaron mejores habilidades de liderazgo tales como la toma de decisiones, la delegación, la resolución de problemas, la resolución de conflictos, la gestión de equipos y la comunicación, y creían firmemente que el programa les daba una mentalidad de aprendizaje continuo en el día a día. Los gerentes inmediatos de los participantes fueron encuestados dos meses después de la finalización del programa, y el 99% informó que pudieron observar una mejora en el desempeño laboral y una aplicación de las habilidades y conocimientos adquiridos, y que el programa había contribuido de manera tangible a mejorar la calidad del trabajo de sus empleados.



“Después del programa, pude notar una considerable mejora en las habilidades interpersonales, en la empatía, en la atención activa de las necesidades del equipo y en la consideración de las opiniones de los demás antes de dar una orden”.

- Juan M., Gerente de Planta, San Marcos

“Hubo una mejora en el seguimiento de programas importantes, se mostraron habilidades de liderazgo más sólidas y esto influyó en el resto del equipo de manera positiva”.

- Gustavo J., Gerente Técnico Sénior, Dyehouse

Gestión de rendimiento

En Gildan, consideramos que la gestión del rendimiento es un proceso de comunicación continuo entre los gerentes y los empleados, que favorece un diálogo transparente y franco que, para nosotros, es un impulsor fundamental del compromiso de los empleados. En 2018, todos los empleados pasaron por algún proceso de gestión de rendimiento:

En el caso de los empleados directos (p. ej.: los operadores de las plantas de producción), el proceso de evaluación del desempeño se basa en las competencias requeridas para su cargo. Se evalúa el desempeño individual y en equipo en relación con objetivos preestablecidos en áreas que van desde eficiencia de producción a calidad y seguridad. Creemos que este tipo de evaluación da mejores resultados para estos puestos ya que ayuda a aclarar las expectativas de desempeño, a alinear prioridades y objetivos, a identificar necesidades de capacitación, a aumentar el compromiso de los empleados y, en última instancia, a mejorar el desempeño individual y de la organización. También nos permite tomar mejores decisiones sobre recursos humanos en áreas como la planificación de sucesiones, ascensos, aumentos de salario, entre otras.

El proceso de gestión de rendimiento para empleados indirectos y gerentes incluye el establecimiento de expectativas al inicio de cada año, por medio de la Herramienta de Evaluación del Desempeño de Gildan (GPAT), que permite que los empleados y gerentes determinen objetivos acordes a las metas organizacionales y departamentales, y que los empleados identifiquen y desarrollen sus competencias a través de planes de desarrollo profesional. En cualquier momento del año, los empleados pueden actualizar y modificar fácilmente sus planes de desarrollo. A fin de verificar que los empleados siguen concentrados, se realiza una revisión de mitad de año, para analizar los primeros seis meses y redefinir los objetivos o las expectativas si es necesario. Al final del año, se realiza una evaluación general. En 2018, 13,769 empleados recibieron evaluaciones del desempeño con la GPAT.

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Para nosotros, los trabajadores dedicados son los que sienten pasión por sus trabajos y se comprometen con Gildan. Creemos que el éxito comienza y termina con nuestros empleados. Como tal, el compromiso de los empleados es un pilar importante de la estrategia de recursos humanos y es un elemento que queremos medir y mejorar constantemente. Deseamos impulsar el compromiso de los empleados a través de una cultura de empoderamiento y reconocimiento que promueva un entorno laboral atractivo, positivo y adaptable. Las relaciones sólidas con los empleados comienzan con una comunicación bidireccional transparente y abierta, en la que escuchamos sus aportaciones y actuamos en función de estas.

Contamos con comités integrados por trabajadores y miembros de la gerencia, y organizamos mesas redondas en la mayoría de nuestras plantas, las cuales permiten a los empleados expresar opiniones y hacer aportes a la gerencia sobre diversas cuestiones del lugar de trabajo, como salud y bienestar, seguridad, protección ambiental, entre otras. Además, disponemos de otros mecanismos que permiten a los empleados compartir sus opiniones, tales como buzones de sugerencias y encuestas sobre percepciones y preferencias en muchas de nuestras plantas.

Encuesta global de compromiso

Realizamos encuestas globales integrales sobre el compromiso de los empleados de vez en cuando y, durante los años intermedios, realizamos varias encuestas más breves. Para las encuestas integrales de compromiso, usamos el modelo probado de Aon para medir el compromiso y comparar los resultados en el transcurso del tiempo. En la última encuesta global de compromiso, el puntaje general de compromiso del 71% nos ubicó por encima del grupo de pares del sector textil definido por la base de datos de Aon, y dentro del cuartil más importante de los mejores empleadores del mundo. La próxima encuesta integral de compromiso será en 2019. Con esta encuesta, evaluaremos nuestra evolución, mediremos el compromiso en las plantas recién adquiridas y también podremos evaluar y abordar áreas de oportunidad.

En 2017 y 2018, realizamos varias encuestas sobre percepciones y preferencias (encuestas específicas más breves) en toda la organización. Estas nos permitieron realizar un análisis más profundo en una división, función o unidad en particular. Más de 8,000 empleados participaron en 23 encuestas distintas y el promedio general ponderado de compromiso entre estos empleados ascendió al 69%. La flexibilidad y velocidad de las herramientas para generar resultados permiten que los líderes tomen medidas inmediatamente, según sea necesario.

Además de la encuesta global de compromiso, durante 2019 también presentaremos encuestas mensuales globales de una pregunta para medir la satisfacción general en un tema específico.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Hemos aplicado estrictamente códigos y políticas destinados a proteger los derechos de los empleados en las nuestras operaciones y la cadena de suministro de Gildan, incluyendo el Código de Ética, el Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos. Creemos que todos los empleados tienen el derecho a no sufrir discriminación o acoso, a recibir un salario digno (consulte la sección sobre beneficios), a ser tratados con respeto y dignidad, a tener la oportunidad de que tomen en cuenta sus opiniones y a ser parte de una red de apoyo de pares. Con este fin, entablamos relaciones abiertas y colaborativas con los empleados a través de su participación en comités y grupos de trabajo internos para garantizar que sus opiniones estén representadas en la Compañía y que tengan un mecanismo para denunciar infracciones, a fin de que estas puedan solucionarse de inmediato.

Libertad de asociación

Respetamos plenamente el derecho de los empleados a formar cualquier organización o asociación de su elección, o a unirse a este tipo de agrupaciones, incluyendo los sindicatos. También respetamos sus derechos a participar en negociaciones colectivas con la Compañía. Aproximadamente, el 55% de nuestros empleados están actualmente cubiertos por un convenio colectivo celebrado entre sindicatos y las plantas correspondientes.

55%

porcentaje de
empleados cubiertos
por un convenio
colectivo

28,332

cantidad de
empleados cubiertos
por un convenio
colectivo

Mecanismos para presentar quejas

La identificación temprana de problemas es fundamental para garantizar que se cumpla lo establecido en el Código de Ética, en el Código de Conducta y en todas las demás políticas de la Compañía. Tenemos una política de puertas abiertas para propiciar la comunicación de los empleados con la gerencia por cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata. Además, la gerencia y los empleados organizan mesas redondas para definir las mejores prácticas, identificar las quejas y diseñar juntos planes de acción para dar soluciones. La frecuencia de las mesas redondas varía por región. Asimismo, ofrecemos opciones para presentar quejas de manera anónima en todas las oficinas administrativas y fábricas, incluyendo la línea directa de ética y cumplimiento y los buzones de sugerencias. En todos los casos, los empleados pueden presentar sus quejas sin temor a que se tomen represalias en su contra.

Tal como analizamos en la sección sobre ética de este informe, la línea directa de ética y cumplimiento, administrada por un tercero independiente, está a disposición de todos los empleados, proveedores y demás, en varios idiomas, para que denuncien casos de aparentes faltas en cualquier área. Las quejas se presentan trimestralmente ante el Comité de Ética y Cumplimiento, el Comité Directivo de Cumplimiento, el Comité de Finanzas y Auditoría de la Junta de Directores, y ante el Director del Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Junta de Directores. El Departamento de Auditoría Interna de la Compañía prueba la línea directa anualmente. En 2018, recibimos un total de 41 llamadas, en su mayoría relacionadas con problemas menores de recursos humanos; específicamente, problemas laborales y conducta en el lugar de trabajo.

Tal como se mencionó anteriormente, uno de los mecanismos para presentar quejas es a través de los buzones de sugerencias, en los cuales los empleados pueden hacer sus comentarios por escrito de manera anónima. Los buzones están situados en la planta de producción y en las cafeterías de las fábricas en América del Norte, América Central, la cuenca del Caribe y Bangladésh. También hay buzones en las oficinas de Barbados y en varios lugares de Estados Unidos. Un empleado regional que no pertenece a la gerencia retira los mensajes escritos de los buzones regularmente. La mayoría de las inquietudes se refieren a temas de recursos humanos, problemáticas operacionales y gestión del personal. El objetivo es resolver completamente todas las cuestiones planteadas de manera oportuna. En la siguiente tabla, se indica la cantidad de sugerencias recibidas y resueltas durante 2018.

Sugerencias recibidas y resueltas en 2018

	Cantidad de empleados	Sugerencias recibidas	Sugerencias resueltas
Total	47,961⁴	2,990	2,699

⁴ Cantidad total de empleados permanentes de Gildan que tienen acceso a buzones de sugerencias

A fin de comprobar que los empleados nuevos están al tanto de los recursos que tienen a disposición y cómo usarlos, ofrecemos capacitación sobre procedimientos para presentar quejas como parte del proceso de orientación. En 2018, un total de 35,303 empleados de Bangladésh, Honduras, México, Nicaragua y República Dominicana recibieron la capacitación sobre los mecanismos para presentar quejas.

Derechos humanos

Asumimos el compromiso de respetar los derechos humanos. La [Política de Derechos Humanos](#), basada en los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas, establece normas claras que deben cumplirse en las fábricas que pertenecen a Gildan y en las plantas de sus contratistas. Dicha Política está complementada por el Código de Ética y el Código de Conducta, que incluye los principios relacionados con los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la libre asociación, la no discriminación, la prohibición del trabajo forzado y el trabajo infantil.

El Comité Directivo de Cumplimiento supervisa los programas de cumplimiento globales de la Compañía a fin de garantizar que exista un marco de cumplimiento sólido e integral y ética en toda la organización. El Comité de Dirección de Cumplimiento es responsable ante la Junta de Directores e informa sobre temas importantes de cumplimiento al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social en cada reunión trimestral. El respeto por los derechos humanos es supervisado por el Departamento de Ciudadanía Corporativa, el cual valida el cumplimiento a través del Programa de Auditoría de Cumplimiento social y denuncia todas las violaciones a los derechos humanos trimestralmente ante la Junta de Directores (para obtener más información, consulte la sección sobre cumplimiento social y supervisión en la [pág. 46](#)). El equipo de Recursos Humanos tiene un rol fundamental en la garantía del respeto de los derechos humanos a diario.

Políticas para evitar las repercusiones negativas en los derechos humanos

Tal como se detalla en la sección Gobernabilidad y Gestión de Riesgos, nuestro Código de Ética establece las normas de cumplimiento y las expectativas de comportamiento ético de la Compañía. Asimismo, el Código de Conducta sirve como pauta para el respeto de los derechos humanos en nuestras propias instalaciones. Cumplir con el Código de Conducta es una condición para realizar nuestras operaciones comerciales con nosotros y todos los contratistas deben afirmar en sus acuerdos comerciales que han recibido y comprendido nuestro Código y que reconocen sus disposiciones. Además, contamos con mecanismos para presentar quejas para que los empleados dispongan de canales confidenciales para denunciar violaciones a los derechos humanos.

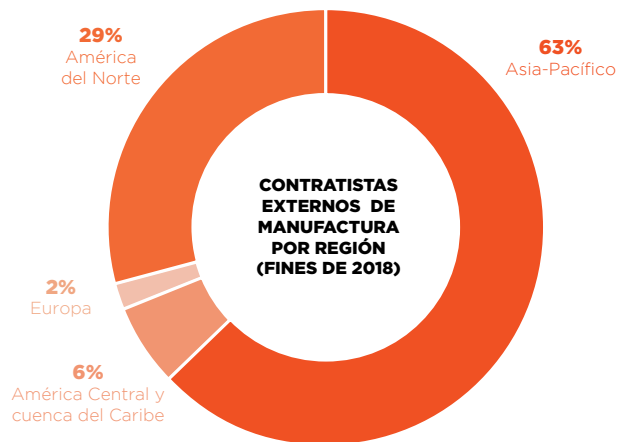
Como parte de nuestro compromiso de respetar los derechos humanos, en octubre de 2018, Gildan se unió al Compromiso de la Industria para la Contratación Responsable, elaborado junto con la Asociación de Prendas y Calzado de América (AAFA) y la *Fair Labor Association* (FLA). El compromiso es una iniciativa proactiva de la industria para abordar los riesgos del posible trabajo forzado para los trabajadores itinerantes en la cadena de suministro global. Los signatarios de los compromisos deben garantizar que ningún trabajador paga por su trabajo, que los trabajadores tienen en su poder sus documentos de viaje y que tienen libertad total de movimiento. Además, se informa a todos los trabajadores sobre las condiciones básicas de empleo antes de que salgan de su lugar de origen.



Nuestra cadena de suministro

Tal como se describe en la sección Integración vertical de este informe en las [págs. 9 y 10](#), la gran mayoría de nuestros productos se fabrican en plantas que nos pertenecen y que operamos, desde el hilado hasta el producto terminado. Esto nos otorga un control sin precedentes sobre todo el proceso y nos permite garantizar que se adopten prácticas responsables y sostenibles. La producción subcontratada representa menos del 10% de nuestra producción total en términos de ganancias. A finales de 2018, nuestra base de contratistas incluía 93 fábricas externas que produjeron activamente durante todo el año, 20 de las cuales representaron más del 85% de la producción subcontratada total.

Esperamos que nuestras plantas y las plantas de los contratistas adopten las mismas normas sociales y ambientales rigurosas. El Programa de Cumplimiento Social líder de la industria abarca a ambos grupos e incluye un programa integral de auditorías.



ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Cumplir las normas éticas, sociales y ambientales es una condición para realizar actividades con Gildan y formar parte de nuestra cadena de suministro. Los contratistas externos de manufactura y proveedores de materias primas clave tienen la obligación de reconocer formalmente estas normas y aceptar cumplirlas mientras dure la relación con nosotros.

Antes de incorporar nuevos contratistas, evaluamos minuciosamente su capacidad de cumplir con los principios establecidos en el Código de Conducta, las normas de calidad y las expectativas de costo. Para ello, realizamos auditorías obligatorias a cargo de nuestros experimentados auditores internos o, en algunos casos, acudimos a algún auditor externo. Los equipos internos evalúan los resultados y asignan un puntaje de auditoría a la planta, esto determina si haremos negocios con esta o no. Si un posible contratista fracasa en la primera auditoría, podremos optar por realizar otra auditoría después de seis meses. El ciclo de auditoría 2018 incluyó la evaluación de 21 plantas de posibles contratistas externos, de las cuales dos tercios fueron incapaces de demostrar niveles adecuados de cumplimiento de nuestras normas. Por esta razón, Gildan no les adjudicó ningún contrato. Durante 2018, la Compañía canceló sus relaciones con nueve plantas adicionales de contratistas externos, para consolidar y fortalecer el cumplimiento dentro de nuestra base de proveedores.

Tras entablar una relación con un contratista externo, los equipos regionales de Cumplimiento Social trabajan con los contratistas para informarles y ayudarlos a diseñar prácticas laborales sólidas, sistemas eficaces de gestión del cumplimiento laboral, políticas y procedimientos, y a implementar soluciones, cuando se requiere. El cumplimiento de los contratistas se evalúa regularmente.

Programas e iniciativas de capacitación para contratistas

En junio de 2018, organizamos la 3a Cumbre de Proveedores en Honduras. Se trata de un evento integral que se enfoca en el crecimiento continuo y en el fortalecimiento de las colaboraciones con los proveedores de manufactura en todo el mundo. Asistieron más de 100 participantes de 65 compañías internacionales y locales, y estuvieron representados México, China, la India, Estados Unidos y Honduras. Los asistentes fueron invitados a presentaciones sobre una amplia variedad de temas, incluyendo la responsabilidad social corporativa, las rutas de distribución y cómo repercuten en la producción de Gildan las tendencias actuales y las innovaciones futuras.

Durante 2018, también implementamos la línea directa de ética y cumplimiento en las plantas de contratistas específicos. En 2019, comenzaremos a capacitar a los contratistas sobre el [Manual de Cumplimiento Social y Sostenible](#), donde ahora se incorporan referencias adicionales y riesgos emergentes identificados, entre ellos, trabajadores itinerantes, esclavitud moderna y trabajo infantil, además de actualizaciones que reflejan los cambios realizados en el Código de Conducta en 2017. El Manual ofrece pautas de cumplimiento social y está adaptado a las normas laborales internacionales y de la FLA. La idea es que los contratistas de todo el mundo estén capacitados en este tema en 2020.

CUMPLIMIENTO SOCIAL Y SUPERVISIÓN

Nuestro Programa de Cumplimiento Social, líder de la industria en materia de prácticas laborales y condiciones de trabajo, tiene como fin garantizar proactivamente que todas las plantas de la Compañía y los contratistas cumplan con lo establecido por el Código de Conducta, por las leyes locales e internacionales y por los códigos de mejores prácticas de la industria a los cuales nos adherimos, incluyendo los de la Fair Labor Association (FLA) y la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP). El Programa de Cumplimiento Social goza de la acreditación de la FLA desde 2007, momento en el cual Gildan se convirtió en el primer fabricante integrado verticalmente en obtener tal acreditación.

El equipo de Cumplimiento Social está integrado por auditores certificados experimentados en cuestiones laborales, de salud y seguridad, y ambientales. Los empleados que ocupan estos puestos asisten a una serie de sesiones de capacitación cuando se los contrata y reciben capacitación regular sobre riesgos laborales emergentes, planes de capacitación personalizados y evaluaciones anuales del desempeño, con el fin de garantizar que conservan todas las capacidades necesarias para cumplir sus responsabilidades y desarrollar sus habilidades. Estos supervisan las plantas propias de la Compañía y las de contratistas mediante diversas herramientas, incluyendo las auditorías regulares.

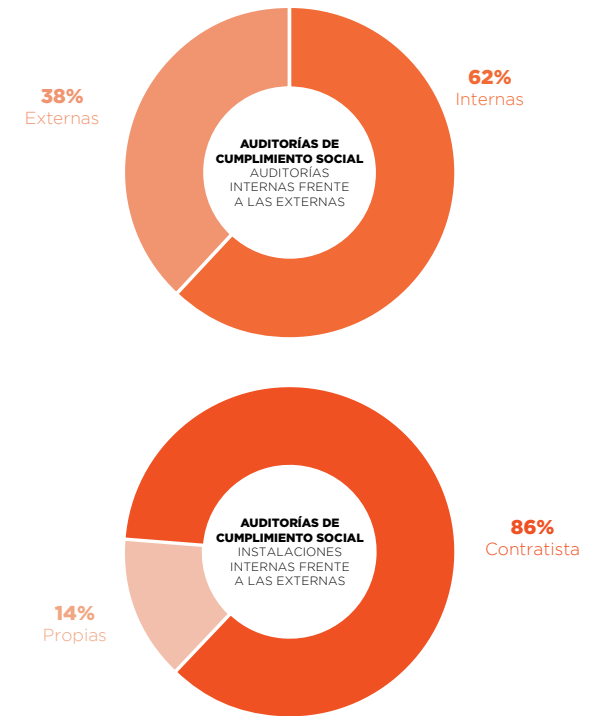
Auditorías

Durante 2018, actualizamos el enfoque de auditoría al adoptar una postura basada en riesgos, en la que se evalúa a las plantas en función de evaluaciones de riesgo que consideran el riesgo país, el volumen de pedidos, el puntaje de la planta y los resultados de auditorías anteriores. En general, las auditorías no se anuncian pero, en circunstancias excepcionales, cuando existen restricciones de viaje, podremos optar por programarlas e informarle a la planta un plazo en el que podremos visitarla.

Todos los incumplimientos se registran y se les realiza un seguimiento en nuestra plataforma de datos de responsabilidad social corporativa.

Los resultados de las auditorías se expresan en calificaciones verdes a negras, según la cantidad y la gravedad de resultados que infringen el Código de Conducta y las referencias descritas en el Manual de Cumplimiento Social y Sostenible. Se autoriza a los contratistas que reciben calificaciones verdes y amarillas a continuar sus actividades; los que reciben calificaciones anaranjadas y rojas deben mejorar en un plazo determinado; la calificación negra da lugar a la rescisión del contrato con los contratistas existentes, una vez que concluyen los pedidos abiertos. Si un contratista obtiene una calificación anaranjada o roja tras una auditoría, nuestro equipo interno de Cumplimiento Social colaborará con la gerencia de la planta para solucionar los problemas encontrados mediante el diseño de un plan de acción (consulte la sección sobre medidas correctivas para los resultados de las auditorías). Se realizan seguimientos sistemáticos para verificar el avance hacia la resolución de los problemas, con el objetivo de ayudar a que la planta mejore su desempeño general y siga cumpliendo lo establecido en el Código de Conducta. Si una planta no demuestra un avance suficiente y no logra niveles de cumplimiento aceptables en un plazo establecido, nos reservamos el derecho a finalizar la relación comercial. Los resultados de las auditorías se informan a la Junta de Directores todos los trimestres.

En 2018, se realizaron 181 auditorías completas en plantas propias, de contratistas externos y en determinadas plantas de proveedores de materias primas en todo Asia, América Central, la cuenca del Caribe y América del Norte. Finalizamos el 84% de las auditorías programadas en 2018; un grupo de auditorías fue pospuesto debido a restricciones de viaje relacionadas con el malestar social en varios de los lugares donde se ubican las fábricas. De estas, 112 fueron realizadas por nuestros auditores internos o por auditores externos en representación de Gildan y las 69 restantes fueron llevadas a cabo por auditores externos de la FLA, el programa Better Work y la organización WRAP o nuestros clientes. Se auditó al 50% de las plantas de hilado norteamericanas, según la evaluación de riesgos.



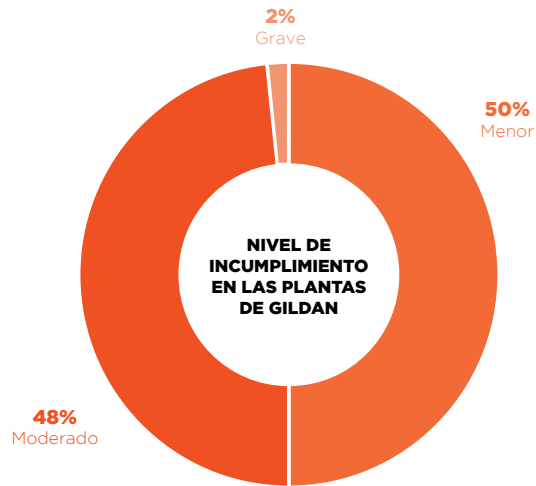
DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS REALIZADAS EN 2018

En 2018, disminuyó la cantidad promedio de instancias de incumplimiento en las plantas de Gildan y de contratistas exclusivos; asimismo, observamos una disminución en la cantidad promedio de instancias graves de incumplimiento en las plantas de contratistas externos. Durante el año, decidimos rescindir seis relaciones con contratistas externos debido a tareas correctivas insatisfactorias y falta de cumplimiento de nuestras normas.

El equilibrio entre las auditorías internas y externas es una parte importante del proceso de mejora continua. Cuando es posible, conciliamos los resultados de las auditorías internas y externas, y utilizamos esas comparaciones para capacitar a los equipos de auditoría interna para el futuro.

Resultados de las auditorías internas en plantas exclusivas y pertenecientes a la Compañía

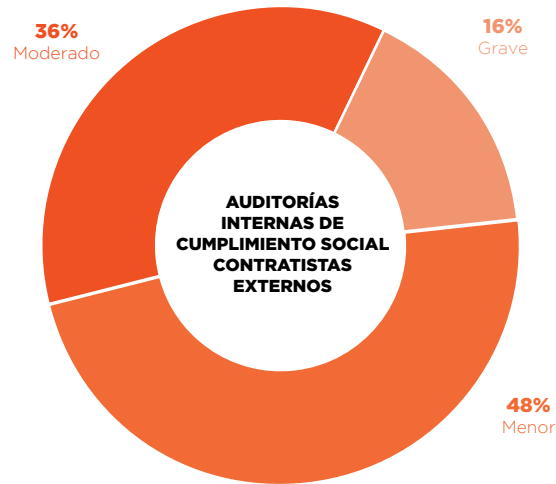
Se encontró un total de 191 casos de incumplimiento relacionado con el área laboral en las plantas propias de Gildan en el ciclo de auditorías de 2018; la gravedad del 98.5% de estos casos se clasificó como menor o moderada. Hubo tres instancias graves de incumplimiento, una de las cuales se relacionó con acoso y abuso, otra con la libertad de movimiento y la otra, con medidas disciplinarias. Estas instancias graves de incumplimiento no son resultados recurrentes, y todos los temas fueron abordados con planes de medidas correctivas apropiados.



La gran mayoría de los incumplimientos en 2018 (78%) se relacionaron con temas de salud y seguridad. El cuestionario de evaluación de auditorías incluye un riguroso componente de salud y seguridad que representa más de la mitad del cuestionario, lo que explica por qué la mayoría de las instancias de incumplimiento se concentran en esta área. Las instancias de incumplimiento en el área de salud y seguridad incluyen problemas relacionados con seguridad contra incendios, seguridad de maquinarias, seguridad de productos químicos, uso inadecuado del equipo de protección personal y condiciones generales de limpieza e higiene.

Resultados de las auditorías internas en plantas de contratistas

Al menos una vez en 2018, auditamos el 63% de las plantas de contratistas externos que producen activamente. Se encontró un total de 505 instancias de incumplimiento en las plantas de contratistas externos en el ciclo de auditorías de 2018; el 16% de estos casos se clasificaron como graves.



Las instancias graves de incumplimiento podían atribuirse en gran medida a las horas de trabajo, a la información legal, a la compensación, a los beneficios y a la conservación de registros (72%); a salud y seguridad (23%) y el resto de problemas (5%) a las instancias graves de incumplimiento determinadas el año pasado.

La mayoría de los resultados menores y moderados en las plantas de contratistas externos se relacionaron con problemas de salud y seguridad ambiental; otras áreas importantes fueron horas de trabajo, información legal y conservación de registros.

Medidas correctivas para los resultados de las auditorías

Después de una auditoría interna en una planta de la Compañía o de contratistas externos, se diseña un plan de acción de gestión (MAP), que se da a conocer a la planta. Los equipos regionales de Cumplimiento Social asesoran a los gerentes de las plantas y les recomiendan cómo abordar mejor los problemas, cómo hacer cambios necesarios y cómo establecer medidas correctivas sostenibles. La evolución del MAP se controla a través de la plataforma de datos de Responsabilidad Social Corporativa. Las plantas brindan información detallada y pruebas de las medidas correctivas implementadas, y estas quedan sujetas a que se verifiquen en auditorías de seguimiento. Se espera que las plantas implementen medidas correctivas y demuestren mejoras en un plazo establecido. Si se produce un problema de tolerancia cero en una de nuestras plantas, deberán establecerse planes de acción en no más de una semana. Estos serán revisados y aprobados por la gerencia sénior, y se realizará una investigación exhaustiva para confirmar las mejoras sostenibles. Si la planta de un contratista no puede demostrar las mejoras en el plazo indicado, nos reservamos el derecho a rescindir la relación laboral.

Los equipos aplican un proceso de análisis que permite identificar de manera sistemática la causa principal de todas las instancias graves y moderadas de incumplimiento que aparezcan durante el proceso de auditoría, con el fin de evitar que se vuelvan a producir problemas similares. Se presta especial atención a los resultados recurrentes para garantizar que se apliquen las medidas correctivas adecuadas. También evaluamos si se está desarrollando o no una tendencia en varias plantas o en una región determinada, de modo que se pueda identificar cualquier problema de interés y solucionarlo a su inicio. Todos los trimestres, se informa a la Junta de Directores de Gildan sobre el estado de todas las instancias de incumplimiento y las medidas correctivas aplicadas.



CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

Como uno de los fabricantes más grandes del mundo de la industria de las prendas de vestir, la ropa interior y la calcetería, entendemos que nuestras actividades repercuten en el medio ambiente. Como parte de nuestra visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir™, asumimos el compromiso de buscar constantemente maneras que permitan reducir nuestros impactos. La integración vertical nos permite supervisar todo el proceso de manufactura de nuestros productos y, de ese modo, detectar las eficiencias que muchas compañías similares ni siquiera notan. Hemos invertido en tecnologías y soluciones innovadoras para optimizar el uso de los recursos naturales, reducir los desechos al mínimo y maximizar la reutilización y el reciclaje. Estas prácticas sostenibles no solo contribuyen a la conservación del medio ambiente, sino que permiten lograr sólidos resultados financieros para la Compañía.

I Objetivos

En 2015, definimos los siguientes objetivos ambientales para 2020, que corresponden a las nuestras operaciones que pertenecen a la Compañía. En todos los casos, el año de referencia es 2015. Seguimos trabajando arduamente para buscar cómo mejorar nuestro desempeño según cada uno de estos objetivos durante los próximos dos años.

Objetivo	Desempeño de 2018 comparado con el de 2017	Desempeño de 2018 comparado con el año de referencia 2015
Reducción del 10% de la intensidad de las emisiones de GEI	Disminución del 28% la intensidad de las emisiones de GEI	Disminución del 27% la intensidad de las emisiones de GEI En 2018, logramos el objetivo de reducir el 10% gracias a un cambio en la metodología empleada para calcular las emisiones.
Reducción del 10% de la intensidad del consumo energético	Disminución del 5.24% de la intensidad del consumo energético	Aumento del 3% de la intensidad del consumo energético Esto puede atribuirse a una mayor integración vertical de las actividades de hilado, a cambios en la combinación de productos que implicaron una mayor demanda de energía para la manufactura textil y la apertura de la nueva planta textil en Honduras.
Reducción del 10% de la intensidad del consumo de agua	Aumento del 11.9 % de la intensidad del consumo de agua.	La intensidad del consumo de agua disminuyó levemente un 0.1%. Las repercusiones no anticipadas del consumo de agua en los sistemas de aire acondicionado de las nuestras operaciones de hilado en Estados Unidos y la mezcla cambiante de productos son los principales generadores de estos resultados. Seguimos comprometidos con la mejora de los procesos de gestión del agua en las nuestras operaciones de manufactura.
Reducción del 10% de la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos.	Disminución del 19.5% de la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos.	Aumento del 3% de la intensidad de la generación de desechos. Durante los últimos tres años, hemos aumentado sustancialmente la cantidad de empleados, lo cual genera grandes aportes de la cafetería, las oficinas y otras fuentes de desechos internos. El lanzamiento y la apertura de la nueva planta textil de Honduras también contribuyó a generar desechos destinados a vertederos a través de materiales y embalajes de envíos desechables. Seguimos confiando en que continuaremos avanzando hacia los objetivos de 2020.

También definimos el siguiente objetivo ambiental para los proveedores de materias primas:

El 80% de los proveedores de materias primas habrán completado todos los formularios necesarios para confirmar el cumplimiento, según el nuevo Código de Prácticas de Sustancias Restringidas revisado.

En 2018, el 52% de los proveedores de materias primas habían completado todos los formularios actualizados y la documentación que confirma que cumplen lo establecido por el nuevo RSCP de Gildan, publicado en 2017.

Nueva planta Río Nance 6



La nueva planta de vanguardia Río Nance 6, recientemente inaugurada en Honduras, está situada dentro del complejo Río Nance que incorpora numerosas soluciones sostenibles que nos permiten reducir el impacto ambiental. Entre ellas, se incluyen las siguientes:

- Conexión con el sistema Biotop para tratar naturalmente los efluentes de los procesos textiles.
- Integración del sistema de recuperación de calor para transferir calor de los efluentes al agua utilizada en el proceso.
- Refrigeradores modernos y de alta eficiencia para los sistemas de aire acondicionado, con uso de energía térmica proveniente del vapor.
- Planta iluminada completamente con luces LED (en comparación con el sistema de iluminación normal: reducción del 50% del consumo de energía en iluminación).
- Sistema de seguimiento automatizado en tiempo real para controlar el consumo energético e hídrico que genera eficiencias.
- Pistolas de aire comprimido de alta eficiencia para reducir el desperdicio de aire comprimido.
- Conservación del agua gracias a la instalación de controles en las bombas para prevenir desbordes, controles de tiempo y medidores de flujo, con la última generación de máquinas de teñido con tecnología más nueva de eficiencia en el consumo de agua.

Eficiencia energética y cambio climático

El cambio climático es una realidad que afecta nuestras vidas y, potencialmente, representa un desafío para nuestras actividades en el futuro. Hemos invertido grandes sumas en tecnologías e iniciativas para reducir el consumo energético, para aumentar la generación de energía renovable y para optimizar la eficiencia energética en todas las nuestras operaciones a fin de reducir el impacto en el clima. 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.

USO DE LA ENERGÍA

El consumo de energía no renovable está directamente vinculado a las emisiones de gases de efecto invernadero y al cambio climático. El 40% de la energía que utilizamos proviene de fuentes renovables (la cual se origina en el sistema de generación térmica de biomasa), seguido por la electricidad y el combustible de caldera. El proceso húmedo y el secado de telas en nuestras plantas textiles consumen una gran cantidad de energía térmica, que es generada en gran medida por el vapor producido con materia prima de biomasa y, en menor medida, combustible de caldera, cuando es necesario. Estas fuentes de energía se clasifican como “energía directa”. El equilibrio de energía necesaria se obtiene mediante la compra de electricidad, la cual se clasifica como “energía indirecta”. Las nuestras operaciones textiles y de calcetería, las plantas de hilado ubicadas en Estados Unidos y las nuestras operaciones de costura representan el 83% de la electricidad que se consume.

En 2018, el consumo de energía global absoluto en todas nuestras plantas y oficinas, incluida la energía directa e indirecta, fue de aproximadamente 8,047,676 GJ, lo cual representa una reducción del 2.21% en comparación con 2017, a pesar del incremento de 3.2% en el volumen total de producción. Sin embargo, el consumo total de energía ha aumentado desde 2015, en gran parte, debido a incrementos del volumen general, a la integración de las nuestras operaciones de hilado en una red de manufactura y al uso de combustible de caldera durante el proceso de puesta en marcha de la nueva planta textil Río Nance 6. En cuanto a la meta de 2020 relacionada con la energía (una reducción del 10% en la intensidad, que se mide como energía absoluta total consumida en GJ, dividida en los volúmenes de producción, en kilogramos), hemos observado aumentos en el volumen de producción, la poca disponibilidad de materias primas de calidad para los sistemas de biomasa, el cambio en la mezcla de productos a una moda y estilos de rendimiento de mayor intensidad energética y, por último, la integración de las plantas de hilado en Estados Unidos, que son grandes consumidoras de energía y donde los recursos renovables todavía no son reemplazos viables desde el punto de vista económico. No obstante, en 2018, centramos los esfuerzos en proyectos de eficiencia energética y disminuimos la intensidad del consumo energético en un 5.24% en comparación con 2017.

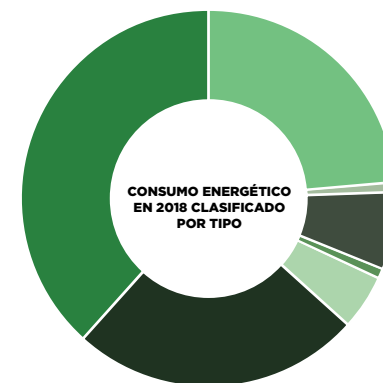
Durante 2018, llevamos a cabo un estudio para analizar los proyectos ambientales a fin de redefinir nuestras estrategias y lograr los objetivos y propósitos establecidos para 2020. Como resultado, hemos iniciado otros proyectos de eficiencia energética, que incluyen la renovación de algunos de los servicios auxiliares y los equipos de la planta integrada verticalmente de Bangladesh y en otras plantas, hemos mejorado la generación de vapor, la recuperación de condensado, el precalentamiento del agua caliente, sistemas de aire comprimido de alta eficiencia y electricidad de respaldo. También hemos instalado sistemas de iluminación LED en la mayoría de las fábricas. Seguimos comprometidos con el objetivo de reducir la

intensidad del consumo energético a través de inversiones continuas en plantas textiles modernas de alta eficiencia, la

Consumo de energía de Gildan⁵

Consumo de energía de las plantas de Gildan

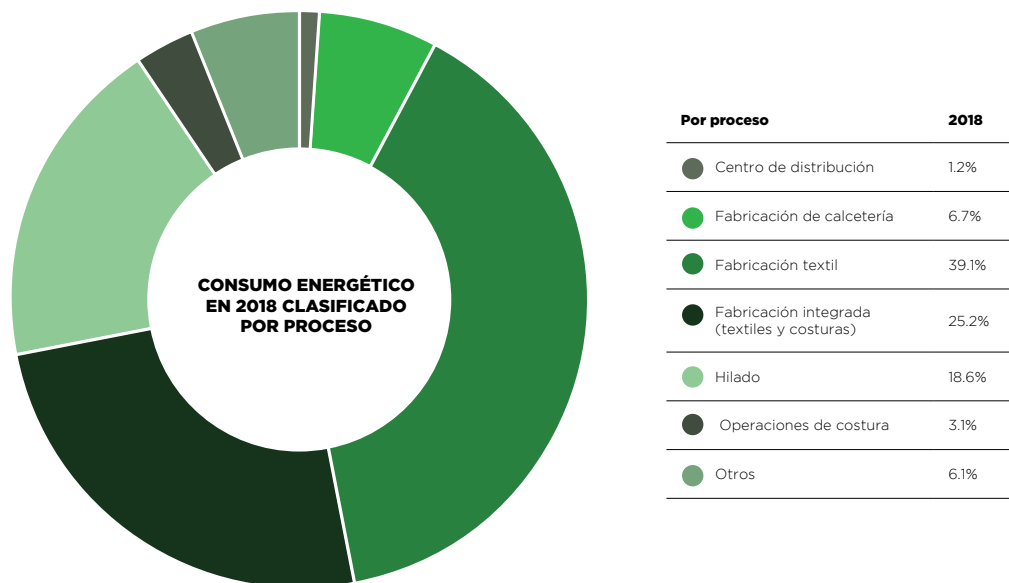
	2018	2017	2016	2015
ENERGÍA DIRECTA ABSOLUTA (en GJ)	4,967,859	5,241,222	3,693,122	4,462,943
ENERGÍA INDIRECTA ABSOLUTA (en GJ)	3,079,817	2,987,972	2,826,166	2,746,114
ENERGÍA TOTAL ABSOLUTA (en GJ)	8,047,676	8,229,194	6,519,288	7,209,057
INTENSIDAD TOTAL DE LA ENERGÍA (en GJ/kg)	0.03035	0.03203	.02580	0.02943
% DE VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD EN COMPARACIÓN CON LA REFERENCIA DE 2015	3%	9%	-12%	0%
% DE ENERGÍA RENOVABLE	40%	43%	30%	42%



Por tipo	2018	Por tipo	2018
● Electricidad (indirecta)	38.3%	● Gas natural	8.0%
● Propano	1.5%	● Gas natural licuado	0
● Combustible (de caldera)	10.8%	● Biomasa	40.4%
● Diésel	1.1%	● Total de energía absoluta directa	61.7%

⁵ En todas las tablas y cuadros, las cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia ajustada, a fin de incluir fusiones, adquisiciones y ventas de activos que tuvieron lugar desde 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia, consulte la sección sobre informes.

Consumo de energía de Gildan⁵



búsqueda de fuentes de energía renovable, la implementación de nuevas tecnologías y el fortalecimiento de las mejoras actuales. En 2018, observamos un incremento en el consumo de combustible de caldera de un 4% en comparación con 2017. El aumento se debe al inicio de la producción en la nueva planta textil, Río Nance 6, que al principio utilizó combustible de caldera para la generación de vapor, pero comenzará a utilizar biomasa renovable en 2019. Asimismo, debido a los problemas relacionados con la calidad de la biomasa disponible para las nuestras operaciones de República Dominicana, usamos más combustible de caldera en comparación con años anteriores. En 2019, esperamos disminuir el consumo de combustible de caldera ya que la planta Río Nance 6 absorberá la producción textil que antes se fabricaba en la planta cercana AKH, lo cual representó el 25% del consumo de combustible de caldera.

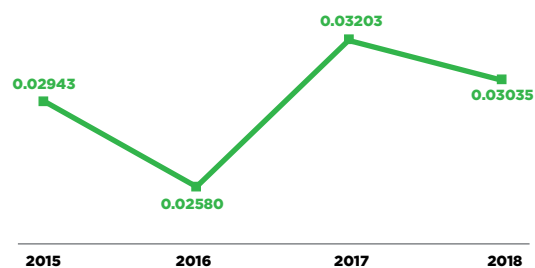
EMISIONES ATMOSFÉRICAS

A través de diversos procesos de manufactura, la Compañía genera diferentes tipos de emisiones atmosféricas, que se liberan en el ambiente. Estas emisiones incluyen gases de efecto invernadero (GEI) y otras emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos. El Sistema de Gestión Ambiental de Gildan (EMS) permite supervisar y gestionar eficazmente estas emisiones y derrames a través de sistemas y procedimientos detallados. De este modo, se pueden implementar iniciativas de mejora continua para lograr el objetivo de reducir o prevenir estas emisiones.

Participamos en el *Carbon Disclosure Project* desde 2008, que refleja nuestro compromiso con la transparencia en el desempeño ambiental y la repercusión que causamos en el cambio climático. En 2018, mejoramos la puntuación en la evaluación de cambio climático, que pasó de C a B.

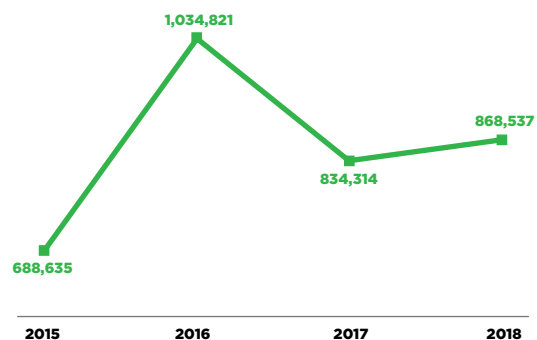
INTENSIDAD ENERGÉTICA DEL PERÍODO 2015 A 2018⁵

(GJ por kg de producto)



CONSUMO DE COMBUSTIBLE DE CALDERA DEL PERÍODO 2015 A 2018⁵

(instalaciones de propiedad de Gildan, en GJ)



⁵ En todas las tablas y cuadros, las cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia ajustada, a fin de incluir fusiones, adquisiciones y ventas de activos que tuvieron lugar desde 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia, consulte la sección sobre informes.

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

En 2018, las emisiones globales absolutas de GEI (directas e indirectas) de todas nuestras fábricas y oficinas fueron de 431,247 toneladas métricas de CO₂eq, un 25% menos en comparación con 2017 y un 21% menos con 2015, respectivamente.

- El 28% de estas emisiones fueron directas.
- El 72% correspondieron a emisiones indirectas de electricidad adquirida.

La electricidad indirecta representa la fuente principal de las emisiones de GEI de todas las nuestras operaciones, ya que la mayor parte se produce al quemar combustibles fósiles. El combustible de caldera sigue siendo la segunda fuente principal de emisiones de GEI, pese a que hemos convertido parte importante de nuestro proceso de generación de vapor al uso de la biomasa. Las emisiones fugitivas de la manipulación y el uso de refrigerantes son otras fuentes. Las emisiones indirectas de GEI se generan en fuentes propias o controladas por otras organizaciones con el uso de la electricidad adquirida.

En 2018, logramos el objetivo de reducir el 10% gracias a un cambio en la metodología empleada para calcular las emisiones. También hemos comenzado a informar las emisiones biogénicas de CO₂ generadas por la combustión de la biomasa. En 2018, estas emisiones representaron un total de 292,923 toneladas métricas de GEI.

Durante 2018, comenzamos a recopilar datos de emisiones de alcance 3, en particular, datos sobre los viajes de negocios y el traslado de los empleados; calculamos que es de 151 toneladas métricas y de 170 toneladas métricas de CO₂eq respectivamente, correspondientes a las nuestras operaciones de América Central y México. En el caso de los viajes de negocios, actualmente solo se informan datos de los viajes en avión de los empleados de Honduras, lo cual

Emisiones de gases de efecto invernadero del período 2015 a 2018 de plantas pertenecientes a Gildan^{5,6,7}

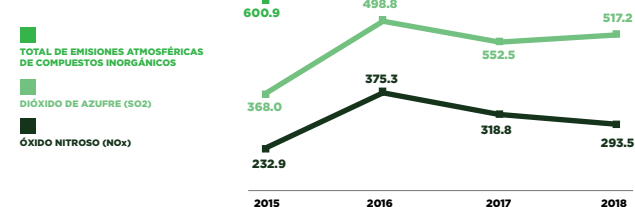
	2018	2017	2016	2015
EMISIONES DIRECTAS ABSOLUTAS DE GEI (Alcance 1) (toneladas de CO ₂ eq)	118,729	102,086	120,121	96,052
EMISIONES INDIRECTAS ABSOLUTAS DE GEI* (Alcance 2) (toneladas de CO ₂ eq)	312,517	475,413	388,199	446,439
EMISIONES ABSOLUTAS TOTALES DE GEI (Alcances 1 y 2) (toneladas de CO ₂ eq)	431,247	577,500	508,320	542,490
INTENSIDAD TOTAL DE EMISIONES DE GEI (Alcances 1 y 2) (toneladas de CO ₂ eq/kg)	0.00163	0.00225	0.00201	0.00221
% DE VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD EN COMPARACIÓN CON LA REFERENCIA DE 2015	-27%	1%	-9%	0%

representa más de la mitad de la cantidad total de empleados. En cuanto al traslado de los empleados al trabajo, actualmente informamos datos sobre transporte en autobús provisto por la Compañía en Honduras, Nicaragua y México, el cual representa el 64.3% del total de empleados.

Emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos

El combustible de caldera, utilizado principalmente para la generación de calor durante el proceso de teñido, y el diésel, que se utiliza en los generadores cuando es necesario, son dos de los factores principales del total de emisiones contaminantes de compuestos inorgánicos al aire. Estamos trabajando para reemplazar el combustible de caldera por biomasa donde sea posible. En 2018, redujimos 7 toneladas de emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos, en comparación con 2017, debido a una mezcla de biomasa de mejor calidad. En Honduras, redujimos más del 50% de las emisiones de partículas inorgánicas a partir de la operación con biomasa.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS DE COMPUESTOS INORGÁNICOS EN EL PERÍODO 2015 A 2018



Sustancias de agotamiento de la capa de ozono

Gildan tiene el compromiso de tomar medidas proactivas para eliminar el hidroclorofluorcarbono (HCFC) y los refrigerantes sintéticos (p. ej.: el R22) de las nuestras operaciones. Ya no los utilizamos en ninguna de las plantas nuevas.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Nos comprometemos a disminuir la huella de GEI a través de tareas de conservación de energía, y a reducir la dependencia en combustibles fósiles. Para ello, buscaremos fuentes de energía y procesos de producción alternativos sostenibles. El enfoque principal en esta área ha sido aumentar las fuentes de energía renovable, por ejemplo, a través de inversiones en sistemas de generación de vapor con biomasa. También hemos iniciado varios proyectos para captar la energía térmica que se genera dentro de nuestros procesos y redistribuirla a otros sistemas para disminuir las necesidades totales de energía.

⁵ En todas las tablas y cuadros, las cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia ajustada, a fin de incluir fusiones, adquisiciones y ventas de activos que tuvieron lugar desde 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia, consulte la sección sobre informes.

⁶ Las emisiones de gases de efecto invernadero se calculan según la norma de GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting elaborada por el Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo De negocio Mundial para el Desarrollo Sostenible. Utilizamos el control operativo como el enfoque de consolidación para nuestras emisiones. En 2018, actualizamos los factores de emisión con datos de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (Factores de emisión para inventarios de gases de efecto invernadero, marzo de 2018, y Tablas resumidas eGRID, febrero de 2018) y la Agencia Internacional de Energía (Factores de emisión, edición 2018). Los datos de años anteriores no se recalcularon según este enfoque revisado, lo cual significa que las cifras de 2018 no se pueden comparar con dichos datos.

⁷ Todas las emisiones de Alcance 2 se basan en la ubicación. Actualmente, no calculamos la cifra de Alcance 2 basada en el mercado. Sin embargo, estamos investigando opciones. Para ello, obtenemos el factor de emisión específico del proveedor en una de nuestras fábricas.

Energía renovable

En muchas de las regiones donde realizamos actividades, la fuente típica de suministro es la energía de fuentes tradicionales que queman combustibles fósiles, en particular, combustible de caldera. Además del riesgo de la volatilidad de los precios, estas fuentes de energía también generan 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 las nuestras operaciones textiles en Honduras y República Dominicana. Estos innovadores sistemas a gran escala incineran desechos 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 las nuestras operaciones textiles y son el aporte principal de energía renovable de la Compañía.

El proceso de biomasa se considera neutral en carbono porque evita que los materiales orgánicos ingresen en los vertederos y emitan GEI a medida que se descomponen. Las cenizas que se generan durante el proceso son orgánicas y sirven como un fertilizante eficaz, con bajos niveles de azufre, que se utiliza para procesos agrícolas locales. Además, el uso de biomasa en países en vías de desarrollo reduce en gran medida las presiones económicas que son resultado de las fluctuaciones del precio del petróleo, y aumenta la autonomía de energía en dichos países y desarrolla las agroindustrias. La biomasa es un suministro de combustible confiable a largo plazo que reduce la huella y los costos, y genera valor a partir de los desechos.

En 2018,
el 40%
de la energía total de Gildan
provino de fuentes renovables

Eficiencia energética

Optimizar el uso de la energía generada e invertir en proyectos de eficiencia energética es una prioridad en todas nuestras plantas. En el informe del año pasado, definimos una cantidad de proyectos que teníamos pensado implementar durante 2018 para reducir la intensidad del consumo energético. Logramos completar todas las actividades previstas durante el año, incluidas las siguientes:

- Instalar refrigeradores de absorción de alta eficiencia que convierten la energía térmica del vapor en agua fría para usar en los sistemas de aire acondicionado de las plantas.
- Instalar sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas las plantas textiles.
- Minimizar la pérdida de energía térmica a través del aislamiento de los conductos de vapor y condensado.
- Reemplazar el sistema de iluminación por instalaciones LED de mayor eficiencia y accionadas por movimiento.
- Mejores prácticas de gestión del aire comprimido.

En 2019, tenemos previsto seguir instalando nuevas tecnologías que mejoren la eficiencia energética, que incluyen sistemas de recuperación de agua caliente en las plantas textiles, filtración de hilaza de aguas residuales en las plantas Río Nance 1 y 6, un sistema de mezcla de aire en Río Nance 4, lo que nos permitirá usar el aire exterior sin acondicionarlo más en determinados climas, y más remodelaciones de iluminación.



Innovaciones en eficiencia energética

Recuperación de calor

Los sistemas de recuperación de calor transfieren la energía térmica de los efluentes para calentar el agua entrante que requieren nuestros procesos, lo cual reduce significativamente la cantidad de vapor necesario para alcanzar la temperatura adecuada; por ende, se conserva el agua y se reduce el consumo de energía. Este proceso nos permitió generar aproximadamente 5,100,000 m³ de agua caliente proveniente de aguas residuales durante 2018 y contribuyó a la reducción de unas 195,000 toneladas métricas de vapor.



Retorno de condensado

El condensado es el líquido caliente que se deriva de la energía de vapor que se ha utilizado en un proceso de transferencia de calor. El agua caliente se puede volver a utilizar para producir vapor, a solo un tercio del costo de la generación de vapor a partir de agua dulce y nuevos químicos. Durante el proceso de retorno de condensado, también captamos y reciclamos aditivos químicos que se encuentran en el condensado a fin de reducir la corrosión, lo cual se traduce en ahorros de costos y uso de productos químicos.

En 2018, las tasas de retorno de condensado en las plantas de calcetería y textiles de América Central y la cuenca del Caribe aumentaron un 95%, y un 90% en la planta integrada de Bangladesh, lo que da lugar a una conservación significativa de energía y agua.



Refrigeradores de absorción

Para optimizar el uso de energía, hemos instalado refrigeradores de absorción que captan la energía térmica del vapor y generan agua fría que se emplea en muchos de los sistemas de aire acondicionado de las plantas. Este sistema generó ahorros en energía equivalentes a evitar usar 2,900,000 de galones de combustibles fósiles en 2018, y los consiguientes impactos ambientales en términos de emisiones.



Gestión del agua

El agua es uno de los recursos más preciados del mundo y, necesariamente, interviene en gran medida en el ciclo de vida de las prendas de vestir. Se utiliza para cultivar las fibras de algodón al inicio del proceso, para el teñido y la terminación de las telas, y significativamente durante la fase de uso del consumidor con el lavado de las prendas. Estamos trabajando arduamente para que el consumo de agua sea lo más eficiente posible y para garantizar que las aguas residuales se manejen de manera responsable y sostenible. Es importante destacar que Gildan no obtiene algodón ni opera plantas en regiones donde el agua es escasa.

CONSUMO DE AGUA

Gildan obtiene la gran mayoría del agua que necesita de pozos (90% en 2018); el resto es provista por las municipalidades. En las plantas textiles se consumió el 86% del total de la demanda de agua de Gildan en 2018, principalmente como resultado del proceso de teñido. No captamos agua de ningún humedal de la Lista de Ramsar ni de acuíferos que se hayan reconocido como vulnerables; el uso de agua no afecta significativamente ninguna fuente de agua.

Hemos establecido el objetivo de reducir en un 10% la intensidad del consumo de agua que se origina de nuestras propias nuestras operaciones, por kilogramo de producto, de 2015 a 2020. Si bien nos hemos concentrado en lograrlo en años anteriores, en 2018 hubo un pequeño incremento en la intensidad del consumo de agua principalmente debido a las nuevas formulaciones en el proceso de teñido para las telas de moda y de alto rendimiento. Prevemos que continuaremos reduciendo la intensidad del consumo de agua al mejorar aún más los procesos de gestión del agua en nuestras nuestras operaciones de manufactura.

Consumo de agua en el período 2015 a 2018 en las plantas de Gildan⁵

	2018	2017	2016	2015
Cantidad de agua absoluta (m ³)	22,143,282	19,175,838	20,164,545	20,485,536
Intensidad del consumo de agua (m ³ /kg)	0.08351	0.07463	0.07979	0.08363
Variación de la intensidad del consumo de agua en comparación con la referencia de 2015	-0.1%	-10.8%	-5%	0%

Extracción y vertido de agua en el período 2015 a 2018 en las plantas de Gildan⁵

	2018	2017	2016	2015
EXTRACCIÓN: SUMINISTROS DE AGUA MUNICIPALES TOTALES (en millones de metros cúbicos)	2.117	0.625	0.718	0.595
EXTRACCIÓN: AGUA DULCE SUPERFICIAL (lagos, ríos, etc.) (en millones de metros cúbicos)	0	0	0	0
EXTRACCIÓN: AGUA DULCE SUBTERRÁNEA (en millones de metros cúbicos)	20.026	18.550	18.513	18.864
VERTIDO: AGUA DEVUELTA A LA FUENTE DE EXTRACCIÓN CON UNA CALIDAD SIMILAR O SUPERIOR EN COMPARACIÓN CON EL AGUA CRUDA EXTRAÍDA (Solo agua dulce subterránea o superficial) (en millones de metros cúbicos)	18.08	15.792	16.522	18.305

GESTIÓN DE AGUAS RESIDUALES

El objetivo es manejar las aguas residuales de la manera más ecológica posible. Para ello, hemos invertido en innovadores sistemas de tratamiento de agua como Biotop, un sistema de laguna bioorgánica, y en reactores biológicos. Aplicamos controles estrictos en todas las entradas de las plantas y en todos los efluentes provenientes de las plantas de tratamiento de aguas residuales, lo cual implica verificar que todas las plantas de tratamiento cumplan con las reglamentaciones locales y que no se vierta agua en ríos ni humedales protegidos.

⁵ En todas las tablas y cuadros de esta sección, las cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia ajustada, a fin de incluir fusiones, adquisiciones y ventas de activos que tuvieron lugar desde 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia, consulte la sección sobre informes.

Volúmenes de aguas residuales (en m³)⁵

	Municipal (Pretratada ⁵)	Otros destinatarios (tratada ⁵)
2018	3,122,581 ⁹	14,957,321
2017	591,608	15,200,281
2016	765,591	16,701,955
2015	663,280	18,603,641

⁸ Los totales de aguas pretratadas representan las cantidades de efluentes 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 efluentes del proceso que, después de ser tratados en plantas de tratamiento de aguas servidas de Gildan y cumplir con las normas regionales o nacionales, se vierten en depósitos de aguas subterráneas y superficiales; alcantarillados que desembocan en ríos, océanos y lagos; y aguas freáticas.

⁹ En 2018, agregamos datos de las plantas de Estados Unidos a este total, los cuales no se habían registrado anteriormente.

Tratamiento biológico de aguas residuales

La oxidación biológica es un proceso de tratamiento de aguas residuales confiable y eficaz, con un costo operativo bajo, que elimina todos los contaminantes y devuelve agua limpia al ambiente, lista para sustentar la vida.

El sistema natural Biotop trata las aguas residuales a través de una serie de lagunas interconectadas que contienen bacterias y que, virtualmente, eliminan todas las tintas y las sustancias químicas, y no requieren energía en aumento para procesar el agua. Durante un ciclo de cuarenta días, el agua fluye por un sistema donde hay bacterias, microorganismos, peces y animales acuáticos silvestres que coexisten para limpiar el agua y devolverla al ambiente. El agua que reingresa en el ecosistema local es constantemente controlada para comprobar si cumple con los requisitos locales y las normas corporativas.

En las fábricas de Honduras, los reactores biológicos trabajan en conjunto con el innovador sistema Biotop para que el sistema de tratamiento de aguas residuales funcione continuamente y sea seguro. En 2018, concluimos la instalación de reactores biológicos que ahora funcionan en dos plantas de costura en Nicaragua para procesar los efluentes internos en la planta integrada verticalmente.

de Bangladésh, a fin de adaptarse a la expansión de las capacidades. Asimismo, instalamos un segundo reactor biológico en la planta textil Río Nance, en Honduras.

En los últimos dos años, también presentamos un sistema de filtrado dentro del proceso de Biotop para captar la hilaza en los efluentes, lo cual mejora la eficiencia del sistema de tratamiento de aguas residuales. Luego, la hilaza se utiliza como reserva de combustible de los sistemas de generación de vapor con biomasa.



“Quería construir sistemas que aprovecharan lo que la región ofrecía naturalmente: muchísimo sol, altas temperaturas y acceso a tierras abiertas, y los terrenos fuera del complejo Río Nance en Honduras tenían todos los elementos necesarios para construir un sistema perfecto para el tratamiento natural del agua.

Es increíble trabajar para una compañía que tiene la visión y los medios para invertir en este tipo de proyectos. En Gildan nos inspiramos en sistemas naturales y creemos que la naturaleza es nuestro mejor aliado. Nuestro objetivo es continuar intentando imitar los ciclos naturales para aprovechar la capacidad de los asombrosos ecosistemas de la Tierra para reducir los impactos que causamos”.

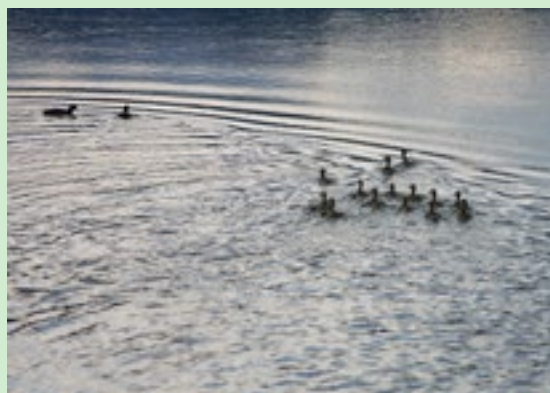
-Ely Pina, ingeniera hondureña, consultora y diseñadora del sistema Biotop

Biodiversidad

Como parte de las evaluaciones generales de impacto ambiental, realizamos inventarios de biodiversidad de terceros en nuestras plantas de República Dominicana y Honduras. En República Dominicana, se realizan inventarios anuales, ya que se trata de una exigencia legal. En Honduras, se realizan inventarios bianuales de manera voluntaria.

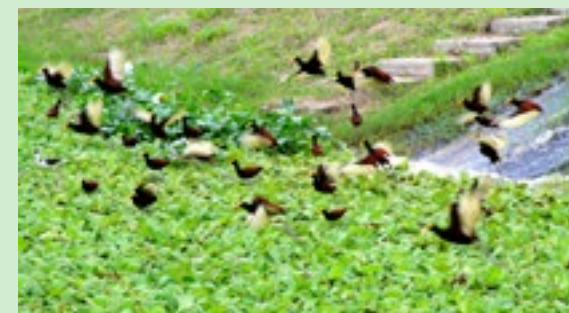
República Dominicana

El inventario de biodiversidad de 2018, correspondiente a República Dominicana, indicó que las 42 especies encontradas en abundancia el año anterior seguían estando presentes: 35 especies de aves, 5 especies de reptiles, 1 especie de anfibio y 1 de mamífero, principalmente dentro del sistema Biotop y a su alrededor. Entre estas especies, se incluyeron el ave nacional de República Dominicana, la cigua palmera, una especie protegida localmente, además de determinadas especies en peligro de extinción como la culebra verde y el buitre americano cabecirrojo. También se informó que el pato zambullidor grande en peligro de extinción vivía en las proximidades de la planta, al igual que el pájaro bobo, otra especie amenazada.



Honduras

El inventario de noviembre de 2018, correspondiente al complejo de manufactura hondureño, mostró un total de 52 especies animales que vivían en la planta de tratamiento de aguas residuales Biotop de Gildan o a su alrededor, incluyendo 43 especies de aves, 5 especies de reptiles, 3 especies de peces y 1 especie de mamífero. Las 43 especies de aves mencionadas en el inventario son parte de la categoría “preocupación menor” de la Lista Roja de Especies Amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). El sistema de lagunas sigue siendo un hábitat importante para las aves acuáticas, que muestran sostenibilidad en la cantidad de ejemplares y en la diversidad de especies, según los resultados de un control actualizado de la fauna.



Gestión de los desechos

El sistema de gestión de desechos se basa en el concepto 4R-D: Reducir, reutilizar, reciclar, recuperar y desechar. Este sistema integral incluye políticas y procedimientos claramente definidos, que describen el proceso de clasificación de los desechos, las medidas aceptables para gestionar desechos particulares, información específica del sitio (según sea relevante) y documentación y procesos de informe claramente definidos. Nuestra prioridad también es garantizar que se cumplan todos los requisitos legales en los países donde operamos.

A fin de garantizar que el sistema de gestión de desechos se implemente de manera correcta y minuciosa, el personal exclusivo del equipo ambiental del sitio ofrece sesiones de capacitación integral a supervisores y al personal de producción, y dirige iniciativas para identificar áreas de mejora. Todas las plantas cuentan con un programa de gestión y separación de desechos para todos los procesos de producción, incluyendo las cafeterías y las áreas comunes. Este enfoque colaborativo garantiza que somos conscientes de la importancia de la gestión de desechos para nuestras actividades y para los empleados.

Hemos definido el objetivo de disminuir la intensidad de generación de desechos destinados a vertederos en nuestras operaciones en un 10% (por kilogramo de producto), en comparación con la referencia de 2015. En 2018, la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos disminuyó un 19.5%, lo cual fue una mejora considerable en comparación con los resultados de 2017. Hemos logrado reducirla al mejorar el proceso de gestión de desechos en las fábricas. En comparación con la referencia de 2015, la intensidad de la generación de residuos ha aumentado un 3% debido a un incremento en los volúmenes generales de manufactura y un 20.6% en la cantidad de empleados, particularmente en los equipos de costura,

donde los desechos internos de las cafeterías y otras fuentes contribuyen a que las fuentes de desechos sean mayores. Sin embargo, seguimos concentrados en las tareas de reducción para lograr el objetivo de 2020.

Residuos por tipo en el período 2018 (toneladas métricas)^a

	2018	2017	2016	2015
Residuos no peligrosos				
Residuos reciclados	72,768.66	57,668.76	63,630.44	67,545.05
Residuos sólidos generales (vertederos) ^b	8,913.87	10,732.45	10,223.17	8,016.52
Residuos no peligrosos totales	81,682.53	68,401.21	73,853.61	75,561.57
Residuos peligrosos				
Residuos especiales ^c	28.97	25.64	20.34	23.86
Residuos biomédicos	3.41	3.96	6.34	2.81
Otros residuos peligrosos	560.13	789.52	594.91	643.21
Residuos peligrosos totales	592.51	819.12	621.59	669.88
RESIDUOS TOTALES ABSOLUTOS	82,275.04	69,220.33	74,475.20	76,231.45
INTENSIDAD TOTAL DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS (kg de residuos/kg de producción)	0.31028	0.26940	0.29469	0.31122
INTENSIDAD TOTAL DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS DESTINADOS A VERTEDEROS (kg de residuos/kg de producción)	0.03362	0.04177	0.04045	0.03273

^aLas cifras de la Compañía se han normalizado según una referencia ajustada que considera las fusiones, adquisiciones y ventas de activos ocurridas desde 2015. Para obtener más detalles acerca de la metodología utilizada para el ajuste de la referencia, consulte la sección sobre informes.

^bLos datos de residuos destinados a vertederos para algunos sitios se calcularon según el desempeño histórico.

^cLa 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); y luces fluorescentes.

REDUCIR, REUTILIZAR, RECICLAR

89%

de los residuos no peligrosos se reciclaron o se usaron con otros propósitos en 2018

19.5%

menos intensidad de la generación de residuos destinados a vertederos en comparación con el año anterior

Analizamos todos los pasos de los procesos de manufactura a fin de identificar oportunidades para minimizar las corrientes de residuos y maximizar las oportunidades de reutilización y reciclaje. El enfoque permanente en la gestión eficaz de desechos no solo tiene una repercusión positiva en el ambiente, sino que también se traduce en beneficios financieros ya que ahorramos dinero al reutilizar los recursos.

Embalaje sostenible

Ya que comprendemos que los materiales sostenibles son cada vez más importantes en las estrategias generales relativas a los productos, usamos una fibra de alto rendimiento llamada Repreve® en varias de nuestras marcas. En 2018, recibimos el premio “Defensor de la sostenibilidad” por parte de su fabricante, Unifi Fibras, por utilizar una cantidad de poliéster reciclado equivalente a reciclar 10,000,000 de botellas de plástico.

Si bien es imposible no generar residuos, buscamos cómo reciclarlos o reutilizarlos. Por ejemplo, el 100% de los desechos del taller de corte se reciclan para convertirse en fibra, que se usa en la manufactura de nuevos productos, como textiles, calcetines, materiales industriales y trapeadores.

Embalaje sostenible

Tal como sucede con las iniciativas ambientales mundiales, tomamos en cuenta las consideraciones de sostenibilidad en lo que respecta a los requisitos de los embalajes, según se establece en la Política Ambiental. Trabajamos con proveedores para diseñar productos con menos embalajes y para reutilizar embalajes reciclables para envíos internos, siempre que sea posible. Usamos envases reutilizables, como bolsas biodegradables y cajas plegables para el traslado de sustancias químicas desde la planta de mezclado de productos químicos en Honduras, GilChem, a otras plantas textiles. Además, reutilizamos los embalajes y los materiales de transporte, como las paletas, cuando es posible.

El material de embalaje más importante son las cajas de cartón que usamos para enviar los productos que les vendemos a nuestra red global de distribuidores. Estas cajas de cartón contienen elementos reciclados, con más del 70% del corrugado que se fabrica con papel reciclado, y también utilizamos herramientas de optimización de volumen para disminuir los embalajes y las emisiones causadas por la distribución. Actualmente, estamos considerando opciones para usar el poliéster reciclado en las bolsas con embalaje interior.

Productos químicos seguros

Nos esforzamos por utilizar sustancias bioeliminables no peligrosas en nuestros productos y nuestras operaciones, a fin de garantizar la seguridad de las prendas de vestir para los consumidores y para reducir los impactos negativos en el medio ambiente. Además de los requisitos legales y los de nuestros clientes, consideramos las sustancias que pueden ser dañinas pero que no están necesariamente reguladas. Contamos con un sólido sistema de gestión de productos químicos, que incluye todos los pasos necesarios para ingresar un producto químico antes de su compra, además de los procesos de control necesarios para manipularlos.

Nuestro enfoque en la química segura comienza en la etapa de diseño y desarrollo del proceso. Esto nos permite incorporar de manera segura funciones de desempeño líderes, como propiedades antiolor y de absorción, al tiempo que se garantiza un impacto limitado en el medio ambiente. Aprovechar las soluciones innovadoras a través de la química permite que la Compañía reduzca los impactos y mejore sus productos. Las inversiones en una planta química que pertenece a la Compañía y que dispone de ingenieros químicos profesionales y especialistas en la industria, nos ha permitido implementar controles estrictos y reducir en gran medida el impacto ambiental de las nuestras operaciones a través del desarrollo de soluciones innovadoras. El equipo multidisciplinario, dirigido por un especialista químico que maneja y da a conocer los requisitos para obtener productos químicos, incluye expertos de desarrollo de productos, manufactura, calidad, medio ambiente, salud y seguridad, y compras.

SUSTANCIAS RESTRINGIDAS

El Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (RSCP) establece las rigurosas normas y pautas que deben cumplir los proveedores de materias primas e incluye una Lista de Sustancias Restringidas (LSR). La LSR abarca las sustancias reguladas y específicas más importantes de la industria textil y su posible repercusión en la salud humana y en el medio ambiente.

El proceso del RSCP incluye analizar la información de los proveedores y completar los espacios en blanco con datos disponibles para el público y con rigurosidad científica. También garantiza que elegimos sustancias que superan todos los pasos de nuestros controles internos. Además, nuestros contratistas externos de manufactura también deben garantizar que todos los productos cumplen estrictamente con los elementos del RSCP y los químicos de la LSR.

El RCSP fue revisado en 2017 y se actualiza constantemente según las normas más importantes de la industria. Este ha sido integrado en todas nuestras operaciones, incluyendo las de los proveedores de materias primas y las de los contratistas externos de manufactura, de modo que podamos garantizar que no se utilice ninguna sustancia peligrosa para fabricar nuestros productos en ningún punto de la cadena de suministro.

Todas las materias primas propuestas para su ingreso en nuestras operaciones o productos se deben evaluar primero como parte del proceso del RSCP. Los proveedores tienen la obligación de presentar las hojas de datos de seguridad (SDS) y completar un cuestionario de autoevaluación sobre la seguridad de los materiales propuestos. Proporcionamos la lista de sustancias restringidas de Gildan junto con el RSCP, donde se enumeran todas las sustancias restringidas y prohibidas en todos los países donde operamos: CPSIA, REACH (lista SVHC), Propuesta 65 y Estado de Washington, además de la propia lista de sustancias restringidas de los clientes. Se incluyen todas las sustancias específicas y reguladas más importantes para la industria textil. Las

materias primas se clasifican en tres categorías: aprobadas, aprobadas con condiciones y rechazadas. La [lista completa](#) está disponible en nuestro sitio web.

A fin de asegurarnos de que nuestros empleados, los contratistas y los proveedores comprenden cabalmente los requisitos, ofrecemos capacitación sobre el RSCP y el sistema de gestión de productos químicos, según se requiera. Durante 2018, impartimos capacitaciones para 30 de nuestros proveedores en Honduras y Nicaragua, y para 200 empleados en todas nuestras operaciones. Para garantizar que todos los requisitos del RSCP se cumplen minuciosamente, la Compañía está en proceso de reunir todos los formularios obligatorios actualizados y documentación de proveedores de materias primas, a fin de confirmar que cumplen estrictamente lo establecido en este RSCP actualizado. En 2018, pudimos completar el proceso con el 52% de proveedores de materias primas.

Oeko-Tex® Standard 100

Los productos de la marca Gildan® y Anvil® que fabricamos están certificados por la norma Oeko-Tex® Standard 100 reconocida internacionalmente, lo que permite a los productores y consumidores evaluar de manera objetiva la presencia de sustancias perjudiciales en los productos textiles y confeccionados, según aproximadamente 100 parámetros de prueba vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño. Cumplir esta norma implica cumplir con reglas estrictas sobre los productos químicos restringidos y con pruebas de laboratorio independientes y acreditadas de las materias primas y los productos terminados. Para las prendas de niños, contamos con la certificación de Productos Clase I de Oeko-Tex 100. Estas certificaciones muestran nuestro compromiso con la protección de la salud de los consumidores y empleados, así como con la adopción de procesos de manufactura responsables con el ambiente.

Algodón

El algodón es la fibra primaria utilizada en nuestros productos, lo que representa más de dos tercios del total de nuestros insumos de fibra. Compramos algodón estadounidense principalmente debido a su alta calidad, sólida sostenibilidad ambiental y prácticas de responsabilidad social de la industria.

Regulado como un cultivo de alimentos en virtud de estrictas regulaciones del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA) y de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA), el algodón cultivado en los Estados Unidos representa la mejor combinación de calidad y valor para nuestros productos. Con la guía del *National Cotton Council*, la USDA y otras organizaciones, los agricultores de Estados Unidos han disminuido continuamente su huella ambiental gracias a la adopción de prácticas de conservación y precisión agrícolas.

La mayor parte de la superficie dedicada al cultivo del algodón de la Compañía no utiliza sistemas de irrigación tradicionales, ya que se usa el agua natural de la lluvia. 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 se traduce de manera efectiva en una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y de los impactos ambientales en el suelo y los ecosistemas vecinos.

Asimismo, los productores de algodón de los Estados Unidos deben 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 del mundo en la industria del algodón. Como principio, exigimos que todos los proveedores externos de hilo confirmen, mediante una declaración firmada o un contrato vinculante, que no utilizan ni obtienen fibra de algodón proveniente de Uzbekistán. En 2013, determinamos

que menos del 5% del suministro total de algodón estaba en riesgo de contener fibras provenientes de dicho país. Por ello, establecimos un marco de la trazabilidad del algodón para los proveedores de hilo de algodón de Bangladésh con el fin de garantizar que los hilos que proporcionaron no contenían algodón de Uzbekistán. De este modo, creemos que existe poco riesgo de que incluyamos en nuestros productos algodón originado de ese cultivo.

Consumo consciente

Deseamos que los consumidores nos acompañen en la idea de Hacer Mejores Prendas de Vestir™ y reduzcan el impacto del final del ciclo de vida de nuestros productos. En general, las personas compran mucho más ropa hoy en día que las generaciones anteriores y han comenzado a tratarlas como productos desechables. En América del Norte, enviamos más de 10,500,000 toneladas de prendas se envían a vertederos por año.

Durante 2018, hicimos una serie de publicaciones en las redes sociales en las que dábamos consejos a los consumidores para que redujeran el impacto en el medio ambiente. Los niveles de compromiso de los consumidores han sido elevados, lo cual demuestra que sus valores coinciden con los nuestros.

Gildan, Hacer Mejores Prendas de Vestir
15 de junio de 2018 · 🌱

Como consumidor, usted puede influir positivamente en su impacto ambiental si toma decisiones conscientes e informadas. Al prolongar la vida útil de las prendas que usa, puede reducir el impacto de emisiones 24 veces. Cuide más sus prendas y ayúdenos a confeccionar mejores. #ResponsabilidadGenuina

REDUZCA SUS EMISIONES EN UN 24%

Hacer Mejores Prendas de Vestir™

The image shows a social media post from Gildan. At the top, it says 'Gildan, Hacer Mejores Prendas de Vestir' followed by the date '15 de junio de 2018' and a small green leaf icon. Below this is a paragraph of text in Spanish encouraging consumers to make conscious choices to reduce their environmental impact by extending the life of their clothes. It states that by doing so, they can reduce emissions impact 24 times. The text ends with the hashtag #ResponsabilidadGenuina. Below the text is a photograph of a young man and woman walking on a wooden dock by a lake. The woman is wearing a blue long-sleeved shirt and a pink hat, and the man is wearing a green t-shirt. Overlaid on the bottom of the photo is the text 'REDUZCA SUS EMISIONES EN UN 24%' in white capital letters. In the bottom right corner of the photo, the Gildan logo and 'Hacer Mejores Prendas de Vestir™' are visible.

Sistemas de Gestión y Política Ambiental

Reducir los impactos que provocan nuestras actividades en el medio ambiente es una responsabilidad que tomamos con mucha seriedad. La [Política Global de Energía y Medio Ambiente](#) guía nuestras prácticas cotidianas en todas las plantas y se aplica a todas las áreas de impacto ambiental. A fin de garantizar que nuestra política se respete en todas las actividades y que cumplimos todas las leyes y reglamentaciones ambientales vigentes en los países donde operamos, actividades, contamos con un sistema de gestión ambiental (EMS). También hemos invertido grandes sumas en sistemas y tecnologías para medir, monitorear y optimizar minuciosamente la sostenibilidad operativa de las plantas.

El EMS se basa en la norma ISO 14001 y rastrea cómo se implementan los procedimientos ambientales y la Política Ambiental en todas nuestras plantas. El EMS nos permite evaluar nuestros procedimientos de gestión del uso de agua, aguas residuales, generación y consumo de energía; gestión y almacenamiento de productos químicos; selección de materias primas; generación de residuos; protección de biodiversidad; emisiones y control de derrames. Como parte de este EMS, cada planta que pertenece a Gildan debe establecer objetivos y propósitos acordes a los objetivos y propósitos corporativos generales.

Tal como se analizó en la sección sobre integración vertical en las páginas 9 y 10, la estructura subyacente del modelo de negocio integrado verticalmente nos permite ejercer un control considerable sobre una gran parte de la cadena de suministro, mayor que lo habitual en el negocio de las prendas de vestir. Esto nos ubica en una buena posición para detectar eficiencias ambientales y de recursos que quizás no sean accesibles para las cadenas de suministro integradas menos verticalmente. Nuestra visibilidad de casi todo el proceso también nos permite adoptar un enfoque de ciclo de vida,

en el que los impactos en toda la cadena de valor pueden representarse en la evaluación de cambios específicos en el proceso. Los contratistas y proveedores deben respetar las mismas normas ambientales estrictas que nosotros respetamos. En la sección sobre nuestra cadena de suministro, en la [pág. 45](#), encontrará información detallada sobre cómo trabajamos con los contratistas y proveedores.

Como miembros de la *Sustainable Apparel Coalition* (SAC), desde 2015 cargamos voluntariamente datos ambientales en el Índice HIGG, una plataforma en línea para medir y evaluar el desempeño en sostenibilidad. Dichos datos están relacionados con la gestión del agua, la energía, las aguas residuales, las emisiones atmosféricas y los productos químicos de las instalaciones. También acudimos a procesos de validación externa en determinadas plantas, a fin de certificar los datos ambientales, generalmente en respuesta a pedidos de los clientes.

RIESGOS AMBIENTALES

Gildan realiza un análisis completo de los riesgos ambientales potenciales, específicos para cada localidad donde operamos. Este análisis de riesgos nos ayuda a prevenir y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras actividades en el medio ambiente y en las comunidades circundantes. Parte de este proceso incluye organizar reuniones comunitarias y consultas públicas, en las que se analizan cuestiones importantes y se abordan inquietudes sobre los aspectos técnicos de cualquier proyecto propuesto.

Los desastres naturales son uno de los principales riesgos ambientales de nuestro negocio en general. Los impactos físicos relacionados con el cambio climático pueden afectar plantas individuales o grupos de plantas ubicadas en la

misma región. La mayoría de las plantas están ubicadas en regiones geográficas expuestas a riesgos naturales y han experimentado huracanes, inundaciones y terremotos. Dichos eventos pueden causar un efecto negativo en el negocio y en los empleados.

Las fábricas generan emisiones atmosféricas que se controlan parcialmente por medio de la instalación de depuradores y filtros específicos. En 2018, los requisitos de protección ambiental impuestos a las actividades de la Compañía no tuvieron un impacto financiero ni operativo significativo en nuestros gastos e ingresos de capital y posición competitiva. Para manejar la exposición a cambios normativos, continuamos trabajando con los equipos gerenciales locales, que se encargan de permanecer informados sobre posibles cambios en las legislaciones que podrían ser impuestas por los gobiernos local, regional y federal. Esto nos permite tomar medidas preventivas y continuar mejorando los procesos y las tecnologías.

GASTOS Y MULTAS AMBIENTALES

Para cumplir las leyes y reglamentaciones ambientales, y nuestra propia Política Ambiental, y para continuar mejorando nuestras prácticas, la Compañía realiza gastos relacionados con cuestiones ambientales. Los gastos totales de protección ambiental durante 2018 fueron de \$ 7,345,144. Esto incluye los costos operativos totales, incluido el tratamiento de los efluentes; el mantenimiento del sistema Biotop; la eliminación y la gestión de desechos; el tratamiento de emisiones; la limpieza de derrames y otras iniciativas de mejora. La instalación de los reactores biológicos en Nicaragua y Bangladésh es un ejemplo de las inversiones en cuestiones ambientales (consulta la sección sobre aguas residuales) realizadas en 2018. No se informaron multas relacionadas con temas ambientales durante el período 2018.

AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se realizan para verificar el cumplimiento y para evaluar la eficiencia y la eficacia del EMS. Su frecuencia depende de las actividades de manufactura que se realizan en una planta determinada y sus posibles consecuencias sobre el ambiente y nuestras nuestras operaciones.

La mayoría de nuestras plantas se auditan una vez por año y, como mínimo, una vez cada 18 meses.

Con un enfoque de análisis de causa principal, cuando se detectan instancias de incumplimiento, trabajamos estrechamente con la planta para determinar los motivos principales del caso y diseñar planes de acción para resolver el problema de manera sostenible y oportuna. Seguimos visitando los sitios regularmente para comprobar si los planes de medidas correctivas se implementan adecuadamente.

Resultados de las auditorías de 2018

En 2018, se realizaron 17 auditorías ambientales en nuestras plantas y se detectaron 139 instancias de incumplimiento. De estas instancias, 8 se consideraron graves, 86, moderadas y el resto menores u oportunidades para mejorar. El conjunto de instancias de incumplimiento se relaciona con políticas y procedimientos internos, específicamente, los siguientes:

- Corrección tardía de las instancias de incumplimiento encontradas en auditorías ambientales anteriores¹².
- Instancias de incumplimiento relacionado con los procedimientos de control operativo, principalmente en el área de gestión de productos químicos y preparación y reacción ante emergencias.
- Reuniones de revisión de la gerencia que no se realizan de manera oportuna o en las que no se abordan algunos temas según lo establecen los procedimientos.

Cuatro de las instancias graves de incumplimiento registradas durante este período se relacionaron con el ámbito de salud y seguridad, principalmente, en controles y procedimientos inadecuados. Dos de ellas se relacionaron con un manejo incorrecto de productos químicos; las otras dos, con correcciones ambientales vencidas. Hay planes de acción de la gerencia establecidos para solucionarlas, y el equipo Ambiental supervisará las tareas de corrección en las plantas.

¹² **Clasificación de los resultados relacionados con el medio ambiente:**

Impacto grave: Se está infringiendo una ley ambiental; se está causando un impacto ambiental grave o existe el riesgo de causarlo.

Impacto moderado: A largo plazo, puede haber un impacto ambiental y en la salud de los trabajadores; existe un riesgo moderado de causar un impacto ambiental.

Impacto menor: Puede provocar un impacto ambiental menor o el riesgo de provocarlo. Se trata de una observación que permitirá mejorar la planta en términos ambientales.

Oportunidad de mejora: Una observación o un resultado que no se evalúan como instancias de incumplimiento porque no presentan un impacto ambiental inmediato ni futuro. Se trata de una observación que permite que la planta mejore continuamente.





Como una de las compañías textiles más grandes del mundo y un empleador importante en la mayoría de las regiones donde realizamos actividades, reconocemos que tenemos una posición sólida para estimular el desarrollo económico sostenible. Los impactos del empleo directo e indirecto, combinados con las inversiones que realizamos en la construcción de edificios, en la compra a redes de suministro local y en el apoyo a las industrias, son aportes importantes para el desarrollo de las regiones donde realizamos actividades.

Asimismo, creemos que tenemos la responsabilidad de ser miembros activos de la comunidad. A través de nuestros aportes, los programas de compromiso con la comunidad apuntan a enriquecer la calidad de vida de las personas al permitir el acceso a la educación, promover un estilo de vida activo y saludable, proteger los ambientes locales y favorecer la capacidad emprendedora. Colaboramos con organizaciones comunitarias para brindar orientación y responder a las necesidades más apremiantes en las regiones donde realizamos actividades e invitamos a nuestros empleados a que participen con nosotros.

! Objetivos !

Para 2020, aumentar un 25% la cantidad de escuelas respaldadas por Gildan en las comunidades donde realizamos actividades, en comparación con el valor de referencia de 2017.

En 2018, 27 escuelas formaron parte de los programas educativos de Gildan en los lugares donde tenemos fábricas, lo cual representó un aumento del 28.5% desde 2017.

En 2019, realizar un estudio de impacto social, con el propósito de medir mejor el impacto de Gildan en las comunidades de América Central donde realizamos actividades

El estudio está en curso; los resultados se darán a conocer en el Informe de Sostenibilidad de 2019.

Desarrollo local

Crear comunidades más sólidas al invertir en el desarrollo de talentos locales, priorizar a los proveedores locales y colaborar con socios locales no solo impulsa el desarrollo económico y social de los empleados, sus familias y comunidades en general, sino que también permite que la Compañía se expanda. También es un impulsor clave del crecimiento futuro.

Impacto económico

Gildan es un empleador importante en las regiones donde realiza actividades en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Barbados, y, por ello, causa un gran impacto económico y social en estos países, especialmente alrededor de las áreas donde se ubican las plantas y oficinas. Este impacto va más allá de simplemente ofrecer empleo y salarios directos; también implica empleo indirecto a través del canal de suministro y distribución. Nuestras inversiones han creado puestos de trabajo de servicio y construcción durante la construcción de nuevas instalaciones, así como puestos de tiempo completo una vez que estas estuvieron en funcionamiento, adquisición local de cantidades considerables de materias primas, suministros y accesorios, además de otros servicios como transporte, capacitación y alimentos y bebidas.

Con los años, mientras América Central y la cuenca del Caribe se convertían en un importante centro de plantas textiles y confección, varios proveedores clave establecieron actividades en la región, lo que genera importantes beneficios económicos para estas comunidades.

Para medir mejor y comprender el impacto que provocan nuestras actividades centroamericanas en la sociedad, estamos realizando un estudio de impacto social. Este nos permitirá comprender nuestro aporte al desarrollo económico

local y detectar las áreas y las relaciones a las que debemos apuntar en el futuro a fin de aprovechar aún más nuestras fortalezas. Prevemos que los resultados de este estudio estarán disponibles en 2019.

Proveedores locales

Al reconocer la importancia de los impactos que Gildan provoca en estas regiones, se ha adoptado la práctica de abastecer nuestras operaciones localmente siempre que sea posible. De este modo, podemos crear valor para una amplia variedad de empresas locales, lo cual les permite generar más beneficios económicos para desarrollar las industrias que nos rodean. Gildan también genera valor a partir de estas relaciones, a través de ventajas como menores costos de transporte y plazos. Con los años, hemos observado el crecimiento de los ecosistemas de las cadenas de suministro en las regiones donde realizamos actividades, las cuales van más allá de los proveedores de materias primas y accesorios, y abarcan áreas como educación y capacitación técnica, servicios médicos, transporte, construcción, mantenimiento y servicios de alimentos.

En 2018, el gasto total en materiales y servicios provistos por proveedores locales en América Central y el Caribe fue aproximadamente de \$ 200 millones.

Cantidad de proveedores locales

País	Cantidad de proveedores locales
Bangladésh	259
República Dominicana	652
Honduras	1,018
México	707
Nicaragua	463
Total	3,099

84%

de todos los gerentes son talentos locales

Talento local

Nos enorgullece nuestra reputación de crear trabajos bien remunerados y estables con beneficios atractivos en todas nuestras fábricas. Creemos que los trabajadores se merecen cobrar un salario digno superior al mínimo establecido por ley y que esto implica el ideal de ofrecer una compensación que cubra las necesidades básicas y cierto nivel de ingresos discrecionales.

También entendemos el beneficio importante que genera nuestra cultura de diversidad e inclusión para los empleados y la Compañía. Uno de nuestros principios centrales es “pensar globalmente, pero gestionar localmente”. Por ello, creemos que es fundamental ocupar los puestos gerenciales de las plantas con talentos locales, siempre que sea posible. De este modo, no solo ofrecemos más oportunidades y puestos de trabajo con salarios más elevados para los miembros de la comunidad local, sino que esto también nos beneficia a nosotros porque contamos con equipos gerenciales comprometidos y motivados, que son recursos de la Compañía y que se adaptan a las culturas locales. Les ofrecemos a los empleados la posibilidad de mejorar sus habilidades y su preparación a través de programas integrales de capacitación y desarrollo que les permiten avanzar dentro de la Compañía. En 2018, 556 gerentes de 663 de nuestras fábricas pertenecían a la comunidad local. Creemos que este enfoque tiene un impacto positivo y directo en la calidad de vida de nuestros empleados, sus familias y comunidades. En la sección [Cuidar a nuestro personal](#), encontrará más información al respecto.

Compromiso con la comunidad

Creemos firmemente que debemos asumir un papel activo en la creación de comunidades más sólidas, a través de tareas que vayan más allá de las actividades comerciales. Realizamos donaciones monetarias y en especie para respaldar las necesidades locales y fortalecer el desarrollo social y económico de las comunidades locales. Además, proporcionamos ayuda humanitaria y asistencia en caso de catástrofe, la cual incluye donaciones de productos para satisfacer las necesidades básicas cuando sea necesario en los lugares donde operamos.

A fin de garantizar que se maximice el impacto de nuestra ayuda, pedimos a los equipos locales que administren nuestras inversiones según las necesidades de sus comunidades, de acuerdo con nuestros lineamientos corporativos generales. Los equipos locales establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales, las instituciones de beneficencia locales o de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos donde la Compañía podría ofrecer un valor agregado que beneficie a toda la comunidad. Incentivamos a los empleados a que participen en las iniciativas comunitarias a través de tareas de voluntariado y de recaudación de fondos, y los invitamos a que compartan

\$ 1,013,404

en donaciones de dinero en efectivo

\$ 1,926,093

TOTAL
de donaciones a la comunidad

\$ 912,689

de donaciones en especie (productos, servicios u otras donaciones no financieras)

lo que saben sobre la comunidad local y a que sugieran proyectos que podríamos respaldar de manera importante.

PRIORIDADES/ÁREAS DE ENFOQUE

Creemos que podemos provocar un mayor impacto en las comunidades locales si respaldamos iniciativas en uno de estos cuatro ámbitos:

- Educación de jóvenes
- Vida activa
- Medio ambiente
- Espíritu emprendedor

Estas prioridades reflejan nuestros propios valores y fortalezas como negocio, y se adaptan a los cuatro Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, que son nuestra prioridad. En la [Política de Inversión en la Comunidad](#), podrá encontrar más información al respecto. Para garantizar que nuestro impacto sea sostenible y que tenga un efecto positivo a largo plazo en las comunidades, estamos buscando cómo desarrollar nuestro programa comunitario y entablar colaboraciones a largo plazo con organizaciones sin fines de lucro que están haciendo aportes importantes a las comunidades donde brindan sus servicios.

Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad

El programa Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad, lanzado en el otoño de 2018, reúne las prioridades de Responsabilidad Genuina™ y se adapta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El objetivo es inspirar y empoderar a los estudiantes a través de programas educativos específicos para que sean la próxima generación de emprendedores sociales y ambientales.

Creemos firmemente que la educación puede ser un impulsor fundamental del cambio y, por ello, hemos decidido apoyar a organizaciones que brindan a los niños herramientas y recursos que les permiten

comprender los problemas sociales y ambientales del mundo, para que adopten una mentalidad de prácticas sostenibles y consumo consciente. Hemos decidido colaborar con cuatro organizaciones de Canadá, Honduras y República Dominicana. Creemos que estas pueden propiciar impactos transformacionales y preparar a las generaciones futuras para que contribuyan de forma positiva a las comunidades y el planeta.

Algunas de las colaboraciones son de larga data, como el programa Eco Escuelas, en República Dominicana, al que ayudamos desde 2010. El programa tiene como fin empoderar a los estudiantes para que lideren el cambio a través de un aprendizaje divertido, orientado a la acción y socialmente responsable. Desde que comenzamos a participar, los estudiantes han plantado 67,591 árboles como parte de este programa.

En Honduras, colaboramos con Visión Mundial en un programa de dos años que capacita a los niños para trabajar juntos y diseñar planes de acción para el mejoramiento de áreas como medio ambiente, salud, saneamiento y prevención de violencia en su escuela y comunidad. Se benefició a más de 4,000 niños en 10 escuelas.

Para ampliar el alcance del programa y llegar a más estudiantes, sumamos colaboraciones canadienses en 2018: *Learning for Sustainable Future* y *Earth Rangers*. Estas dos organizaciones están trabajando con niños y jóvenes para informarlos sobre problemas ambientales y promover las prácticas sostenibles.

Durante 2018, invertimos más de \$ 100,000 en el programa Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad: \$ 60,000 en Honduras, más de \$ 20,000 en República Dominicana y la misma cantidad en Canadá.

Educación

La educación permite que las comunidades se desarrollen porque fortalece las habilidades de sus miembros y aporta a la economía. Nuestras inversiones en educación se centran en construir la infraestructura educativa, ofrecer respaldo a los planes de estudio y capacitación para maestros, y lograr que los estudiantes se comprometan con la consciencia ambiental y participen a través del programa Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad (ver en página anterior). Gildan ha trabajado con un grupo de escuelas ubicadas en las comunidades donde tenemos fábricas, a fin de comprobar que se implementan programas sostenibles a largo plazo. En 2018, brindamos apoyo a 27 escuelas en América Central, México, República Dominicana y Haití.

En muchas de las áreas donde realizamos actividades, los niños no disponen de los suministros básicos ni de la infraestructura que necesitan para beneficiarse completamente de su educación. Durante 2018, donamos casi 4,500 paquetes y útiles escolares para niños de Nicaragua, República Dominicana, Haití y Barbados. También donamos materiales para enseñanza y colaboramos con reparaciones e instalaciones de infraestructura e higiene en escuelas de República Dominicana y Honduras. El valor combinado de estos programas superó los \$ 40,000.

Gildan Glow Run

El 17 de noviembre de 2018, tuvo lugar la quinta Gildan Glow Run anual, en la que reunimos más de \$ 48,000 para colaborar en la educación de cientos de niños de bajos recursos de seis escuelas patrocinadas por Gildan, ubicadas en el municipio de Guerra, en República Dominicana. Participaron más de 2,400 personas en la carrera de 5 km, incluyendo empleados, familiares, grupos comunitarios y socios estratégicos. Gildan organiza y es el patrocinador principal del evento, y dona dinero en efectivo y en especie con camisetas del evento.



Vida activa

Fabricamos y comercializamos prendas de vestir que ayudan a los consumidores a tener un estilo de vida activo y priorizamos la salud y el bienestar de nuestros empleados. Por ende, creemos que tenemos un papel que asumir en los programas que respaldamos y que fomentan la salud, el bienestar y el estilo de vida activo en las comunidades que nos rodean. También invertimos en atención médica, en actividades de concientización sobre la salud y la prevención de enfermedades que permitan que las comunidades sean más saludables y productivas.

Respaldo a la vida más saludable en Honduras

Donaciones a hospitales

Como parte de un compromiso de \$ 3.5 millones que asumimos en 2015 para apoyar programas comunitarios en Honduras, continuamos brindando apoyo a los hospitales más grandes del país por medio de la compra de equipo médico muy necesario. En abril de 2018, hicimos la última donación a este fondo: Equipo por \$ 520,000 para la guardia de cirugía pediátrica y de ginecología del Hospital Leonardo Martínez en San Pedro Sula. Con el equipo, se brindarán servicios gratuitos a los pacientes de la región norte del país y se calcula que será usado para más de 8,000 cirugías por año.



Parques para una Vida Mejor

“Parques para una Vida Mejor” es un programa creado por el gobierno de Honduras en colaboración con el sector privado. Apunta a recuperar los espacios públicos, ofrecer un entorno social seguro y positivo, y lugares de recreación para niños y jóvenes, además de fomentar la práctica de deportes y actividad física para mejorar la salud de la población.

En apoyo a este programa, Gildan donó \$ 570,000 para remodelar el parque Majoncho Sosa en San Pedro Sula, donde somos el empleador privado más grande. El parque es el más grande de la ciudad y el segundo más grande del país, y cuenta con iluminación LED eficiente, canchas para varios deportes, plazas de juegos, una pista para correr, kioscos, baños, zonas de descanso y áreas verdes para picnics.



Medio ambiente

De acuerdo con nuestra prioridad de negocio de proteger los recursos ambientales y reducir el impacto ambiental negativo de nuestras actividades, respaldamos iniciativas comunitarias que apuntan a generar impactos ambientales positivos. Promovemos las actividades prácticas entre las familias, las escuelas y nuestros propios empleados.

Durante 2018, los empleados de la Compañía siguieron participando en actividades de restauración y voluntariado ambiental, tales como reforestación. En República Dominicana, hicimos una donación de \$ 7,000 que permitió que 100 empleados voluntarios plantaran 4,000 árboles, y, en Nicaragua, nuestro respaldo logístico y la donación de \$ 5,500 permitió que se plantaran 5,200 ejemplares forestales. El Día de la Tierra de 2018, los empleados y sus familias de las plantas de América Central participaron en actividades ambientales, como el reciclaje. Más de 200 niños participaron en actividades como concursos de dibujo que tenían como fin que aprendieran sobre el medio ambiente y, al mismo tiempo, se divirtieran.

Espíritu emprendedor

El espíritu emprendedor está integrado en los valores corporativos; además, creemos que es un aporte importante para el desarrollo económico de las comunidades. Permite que se logre la autosuficiencia financiera, la cual fortalece las situaciones personales e incrementa la independencia, particularmente de las mujeres.

Gracias a nuestro espíritu emprendedor y a la magnitud de nuestra experiencia, podemos respaldar de manera significativa a los emprendedores emergentes. Dentro de la Compañía, brindamos apoyo a los empleados y a sus familias que tienen pequeños negocios familiares al ofrecerles la oportunidad de mostrar y promocionar sus productos o servicios entre sus colegas. Externamente, colaboramos con organizaciones no gubernamentales locales para ofrecer talleres que promuevan el espíritu emprendedor.

La Comunidad Emprende

En 2018, lanzamos una nueva iniciativa en República Dominicana llamada “La Comunidad Emprende”. El programa, cofinanciado por la Embajada de Canadá y en asociación con Batey Relief Alliance, busca empoderar a la mujer y a los jóvenes, brindando capacitación, orientación y apoyo para desarrollar sus propios negocios. Las conferencias y los talleres gratuitos proporcionan los conocimientos y las habilidades prácticas que permiten que los participantes descubran nuevas formas de autoabastecerse y mantener a sus familias. Entre 2018 y 2019, se brindarán 12 talleres y 12 conferencias, destinadas a más de 180 participantes en Guerra, donde está situada la planta textil y donde somos el mayor empleador.

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Animamos a los empleados a perseguir sus intereses personales y apoyar causas que son importantes para ellos. Creemos que esta es una manera eficaz de abordar los problemas que afectan a las comunidades donde estos viven y trabajan. También facilitamos actividades de voluntariado dirigidas por los empleados en todas las fábricas del mundo y, en muchos lugares, la Compañía aporta la misma cantidad de los fondos obtenidos por los grupos de empleados para las causas por las que trabajan.

Parte de Tu Vida

El programa Parte de Tu Vida invita a los empleados de Nicaragua a sugerir ideas de proyectos comunitarios que les gustaría que tengan el respaldo de la Compañía, específicamente proyectos de educación para implementar en las comunidades donde viven. Un comité que incluye representantes de Recursos Humanos, RSE, Ingeniería, Compras y empleados directos analiza todas las ideas. Los proyectos se seleccionan según su viabilidad, su impacto social, el plazo de implementación y el tipo de proyecto.

En 2018, seleccionamos 2 proyectos a los que brindamos nuestro apoyo: donamos más de \$ 18,000 a dos escuelas locales. En una de ellas, los fondos se utilizaron para construir una cafetería escolar; en la otra, se repararon los cercos para mejorar la seguridad.



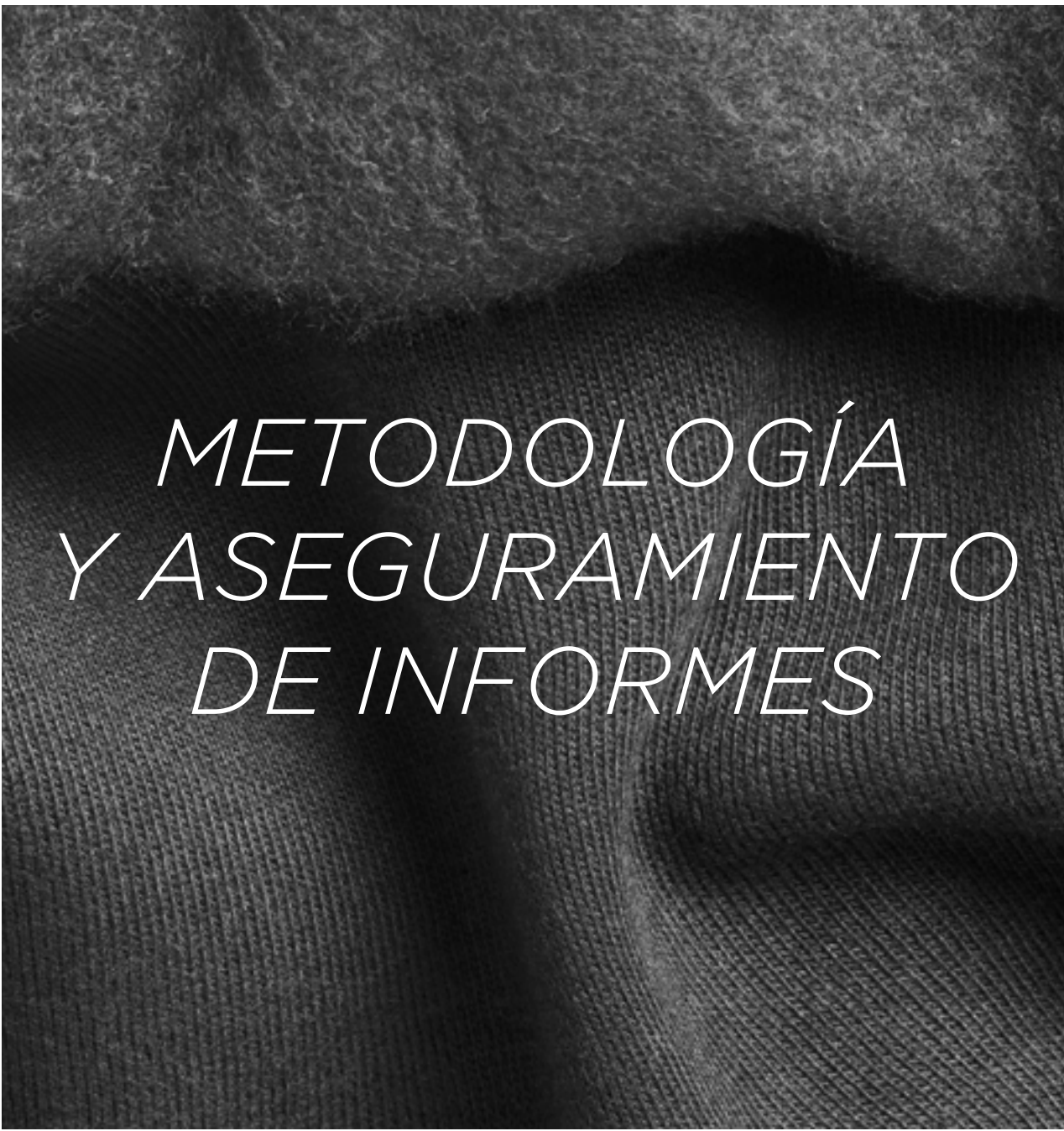
“Este proyecto implica más seguridad para los niños que asisten a la escuela. Gildan es la primera compañía que brinda apoyo a la escuela y a la comunidad donde vivimos”.

- María de Jesús Mora Alemán, empleada de ANNIC Sewing

“Ahora nuestros niños están más seguros en la escuela. Asistimos a la ceremonia de inauguración, y mi marido y yo, que trabajamos en Gildan, sentimos muchísimo orgullo por el aporte y agradecemos a la Compañía”.

- Jeny Arias Cerda, empleada de ANNIC Sewing





METODOLOGÍA Y ASEGURAMIENTO DE INFORMES

Gildan ha publicado un informe de sostenibilidad que abarca sus iniciativas desde 2004. Este informe refleja las actividades realizadas durante el año calendario 2018 y presenta información sobre temas relativos a las nuestras operaciones de Gildan en América del Norte, América Central, la cuenca del Caribe y Asia, así como de cualquier impacto significativo derivado de estas. La información sobre los contratistas externos de manufactura y proveedores de materias primas también se incluye cuando se considera relevante y está disponible.

Este documento contiene información sobre los temas y asuntos que reflejan las iniciativas y los programas de la organización 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 textil, así como para las partes interesadas principales: empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y comunidades donde operamos.

A menos que se indique lo contrario, los datos sobre los fabricantes externos abarcan las plantas de 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.

Los importes que figuran en este informe están expresados en dólares estadounidenses, a menos que se indique de otro modo.

Inclusiones y exclusiones

Se han incluido datos de la planta Río Nance 6 en Honduras por primera vez, tanto en los cálculos de salud y seguridad y en los ambientales.

La información ambiental relacionada con el distribuidor de prendas deportivas de Australia y con el fabricante de hilados de Estados Unidos adquiridos en 2017 no se ha incluido en los cálculos correspondientes a 2018, además de dos centros de distribución abiertos en 2018. Por último, no incluimos información ambiental de la oficina de Barbados. Sin embargo, todas estas plantas se han incluido en los cálculos de salud y seguridad del informe de 2018.

Metodología

Los datos recopilados en este informe son el resultado de una tarea colectiva del personal de Gildan en los distintos sitios de la Compañía.

Este informe se redactó en conformidad con las normas de GRI: Opción integral. Las normas de 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.

Estas pautas se aplicaron en la recolección e interpretación de todos los datos presentados en el informe y sirven como 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 contenidos de GRI incluido al final de este informe hace referencia clara a la ubicación de las divulgaciones relacionadas con la importancia 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 de GRI y está disponible públicamente en la [Lista de Informes según las normas de GRI](#) y la [Base de Datos de GRI de Divulgación sobre Sostenibilidad](#).

Revisión

Toda la información importante contenida en este documento se revisó internamente para garantizar que las partes interesadas tuvieran una adecuada representación de nuestro desempeño durante 2018.

Los lectores pueden consultar el Índice de contenidos de 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](#).

El 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 que debe aplicarse donde existan amenazas de daños graves o irreversibles para la seguridad humana o degradación ambiental. 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 garantizan la protección ambiental y la seguridad humana, tales como las siguientes:

- Código de Prácticas de Sustancias Restringidas
- Sistema de Gestión Ambiental, de Salud y Seguridad
- Sistema de Calidad Global
- Certificación Oeko-Tex® Standard 100
- Una estrategia basada en los riesgos para el cambio climático
- Programa de ergonomía para prevenir trastornos musculoesqueléticos
- Análisis de causa principal

ASEGURAMIENTO

Corporate Citizenship, una consultora mundial de administración que se especializa en sostenibilidad y responsabilidad corporativa, ha realizado un aseguramiento limitado sobre datos de rendimiento ambiental, 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 2018.

Entre los datos sobre medio ambiente, salud y seguridad incluyendo en la revisión de garantía, se incluyen los siguientes:

- Uso de energía total anual
- Uso de agua total
- Cantidad total de desechos
- 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 ubicación
- Cantidad parcial de emisiones de Alcance 3 de gases de efecto invernadero (GEI)
- Total de emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos
- Cantidad total de refrigerantes
- Tasa de lesiones laborales de los empleados
- Tasa de frecuencia de lesiones que ocasionan pérdida de tiempo de los empleados
- Tasa de gravedad de lesiones de los empleados

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

Apéndice: Compromiso de las partes interesadas

Partes interesadas	Actividad	Frecuencia	Inquietudes	Tema importante	Más información
Inversionistas/ Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Reunión general anual: permite emitir un voto de asesoramiento sobre el enfoque que aplica la Compañía a la compensación de los ejecutivos. Llamadas de conferencia para el informe de resultados Evaluación de materialidad del período 2017 Llamadas de conferencia para el informe de resultados Estudio de percepción del inversionista Día del inversionista en el sitio Reuniones previa solicitud con los miembros de la Junta 	Anual Trimestral Trienal Trimestral Anual Anual Especial	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia y panorama del mercado Responsabilidad social corporativa 	Todas	
Junta de Directores	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de la Junta Diversas visitas al sitio 	Trimestral Especial	Responsabilidad social corporativa	Ética y cumplimiento de negocios	
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta global de compromiso de los empleados Encuestas sobre percepciones y preferencias Evaluación de materialidad del período 2017 Reuniones de comités de empleados y la gerencia Reuniones de empleados: sede central Comunicaciones por circuito de TV Gildan interno Mesas redondas 	Trienal Especial Trienal Mensual Bimensual Semanal Bimensual	<ul style="list-style-type: none"> Bienestar de los empleados Condiciones laborales Sostenibilidad ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad Derechos humanos y laborales Gestión de aguas residuales y agua para nuestras operaciones 	
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de materialidad del período 2017 Referencias Auditorías 	Trienal Bienal Cada vez que sea necesario	<ul style="list-style-type: none"> Derechos laborales Abastecimiento responsable Trazabilidad Calidad del producto Sostenibilidad ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> Ética y cumplimiento de negocios Salud y seguridad Derechos humanos y laborales 	
ONG	<ul style="list-style-type: none"> Membresías Solicitudes de auditoría Participación en mesas redondas Reuniones de comité Conferencias Seminarios en línea Talleres Evaluación de materialidad 	Cada vez que sea necesario	<ul style="list-style-type: none"> Bienestar de los empleados Derechos laborales Libertad de asociación Medidas contra el cambio climático 	<ul style="list-style-type: none"> Salud y seguridad Derechos humanos y laborales Abastecimiento responsable 	
Comunidades locales	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de la alcaldía También a través de ONG relevantes (consultar anteriormente) 	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de la comunidad Programas de educación Medio ambiente 	Impacto de negocio en la comunidad	
Estudiantes/entornos académicos/escuelas	<ul style="list-style-type: none"> Orientación Programa de pasantías Participación en proyectos de investigación 	Anualmente	<ul style="list-style-type: none"> Programas de educación Creación de puestos de trabajo Derechos laborales 	Derechos humanos y laborales	
Gobierno	Reuniones	Cada vez que sea necesario	<ul style="list-style-type: none"> Inversión extranjera directa Seguridad jurídica Creación de puestos de trabajo Responsabilidad social corporativa 	<ul style="list-style-type: none"> Ética y cumplimiento de negocios Derechos humanos y laborales 	

Apéndice: Empleados

Porcentaje de mujeres en
puestos de administración
que generan ingresos: **32%**

Clasificación de los empleados de Gildan en todo el mundo por región y género

	Empleados permanentes		Empleados temporales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
América del Norte	3,287	3,272	18	22
América Central	19,614	16,600	96	65
Cuenca del Caribe	2,526	2,453	12	26
Asia	1,601	1,811	0	0
TOTAL	27,028	24,136	126	113
TOTAL GENERAL	51,403			

Empleados de Gildan por edad y región

	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50
América del Norte	1,842	3,117	1,640
América Central	21,953	14,150	272
Cuenca del Caribe	2,706	2,185	126
Asia	1,836	1,524	52
TOTAL	28,337	20,976	2,090

Cantidad total de empleados nuevos durante el período sobre el que se informa, por grupo etario, género y región

Región	Total			Hombres			Mujeres		
	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50
Asia	6	12	1	3	7	1	3	5	0
Cuenca del Caribe	1,696	621	17	872	219	13	824	402	4
América Central	8,140	1,131	8	4,698	720	5	3,442	411	3
América del Norte	396	493	210	223	203	109	173	290	101
TOTAL GENERAL	12,731								

Tasa de empleados nuevos durante el período sobre el que se informa, por grupo etario, género y región

Región	Total			Hombres			Mujeres		
	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50
Asia	0.01%	0.03%	0.00%	0.01%	0.02%	0.00%	0.01%	0.01%	0.00%
Cuenca del Caribe	3.90%	1.43%	0.04%	2.00%	0.50%	0.03%	1.89%	0.92%	0.01%
América Central	18.71%	2.60%	0.02%	10.80%	1.65%	0.01%	7.91%	0.94%	0.01%
América del Norte	0.91%	1.13%	0.48%	0.51%	0.47%	0.25%	0.40%	0.67%	0.23%

Cantidad total de empleados despedidos durante el período sobre el que se informa, por grupo etario, género y región

Región	Total			Hombres			Mujeres		
	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50
Asia	2	5	1	0	3	1	2	2	0
Cuenca del Caribe	953	553	15	497	196	8	456	357	7
América Central	5,008	2,271	34	3,050	1,361	24	1,958	910	10
América del Norte	437	664	418	242	311	159	195	353	259
TOTAL GENERAL	10,361								

Apéndice: Empleados

Tasa de rotación de empleados durante el período sobre el que se informa, por grupo etario, género y región

Región	Total			Hombres			Mujeres		
	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50
Asia	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Cuenca del Caribe	2.19%	1.27%	0.03%	1.14%	0.45%	0.02%	1.05%	0.82%	0.02%
América Central	11.51%	5.22%	0.08%	7.01%	3.13%	0.06%	4.50%	2.09%	0.02%
América del Norte	1.00%	1.53%	0.96%	0.56%	0.71%	0.37%	0.45%	0.81%	0.60%

Remuneración de los empleados

Salario mensual promedio (Honduras)

Nivel	BU	Proporción del salario de mujeres y de hombres
Gerencia superior	HOS	118%
	REG	88%
	REG	105%
	REG	90%
superior	88%	67%
	HDC	0%
	REG	88%
	REG	88%
Coordinadores sénior y coordinadores (gerencia media)	HOS	104%
	COSTURA	100%
	TEXTIL	90%
	HDC	87%
Supervisión	REG	96%
	HOS	113%
	COSTURA	100%
	TEXTIL	103%
Soporte	HDC	127%
	REG	116%
	HOS	97%
	COSTURA	100%
	TEXTIL	97%
	HDC	105%
	REG	88%

Cantidad total de horas de capacitación

Capacitación provista	Horas
Código de Conducta	29,080
Código de Ética	27,794
Medio Ambiente, Salud y Seguridad	158,191
Código de Prácticas de Sustancias Restringidas	3,805
Desarrollo humano	69,653
Habilidades técnicas de manufactura	4,649,343
Otras capacitaciones	247,868
TOTAL	5,185,734

Tasa de frecuencia de enfermedades ocupacionales (OIFR): empleados

2018	
OIFR/millón de horas laborales	0.001

Resultados de las auditorías sociales internas: plantas pertenecientes a Gildan y plantas especializadas

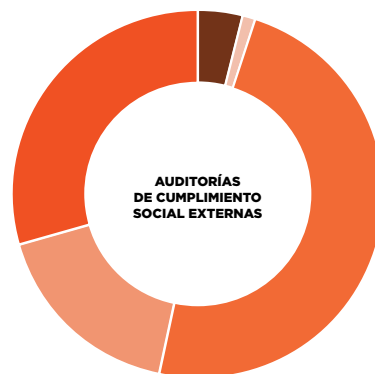
Instancias de incumplimiento laboral por categoría

2018	
SSMA	149
Conservación de registros	15
Códigos y políticas de la Compañía	11
Horas de trabajo	5
Sistema de quejas	0
Información legal	3
Disciplina	0
Trabajo forzado	3
Acoso y abuso	2
No discriminación (Derechos de la mujer y embarazo)	1
No discriminación	1
Compensación y beneficios	1
Subcontratación	0
Total	191

Instancias graves de incumplimiento por categoría

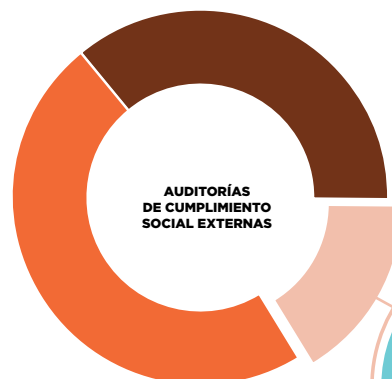
2018	
SSMA	0
Acoso y abuso	1
No discriminación	0
Trabajo forzado	1
Compensación y beneficios	0
Medidas disciplinarias	1

Apéndice: Empleados



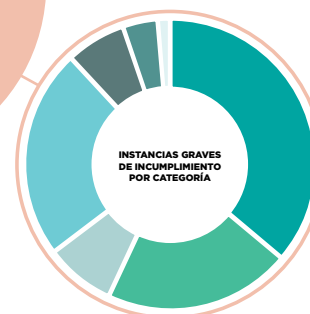
2018

BSCI	4%
Better Work	1%
Cliente	48%
Fair Labor Association	0%
SMETA	17%
Worldwide Responsible Accredited Production	29%



2018

Menor	246 (48%)
Moderada	182 (36%)
Grave	77 (16%)



Auditorías de cumplimiento social internas Plantas de contratistas externos

Instancias de incumplimiento laboral por categoría

2018	
SSMA	272
Horas de trabajo	94
Conservación de registros	32
Información legal	60
Compensación y beneficios	8
Código y políticas, procedimientos y sensibilización de la Compañía	14
Medio ambiente	1
Residencias	13
Disciplina	1
Trabajo infantil	3
No discriminación	3
Libertad de asociación	2
Subcontratación	1
Sistema de quejas	0
Libertad de movimiento	1
Total	505

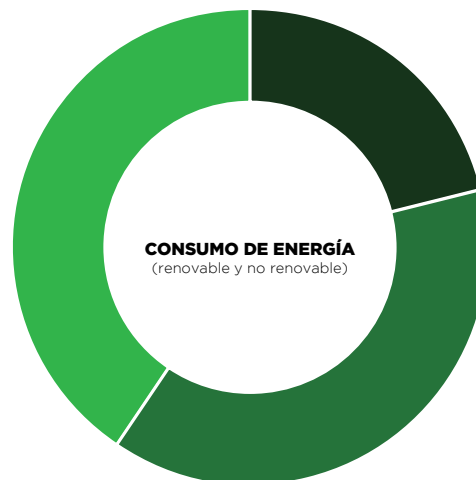
2018	
Porcentaje de plantas de contratistas externos activos auditadas por lo menos una vez	63%

2018	
Cantidad de relaciones laborales rescindidas con contratistas	9

Instancias graves de incumplimiento por categoría

Horas de trabajo	28	Compensación y beneficios	5
Información legal	16	Trabajo infantil	3
Medio ambiente	0	Subcontratación	0
Conservación de registros	6	Disciplina	0
Salud y seguridad	18	Trabajo forzado	1

Apéndice: Medio ambiente



	Unidades	2018
COMBUSTIBLES NO RENOVABLES ADQUIRIDOS Y CONSUMIDOS (combustible, gas natural, gas natural licuado, propano, diésel, etc.)	MWh	476,110.50
ELECTRICIDAD NO RENOVALE ADQUIRIDA	MWh	855,504.72
ENERGÍA RENOVABLE TOTAL ADQUIRIDA O GENERADA (biomasa, solar, eólica, hidroeléctrica, etc.)	MWh	903,851.48

Desechos

	2018	2017	2016	2015
VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD DE DESECHOS EN COMPARACIÓN CON LA REFERENCIA DE 2015	-0.3%	-13%	-5%	0%
PORCENTAJE DE DESECHOS DESTINADOS A VERTEDEROS	11%	16%	14%	11%
Evolución de la intensidad de los desechos destinados a vertederos a partir del valor de referencia (%)	3%	47%	31%	0%

Multas ambientales:

- Multas o penalizaciones importantes (de más de \$ 10,000 únicamente) relacionadas con problemas ambientales o ecológicos:

	2018	2017	2016	2015
Cantidad de infracciones a las obligaciones/reglamentaciones legales	0	0	1	2
Cantidad de multas/penalizaciones relacionadas con lo anterior	0	0	171,000	79,000
Responsabilidad ambiental acumulada al final del año	0	0	0	0

Costos totales de energía: USD \$ 101,501,046

Índice de contenido de GRI

Norma de GRI	Divulgación	Número(s) de página o URL	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación
GRI 101: Fundamento 2016					
Divulgaciones generales					
GRI 102: Divulgaciones generales 2016	Perfil organizativo				
	102-1 Nombre de la organización	Formulario de información anual de 2018, pág. 4			
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Formulario de información anual de 2018, págs. 10 y 11			
	102-3 Ubicación de la oficina central	Formulario de información anual de 2018, pág. 4			
	102-4 Ubicación de las nuestras operaciones	Información anual de 2018, págs. 4, 10 y 11			
	102-5 Formulario legal y de propiedad	Información anual de 2018, pág. 4			
	102-6 Mercados donde se brindan servicios	Información anual de 2018, págs. 8 y 9			
	102-7 Escala de la organización	Informe a los accionistas de 2018, págs. 5 a 8 y 11 a 17			
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Nuestra fuerza laboral, pág. 35			
		Apéndice: Personal, pág. 71			
	102-9 Cadena de suministro	Apéndice: Empleados, pág. 9			
		Nuestra cadena de suministro, pág. 45			
	102-10 Cambios importantes en la organización y en su cadena de suministro	Informe a los accionistas de 2018, pág. 71			
		Aspectos destacados de 2018, pág. 12			
	102-11 Principio preventivo o enfoque	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-12 Iniciativas externas	Código de Conducta			
		Partes interesadas y socios, pág. 23			
	102-13 Membresía en asociaciones	Partes interesadas y socios, pág. 23			
	Estrategia				
	102-14 Declaración del encargado sénior de toma de decisiones	Mensaje del Presidente y Director Ejecutivo, pág. 4			
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Informe a los accionistas de 2018, págs. 34 a 43			
	Ética y cumplimiento				
	102-16 Valores, principios, normas y reglas de conducta	Visión, misión y valores, pág. 11			
		Códigos y políticas			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre ética	Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
		Contacto			
	Gobernabilidad				
	102-18 Estructura de gobernabilidad	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, págs. 52 a 58			
	102-19 Delegación de la autoridad	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, págs. 54 y 55			
	102-20 Responsabilidad ejecutiva en temas de índole social, económica y ambiental	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, pág. 56			
	102-21 Consulta a las partes interesadas sobre temas de índole social, económica y ambiental	Mecanismos para presentar quejas, Circular de representación de 2018, págs. 56 y 62			
	102-22 Composición del máximo cuerpo directivo y de sus comités	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, págs. 50 a 58, 68 a 70			
	102-23 Director del máximo cuerpo directivo	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, pág. 52			
	102-24 Nominación y selección del máximo cuerpo directivo	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, págs. 54, 59 a 61			
	102-25 Conflictos de intereses	Gobernabilidad, Circular de representación de 2018, págs. 52 y 53			

Índice de contenido de GRI

102-26 Rol del máximo cuerpo directivo en el establecimiento de metas, valores y estrategias	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, págs. 53 y 54			
102-27 Conocimiento colectivo del máximo cuerpo directivo	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, págs. 59 y 60			
102-28 Evaluación del desempeño del máximo cuerpo directivo	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, págs. 56 a 61			
102-29 Identificación y administración de impactos de índole social, económica y ambiental	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, pág. 64			
102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, pág. 64			
102-31 Análisis de temas de índole social, económica y ambiental	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, págs. 53 y 64			
102-32 Rol del máximo cuerpo directivo en el Informe de Sostenibilidad	Gobernabilidad. Circular de representación de 2018, pág. 56			
102-33 Comunicación de inquietudes graves	Mecanismos para presentar quejas. Circular de representación de 2017, págs. 58 y 59			
102-34 Naturaleza y cantidad total de inquietudes graves	Cumplimiento social y supervisión, págs. 46 y 47			
	Auditorías ambientales, pág. 61			
	Apéndices, págs. 72 y 73			
102-35 Políticas de remuneración	Circular de representación de 2018, págs. 20 a 51			
102-36 Proceso para determinar la remuneración	Circular de representación de 2018, págs. 20 a 51			
102-37 Participación de las partes interesadas en la remuneración	Circular de representación de 2018, pág. 9			
102-38 Relación de la compensación total anual		Esta relación no se divulga.	Restricciones de confidencialidad	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
102-39 Incremento del porcentaje en la relación de la compensación total anual		Esta relación no se divulga.	Restricciones de confidencialidad	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
Compromiso de las partes interesadas				
102-40 Lista de grupos de partes interesadas	Partes interesadas y socios, pág. 23			
	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	Apéndice: Compromiso de las partes interesadas, pág. 70			
102-41 Convenios colectivos	Libertad de asociación, pág. 43			
102-42 Identificación y selección de partes interesadas	Partes interesadas y socios, pág. 23			
	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
102-43 Enfoque al compromiso de las partes interesadas	Partes interesadas y socios, pág. 23			
	Apéndice: Compromiso de las partes interesadas, pág. 70			
102-44 Temas e inquietudes clave planteados	Estrategia de Responsabilidad Genuina, pág. 20			
	Apéndice: Compromiso de las partes interesadas, pág. 70			

Índice de contenido de GRI

	Práctica de presentación de informes				
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
		Informe a los accionistas de 2018, págs. 55 a 58			
	102-46 Definición del contenido del informe y de los límites de los temas	Estrategia de Responsabilidad Genuina, pág. 20			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-47 Lista de temas importantes	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
	102-48 Actualización de información	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-49 Cambios en la presentación de informes	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-50 Período de presentación de informes	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-51 Fecha del último informe	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-52 Ciclo de presentación de informes	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-53 Punto de contacto en caso de preguntas sobre el informe	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-54 Reclamos sobre la presentación de informes según las normas de GRI	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	102-55 Índice de contenidos de GRI	Índice de contenido de las normas de GRI			
GRI 201: Rendimiento económico del período 2016	102-56 Aseguramiento externo	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Acerca de Gildan, pág. 7			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Aspectos destacados de 2018, pág. 12			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Aspectos destacados de 2018, pág. 12			
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Informe a los accionistas de 2018, págs. 11, 90 a 98			
	201-2 Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades a causa del cambio climático	Informe a los accionistas de 2018, pág. 37			
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación	Informe a los accionistas de 2018, págs. 64, 78, 90			
GRI 202: Presencia en el mercado durante 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Informe a los accionistas de 2018, pág. 91			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Salarios justos, pág. 39			
		Talento local, pág. 63			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Salarios justos, pág. 39			
		Talento local, pág. 63			

Índice de contenido de GRI

	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Apéndice: Personal, pág. 72			
	202-1 Relaciones del salario inicial estándar por género comparado con el salario mínimo local	Apéndice: Personal, pág. 72	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
		Salarios justos, pág. 39			
GRI 203: Impactos económicos indirectos de 2016	202-2 Proporción de puestos gerenciales sénior ocupados por personas de la comunidad local	Talento local, pág. 63			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Impacto económico, pág. 63			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de administración y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 27			
		Impacto económico, pág. 63			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Objetivos y propósitos, pág. 27			
	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios compatibles	Impacto económico, pág. 63			
	203-2 Impactos económicos indirectos importantes	Impacto económico, pág. 63			
GRI 204: Prácticas de adquisición del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		SDG 8, pág. 22			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de administración y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Proveedores locales, pág. 63			
GRI 205: Anticorrupción en el período 2016	204-1 Proporción de gastos en proveedores locales	Proveedores locales, pág. 63			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Código de Ética, págs. 12 y 13			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de administración y sus componentes	Código de Ética, pág. 17			
		Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento, pág. 17			
		Línea directa de ética y cumplimiento, pág. 18			
		Código de Ética, págs. 12 y 13			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento, pág. 17			
		Gestión de riesgos, pág. 18			
	205-1 nuestras operaciones evaluadas para detectar riesgos relacionados con la corrupción	Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento, pág. 17			

Índice de contenido de GRI

	205- 2 Comunicación y capacitación sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción	Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento, pág. 17	Este indicador se informa parcialmente.	Información no disponible	En 2018, Gildan lanzó una capacitación en línea sobre la Política Anticorrupción, destinada a los empleados administrativos y de la gerencia. En 2019, tenemos previsto impartir un nuevo programa de capacitación, dirigido a toda la Compañía, para reforzar el contenido de esta política.
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas implementadas	Política Anticorrupción y Programa de Cumplimiento, pág. 17			
GRI 206: Conducta anticompetitiva durante 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Código de Ética, págs. 21 y 22 Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Código de Ética, pág. 17			
		Código de Ética, págs. 21 y 22			
		Línea directa de ética y cumplimiento, pág. 18			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Gestión de riesgos, pág. 18			
	206-1 Acciones legales a causa de conductas anticompetitivas y antimonopolio	Otras cuestiones, pág. 19			
GRI 300 Serie de normas ambientales: temas importantes					
GRI 301: Materiales de 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Algodón, pág. 59 Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Algodón, pág. 59			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Algodón, pág. 59			
	301-1 Materiales usados por peso o volumen	Algodón, pág. 59	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
	301-2 Materiales ingresantes reciclados usados	Gestión de desechos, pág. 57			
	301-3 Productos regenerados y los materiales de sus empaques	Gestión de desechos, pág. 57			
GRI 302: Energía del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Uso de la energía, pág. 50			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Uso de la energía, pág. 50			
		Energía renovable, pág. 53			
		Eficiencia energética, pág. 53			
		Innovaciones en eficiencia energética, pág. 54			

Índice de contenido de GRI

	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Uso de la energía, pág. 50			
		Apéndice: Medio ambiente, pág. 74			
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Uso de la energía, pág. 50			
		Apéndice: Medio ambiente, pág. 74			
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	Uso de la energía, pág. 51			
	302-3 Intensidad energética	Uso de la energía, pág. 50			
	302-4 Reducción del consumo energético	Uso de la energía, pág. 50			
Gestión de aguas residuales y agua para las nuestras operaciones					
GRI 303: Agua del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Gestión del agua, pág. 55			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Gestión del agua, pág. 55			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Consumo de agua, pág. 55			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	303-1 Extracción de agua por fuente	Consumo de agua, pág. 55			
	303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción de agua	Consumo de agua, pág. 55			
	303-3 Agua reciclada y reutilizada	Consumo de agua, pág. 55			
		Gestión de aguas residuales, pág. 55			
GRI 306: Efluentes y desechos del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Gestión de aguas residuales, pág. 55			
		Gestión de desechos, pág. 57			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Gestión de aguas residuales, pág. 55			
		Gestión de desechos, pág. 57			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			

Índice de contenido de GRI

	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Gestión de aguas residuales, pág. 55			
		Gestión de desechos, pág. 57			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
		Apéndice: Medio ambiente, pág. 74			
	306-1 Vertido de agua por calidad y destino	Gestión de aguas residuales, pág. 55			
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Gestión de desechos, pág. 57	Este indicador se informa parcialmente.	No corresponde	Este indicador se informa parcialmente porque no se lo identificó como importante. Solo el vertido de aguas residuales se identificó de ese modo.
		Apéndice: Medio ambiente, pág. 74			
	306-3 Derrames importantes		Este indicador no se informa.	No corresponde	Este indicador no se informa porque no se identificó como importante. Solo el vertido de aguas residuales se identificó de ese modo.
	306-4 Transporte de desechos peligrosos		Este indicador no se informa.	No corresponde	Este indicador no se informa porque no se identificó como importante. Solo el vertido de aguas residuales se identificó de ese modo.
	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertido de agua o escorrentías	Gildan no vierte agua en ninguna área protegida y no afecta de manera significativa ningún cuerpo de agua y su hábitat con estos vertidos.			
GRI 304: Biodiversidad del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Biodiversidad, pág. 56			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Biodiversidad, pág. 56			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	304-1 Sitios operativos que nos pertenecen, que alquilamos o manejamos en áreas protegidas o en sus cercanías, o en áreas de alto valor de biodiversidad fuera de áreas protegidas		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	304-2 Impactos importantes en la biodiversidad causados por las actividades, los productos y los servicios		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	304-3 Hábitats protegidos o recuperados	Medio ambiente, pág. 66	Este indicador se informa parcialmente.	No corresponde	No importante
	304-4 Especies de la Lista Roja de Especies Amenazadas de la UICN y especies de la lista de conservación nacional con hábitats ubicados en áreas afectadas por las nuestras operaciones	Biodiversidad, pág. 56	Este indicador se informa parcialmente.	No corresponde	No importante

Índice de contenido de GRI

GRI 305: Emisiones del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Emisiones atmosféricas, p. 51			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Emisiones atmosféricas, p. 51			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Emisiones atmosféricas, p. 51			
		Sistemas de gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	Emisiones de GEI directas (Alcance 1)	Emisiones de gases de efecto invernadero, pág. 52			
	Emisiones de GEI indirectas (Alcance 2)	Emisiones de gases de efecto invernadero, pág. 52			
	Otras emisiones de GEI indirectas (Alcance 3)	Emisiones de gases de efecto invernadero, pág. 52	El indicador se informa parcialmente.	Información no disponible	Gildan comenzó a recopilar datos de Alcance 3 en 2018.
	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones de gases de efecto invernadero, pág. 52			
GRI 307: Cumplimiento ambiental del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
		Información anual de 2018, pág. 19			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
	103-3 Evaluación del Enfoque de Gestión	Objetivos y propósitos, pág. 26			
		Sistemas de Gestión y Política Ambiental, pág. 60			
		Apéndice: Medio ambiente, pág. 74			
	307-1 Incumplimiento de leyes y normas ambientales	Gastos y multas ambientales, pág. 60			
		Apéndice: Medio ambiente, pág. 74			

Índice de contenido de GRI

GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Auditorías, pág. 61			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Auditorías, pág. 61			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Descripción general de los resultados de las auditorías realizadas en 2018, pág. 46			
		Resultados de las auditorías de 2018, pág. 61			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 73			
	308-1 Nuevos proveedores seleccionados con criterios ambientales	Abastecimiento responsable, pág. 44			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas implementadas	Descripción general de los resultados de las auditorías realizadas en 2018, pág. 46			
		Resultados de las auditorías de 2018, pág. 60			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 73			
GRI 400 Serie de normas sociales: temas importantes					
GRI 401: Empleo en el período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Nuestro personal, pág. 35			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Nuestro personal, pág. 35			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Apéndice: Trabajadores, pág. 71			
	401-1 Nuevos empleados contratados y rotación de empleados	Apéndice: Trabajadores, pág. 71			
	401-2 Beneficios provistos a los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los empleados temporales ni de tiempo parcial	Beneficios, pág. 39			
	401-3 Permiso por paternidad		Este indicador no se informa.	Restricciones de confidencialidad	Los detalles del permiso por paternidad por sitio no se informan públicamente.
Gestión de aguas residuales y agua para las nuestras operaciones					
GRI 403: Salud y seguridad ocupacionales del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Nuestro lugar de trabajo, pág. 29			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Métricas de salud y seguridad, pág. 29			
		Bienestar y salud, pág. 31			

Índice de contenido de GRI

	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Desempeño en términos de salud y seguridad, pág. 29			
		Métricas de salud y seguridad, pág. 30			
		Tendencias a diez años de incidentes laborales en el mundo, pág. 30			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Descripción general de los resultados de las auditorías realizadas en 2018, pág. 60			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
	403-1 Gestión de salud y seguridad ocupacionales	Métricas de salud y seguridad, pág. 29			
		Política Mundial de Salud y Seguridad			
	403-2 Identificación y evaluación de peligros, e investigación de incidentes	Métricas de salud y seguridad, pág. 29			
		Ergonomía, pág. 32			
		Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
		Supervisión de cumplimiento social, pág. 46			
		Política Mundial de Salud y Seguridad			
	403-3 Servicios de salud ocupacional	Ergonomía, pág. 32			
		Atención de la salud en las fábricas, pág. 32			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad ocupacionales	Comités locales de salud y seguridad, pág. 31			
	403-5 Capacitación para los trabajadores sobre salud y seguridad ocupacionales	Capacitación sobre salud y seguridad, pág. 31			
		Ergonomía, pág. 32			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Estilo de vida saludable, pág. 33			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos de salud y seguridad ocupacionales directamente vinculados a través de relaciones de negocios	Política Mundial de Salud y Seguridad			
		Abastecimiento responsable, pág. 45			
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacionales	Política Mundial de Salud y Seguridad			
	403-9 Lesiones laborales	Desempeño en términos de salud y seguridad, pág. 29	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	Los datos completos de salud y seguridad no se informan públicamente.
		Métricas de salud y seguridad, pág. 30			
		Tendencias a diez años de incidentes laborales en el mundo, pág. 30			
	403-10 Mala salud laboral	Apéndice: Trabajadores, pág. 72	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	Los datos completos de salud y seguridad no se informan públicamente.
GRI 404: Capacitación y educación del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Programas de capacitación y desarrollo, pág. 40			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Programas de capacitación y desarrollo, pág. 40			

Índice de contenido de GRI

	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Gestión del rendimiento, p. 42			
	404-1 Horas de capacitación promedio, por año y por empleado	Programas de capacitación y desarrollo, pág. 40	Este indicador se informa parcialmente.	Información no disponible	La información relacionada con la cantidad de horas de capacitación por género y por categoría de empleado no está disponible en todos los sitios.
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	Programas de capacitación y desarrollo, pág. 40			
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones regulares de desarrollo profesional y desempeño	Gestión del rendimiento, p. 42			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades para el período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Diversidad e inclusión, pág. 35			
		Política de Diversidad e Inclusión			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Diversidad e inclusión, pág. 35			
		Política de Diversidad e Inclusión			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Diversidad e inclusión, pág. 35			
		Política de Diversidad e Inclusión			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 71			
	405-1 Diversidad de los cuerpos directivos y los empleados	Diversidad e inclusión, pág. 35			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 71			
	405-2 Relación del salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
Derechos humanos y laborales					
GRI 402: Relaciones/ administración laboral del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Cuidar a nuestro personal, pág. 28			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Nuestro lugar de trabajo, pág. 29			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Derechos de los empleados, pág. 42			
		Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
	402-1 Plazos mínimos de notificación de cambios operativos		Este indicador no se informa.	Restricciones de confidencialidad	Esta política interna no se informa públicamente.

Índice de contenido de GRI

GRI 406: No discriminación del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Derechos de los empleados, pág. 42			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas implementadas	Descripción general de los resultados de las auditorías realizadas en 2018, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
GRI 407: Libertad de asociación y convenio colectivo del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Libertad de asociación, pág. 43			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Libertad de asociación, pág. 43			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Libertad de asociación, pág. 43			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 73			
	407-1 nuestras operaciones y proveedores que pueden poner en riesgo el derecho de libertad de asociación y de convenio colectivo	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 73			
GRI 408: Trabajo infantil del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
		Derechos humanos, pág. 43			
		Políticas para evitar las repercusiones negativas en los derechos humanos, pág. 44			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 73			

Índice de contenido de GRI

	408-1 nuestras operaciones y proveedores en riesgo considerable de incidentes relacionados con el trabajo infantil	Apéndice: Trabajadores, pág. 73 Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
GRI 409: Trabajo forzado u obligatorio del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21 Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
		Derechos humanos, pág. 43			
		Políticas para evitar las repercusiones negativas en los derechos humanos, pág. 44			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
	409-1 nuestras operaciones y proveedores en riesgo considerable de incidentes relacionados con el trabajo forzado u obligatorio	Apéndice: Trabajadores, pág. 72 Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
GRI 410: Prácticas de seguridad	103-1 Explicación del tema importante y sus límites		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de derechos humanos		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Gestión de riesgos, pág. 19			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	411-1 Incidentes de infracciones relacionadas con los derechos de los pueblos indígenas		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
GRI 412: Evaluación de derechos humanos del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			

Índice de contenido de GRI

	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Mecanismos para presentar quejas, pág. 43			
		Derechos humanos, pág. 43			
		Políticas para evitar las repercusiones negativas en los derechos humanos, pág. 44			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 25			
		Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea de 2018			
	412-1 nuestras operaciones que han sido sometidas a análisis de derechos humanos o a evaluaciones de impacto	Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
	412-2 Capacitación para empleados sobre políticas o procedimientos de derechos humanos	Programas de capacitación y desarrollo, pág. 40			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
	412-3 Acuerdos y contratos de inversiones importantes que incluyen cláusulas de derechos humanos o que fueron sometidos a una evaluación de derechos humanos	Abastecimiento responsable, pág. 45			
GRI 413: Comunidades locales del periodo 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Crear comunidades sólidas, pág. 62			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
		Objetivos y propósitos, pág. 27			
		Crear comunidades sólidas, pág. 62			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, pág. 27			
	413-1 nuestras operaciones con participación de la comunidad, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Impacto económico, pág. 63			
		Compromiso con la comunidad, pág. 64			
	413-2 nuestras operaciones con impactos importantes reales y con impactos negativos potenciales en las comunidades locales	Gestión de riesgos, pág. 19			
GRI 414: Evaluación social de proveedores del periodo 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Descripción general de los resultados de las auditorías, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
	414-1 Nuevos proveedores seleccionados con criterios sociales	Abastecimiento responsable, pág. 45			

Índice de contenido de GRI

	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas implementadas	Descripción general de los resultados de las auditorías, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
GRI 415: Política pública del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Código de Ética, pág. 17			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Código de Ética, pág. 17 Línea directa de ética y cumplimiento, pág. 18			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Código de Ética, pág. 17 Gestión de riesgos, pág. 18			
	415-1 Contribuciones políticas	Código de Ética de Gildan, pág. 32			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Calidad y seguridad de los productos, pág. 7 Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Calidad y seguridad de los productos, pág. 7 Productos químicos seguros, p. 58			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Calidad y seguridad de los productos, pág. 7 Productos químicos seguros, p. 58			
	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	Calidad y seguridad de los productos, pág. 7			
	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad causados por los productos y servicios	Incidentes de incumplimiento relacionados con productos, pág. 8			
GRI 417: Comercialización y etiquetado del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	417-1 Requisitos de información y etiquetado de productos y servicios		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	417-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de los productos y servicios		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
	417-3 Incidentes de incumplimiento relacionados con las comunicaciones de marketing		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
GRI 418: Privacidad de los clientes del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Protección de datos, pág. 19			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Protección de datos, pág. 19			
	418-1 Reclamos presentados sobre infracciones a la privacidad de los clientes y pérdida de datos de clientes	Otras cuestiones, pág. 19			

GRI 419: Cumplimiento socioeconómico del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, pág. 21			
		Metodología y aseguramiento de informes, pág. 68			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernabilidad del programa, pág. 21			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Cumplimiento social y supervisión, pág. 46			
		Apéndice: Trabajadores, pág. 72			
	419-1 Incumplimiento de leyes y reglamentaciones en el ámbito socioeconómico	Gestión de riesgos, pág. 19			

CONTACTO

Claudia Sandoval

Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa
cc@gildan.com

Geneviève Gosselin

Directora de Comunicaciones y Marketing Corporativo
communications@gildan.com