

A man with a mustache, wearing a brown fedora-style hat and a bright yellow polo shirt, is smiling at the camera. He is standing in a factory or industrial setting, with his right arm resting on a large white cylindrical object, possibly a spool of thread or a part of a machine. The background is slightly blurred, showing industrial equipment and lights.

2019

RESPONSABILIDAD GENUINA™

INFORME ESG

ÍNDICE



RESPONSABILIDAD GENUINA™

MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOS EJECUTIVO

MENSAJE DE LA VICEPRESIDENTE DE CUIDANÍA CORPORATIVA

ACERCA DE GILDAN

Un negocio global

Integración vertical

Visión, misión y valores fundamentales

ASPECTOS DESTACADOS DE 2019

Reconocimientos

NUESTRO ENFOQUE DE RESPONSABILIDAD GENUINA™

GOBERNANZA Y GESTION DEL RIESGO

Gobernanza

Ética

Gestión de riesgos

Protección de datos

Otros temas

ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD GENUINA™

GOBERNANZA DEL PROGRAMA

Alineación con los objetivos de desarrollo sostenible

Partes interesadas y socios

Objetivos y propósitos

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO

Salud y seguridad

Salud y bienestar

NUESTRA FUERZA LABORAL

Diversidad e inclusión

Programas de capacitación y desarrollo

Compromiso con los empleados

Salarios y beneficios

Derechos humanos y laborales

NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Auditorías

Abastecimiento responsable

CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Uso de la energía

Emisiones de aire

Iniciativas de eficiencia energética

GESTIÓN DEL AGUA

Consumo del agua

Gestión de aguas residuales

GESTIÓN DE DESECHOS

PRODUCTOS QUÍMICOS SECUROS

SUSTANCIAS RESTRINGIDAS

ALGODÓN

POLÍTICA AMBIENTAL Y SISTEMAS DE GESTIÓN

Riesgos ambientales

Gastos y multas ambientales

Auditorías

CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS

DESARROLLO LOCAL

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

Prioridades y áreas de enfoque

METODOLOGÍA Y ASEGURAMIENTO DE INFORMES

INCLUSIONES/EXCLUSIONES

METODOLOGÍA

MEDIO AMBIENTE

APÉNDICES

COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS

EMPLEADOS

MEDIO AMBIENTE

ÍNDICE DE CONTENIDOS DE GRI

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



MENSAJE DEL PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO

Escribo este mensaje en un contexto difícil: el mundo y nuestra industria están sintiendo los efectos negativos de la pandemia de COVID-19. Si bien los últimos meses han estado marcados por desafíos nunca antes vistos como efecto de esta pandemia, nuestro modelo único de hacer negocios y la forma en que manejamos nuestra cadena de suministro nos ha permitido adaptarnos a este entorno incierto y mantener nuestro compromiso con la implementación sólida de prácticas ambientales, sociales y de gobernabilidad (ESG, por sus siglas en inglés) para que nuestra Compañía siga avanzando.

Desde los inicios de esta pandemia global y a medida que iba evolucionando, nuestra prioridad principal siempre fue el cuidado de la salud y el bienestar de nuestros empleados, clientes, proveedores y otros socios. En este sentido, hemos implementado varias medidas que protegen a nuestras partes interesadas y, a la vez, garantizan la continuidad del negocio. En marzo, la Compañía suspendió de forma temporal la producción en la mayoría de sus instalaciones; en las plantas que permanecieron en operación, implementamos medidas adecuadas para proteger a nuestros empleados: aplicamos precauciones sanitarias suplementarias, monitoreamos la salud de los empleados, acatamos el

distanciamiento social e hicimos los ajustes necesarios para que la mayoría de nuestro personal administrativo pudiera trabajar desde su casa.

Logramos adaptar nuestro negocio a este entorno desafiante, y lo que más me enorgullece es que pudimos reanudar las operaciones en algunas de las plantas de la Compañía para ayudar a los trabajadores de primera línea al adaptar nuestras operaciones para fabricar mascarillas de uso no médico y batas de aislamiento bajo medidas de bioseguridad exigentes. Extiendo mi más sincero agradecimiento a los empleados de producción y les hago llegar mi sentido reconocimiento por su compromiso. Agradezco, igualmente, a nuestro personal médico en planta y a los equipos de Salud y Seguridad, quienes han trabajado arduamente para proteger a todos nuestros empleados mientras se dedican a fabricar equipo de protección personal.

UN ANÁLISIS DEL 2019

En este escenario singular, tengo el honor de presentar el 16° Informe ESG 2019 de Responsabilidad Genuina®, en el cual compartimos los avances de Gildan en varias iniciativas ambientales, sociales y de gobernabilidad durante 2019.

En este año, con nuestro programa de Responsabilidad Genuina®, seguimos ampliando nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos en toda nuestra cadena de suministro, promoviendo los programas globales y brindando capacitaciones sobre la seguridad de los empleados y el cumplimiento de nuestras políticas y normas. Esto también incluyó el lanzamiento de las capacitaciones sobre nuestro Manual de Cumplimiento Social y Sostenible; asimismo, realizamos la evaluación del salario justo de la Asociación de

Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) en casi todas nuestras plantas textiles y de costura.

En 2019, me sentí muy satisfecho de saber que el Programa de Cumplimiento Social de Gildan, cuyo propósito es proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones laborales, recibió la reacreditación de la FLA. En 2007, Gildan se convirtió en el primer fabricante de prendas de vestir con un modelo de integración vertical en recibir esta acreditación en el mundo. Durante el año pasado, el programa de Responsabilidad Genuina® también recibió reconocimientos de otras organizaciones consolidadas, como el Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI), por el séptimo año consecutivo. En enero de 2020, la Compañía fue reconocida como empresa líder con una calificación de A- en la evaluación de CDP de 2019, por su transparencia corporativa y las medidas contra el cambio climático. Además, por octavo año consecutivo, la Compañía recibió la Distinción de Bronce en el Anuario de Sostenibilidad SAM 2020.

NUESTROS OBJETIVOS AMBIENTALES DE 2020 ACTUALIZADOS

Estamos trabajando para cumplir los objetivos de 2020 de reducir nuestros impactos ambientales generales, por lo que me complace informar que hemos logrado y superado dos de nuestros objetivos ambientales para 2020 antes de lo previsto, en particular, en las áreas de intensidad del consumo de agua y emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Sin embargo, las áreas de intensidad del consumo de energía y generación de desechos destinados a vertederos han presentado desafíos, particularmente en el contexto de un negocio que evoluciona continuamente

con una mezcla de productos cambiantes y una mayor integración vertical relacionada con nuestras operaciones de hilado. Aun así, fundamentalmente, nuestro modelo de propias negocio nos permite mantener un control estricto en toda nuestra cadena de suministro de manufactura, y seguimos plenamente comprometidos con la búsqueda de mejoras continuas y la integración de soluciones sostenibles en todos los niveles de las operaciones para lograr nuestros objetivos.

MIRANDO HACIA ADELANTE

Aunque aún nos queda mucho por hacer para lograr todos nuestros objetivos de 2020, hemos comenzado a fijar el próximo conjunto de objetivos para seguir avanzando en nuestros programas en todo el mundo. La Compañía seguirá reforzando sus programas sociales y de derechos humanos como parte de este esfuerzo. En este mismo sentido, seguiremos buscando nuevas formas de profundizar nuestro compromiso para promover, fomentar y preservar una cultura de diversidad e inclusión en toda la organización. Estamos convencidos de que apoyar un lugar de trabajo diverso es un imperativo de negocio que nos ayuda a atraer y retener a los individuos más brillantes y talentosos que han contribuido y contribuirán al crecimiento futuro de Gildan.

Por último, quisiera aprovechar esta oportunidad para mostrar mi gratitud hacia todos los empleados de Gildan, quienes con su arduo trabajo han contribuido a que nuestra Compañía siga cosechando logros este año. Al potenciar el talento de nuestros empleados para darle vida a la visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir®, tengo la certeza de que podemos seguir aportando valor a toda nuestra cadena de suministro.



Glenn Chamandy

Presidente y Director Ejecutivo



MENSAJE DE LA VICE- PRESIDENTA DE CIUDADANÍA CORPORATIVA



Tengo el placer de presentarles el Informe ESG 2019 de Responsabilidad Genuina®, en el que incluimos nuestros esfuerzos y avances durante 2019. Este informe se preparó en conformidad con las normas de la Iniciativa Global de Informes (GRI, por sus siglas en inglés): opción integral.

En este informe, se puede encontrar mucha información y varios contenidos en los que se detallan nuestros esfuerzos, los desafíos que encontramos y los progresos que logramos para cumplir con nuestros pilares de ESG el año pasado. En 2019, seguimos trabajando para avanzar en nuestros objetivos ambientales de 2020 y conseguimos reducir ampliamente la intensidad del consumo de agua y las emisiones de GEI. Esencialmente, disminuimos en un 13% nuestras emisiones de GEI en comparación con los valores de referencia de 2015. Esta reducción se debió a la implementación de nuevas iniciativas energéticas, el uso de materia prima de biomasa de mayor calidad y el cambio de los factores de emisión. En cuanto a la intensidad del consumo de agua, tuvimos una reducción de 11.2% en comparación con 2015, que se debe a la implementación integral de los sistemas de retorno de condensado y recuperación de calor en todas nuestras operaciones de

manufactura y a las mejoras continuas en los procesos de administración del agua y de desarrollo de producto. Ambas cifras constituyen el cumplimiento anticipado del objetivo de reducción del 10% que nos habíamos fijado para 2020.

También logramos reducir los desechos destinados a vertederos en 6.2% en comparación con 2018 gracias a las mejoras realizadas en el sistema de gestión de residuos en nuestras plantas; de la misma forma, pudimos reducir la intensidad del consumo de energía en un 3.1% en comparación con el año anterior. Sin embargo, en estos dos últimos propósitos, todavía hay mucho por hacer para alcanzar nuestro objetivo de reducción del 10% en 2020, concretamente en lo que respecta a la intensidad del consumo de energía, que ha tenido un aumento general del 0.5% con respecto al valor de referencia de 2015, debido a la integración de nuevas operaciones de hilado y ofertas de mezcla de productos. Aunque nuestro análisis del panorama energético muestra que sin la integración de las operaciones de hilado y la mezcla de productos adicionales habríamos podido alcanzar nuestro objetivo de intensidad del consumo de energía en 2018, seguimos enteramente comprometidos a continuar realizando esfuerzos para reducir nuestros impactos en la medida de lo posible y a trabajar duro para disminuir nuestra intensidad del consumo de energía mientras buscamos soluciones sostenibles y la integración de tecnologías innovadoras.

En la última década, nos hemos enfocado de manera particular en las áreas más importantes para nuestras partes interesadas, lo que incluye darle atención especial a los derechos humanos y laborales, la salud y seguridad, la trazabilidad y la reducción de nuestro impacto ambiental. Los tres pilares de Responsabilidad Genuina™, **Cuidar a nuestros empleados**, **Conservar el medio ambiente** y **Crear comunidades sólidas**, tienen el objetivo de abordar estas inquietudes guiando nuestros esfuerzos para operar de manera responsable y crear valor a lo largo de nuestra cadena de suministro.

CUIDAR A LOS NUESTROS EMPLEADOS



Como el mayor empleador en muchas de las regiones donde realizamos actividades, asumimos la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de nuestro empleados con mucha seriedad. En esta área, adoptamos una estrategia colaborativa, con el 96% de los trabajadores representados por empleados que participan en comités de salud y seguridad. Nos esforzamos por invertir en nuestros empleados, año tras año, en áreas que van desde la salud y la seguridad hasta el desarrollo personal y profesional. En 2019 ofrecimos a nuestros empleados casi 2.5 millones de horas de capacitación e invertimos USD 13.9 millones de dólares en beneficios suplementarios, entre los que se incluyen atención médica gratuita en todas nuestras plantas fuera de los Estados Unidos, programas de vacunación y medicamentos, licencia por maternidad o paternidad, asistencia financiera, alimentación subsidiada y transporte gratuito.

Como parte de nuestro compromiso general con la diversidad y la inclusión, en 2019, también seguimos fortaleciendo nuestro programa de empoderamiento de las mujeres para que puedan avanzar en el lugar de trabajo al enfocarnos en las habilidades de liderazgo tanto personales como profesionales. Así desarrollamos nuestro talento futuro y aumentamos la diversidad en los puestos de gerencia. En sentido más amplio, también creemos que empoderar a las mujeres genera un crecimiento social y económico, promueve la sostenibilidad y refuerza los principios de justicia y equidad en toda la sociedad.

CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE



Durante el año pasado, adoptamos varias iniciativas en el tema de energía en las cuales seguimos avanzando, como la integración de tecnologías más eficientes en materia de energía en nuestras plantas, la finalización de la instalación de nuestro sistema de filtrado Biotop en todas nuestras plantas textiles y de calcetines en Honduras, y la continuación de la sustitución del combustible búnker por biomasa para la producción de energía. También lanzamos la versión actualizada de nuestra Política Global de Energía y Medioambiente, que ayudará a fortalecer nuestro desempeño ambiental como una de nuestras principales prioridades. En 2019, la energía renovable representó el 44% de toda la energía usada por la Compañía y seguirá siendo un enfoque importante para nosotros en los próximos años.

DESARROLLAR COMUNIDADES MÁS SÓLIDAS



Gildan se esfuerza por aumentar sus beneficios, más allá del impacto directo en el empleo: creemos que tenemos la responsabilidad de ser un participante activo en las comunidades donde operamos. Esto comienza con la compra local siempre que sea posible, algo que es beneficioso para las dos partes, con lo cual se reducen los plazos y los costos para la Compañía, a la vez que se fomenta el crecimiento económico en las redes de proveedores locales de las regiones donde trabajamos. Asimismo, seguimos ejecutando diversos proyectos en la comunidad y mejorando las alianzas positivas con organizaciones para responder a las necesidades regionales, lo que nos permite devolver algo a las comunidades en las que operamos. Por ejemplo, el año pasado pudimos ampliar nuestra alianza con Visión

Mundial en Honduras, lo que nos ayudó a ampliar la red de escuelas patrocinadas por Gildan de 21 a 371. Mediante nuestras alianzas regionales y gracias a la dedicación de nuestros empleados, pudimos hacer donaciones por un monto cercano a USD 1.5 millones para generar un impacto sostenible a nivel local durante 2019.

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 externos y proveedores clave de materia prima, cumplan con lo establecido en el Código de Conducta, las leyes locales e internacionales y los códigos de mejores prácticas de la industria a los que estamos sujetos, incluyendo los de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y la FLA.

En 2019 se realizaron 151 auditorías en nuestras plantas propias y de contratistas externos en todo Asia, América Central, la cuenca del Caribe y América del Norte. También lanzamos programas de capacitación global sobre la versión actualizada de nuestra Guía de Cumplimiento Social y Sostenible para los empleados de todas nuestras plantas de manufactura y los contratistas estratégicos de manufactura en todo el mundo.

Les recomiendo leer nuestros estudios de casos y gráficos presentados en todo este informe, ya que destacan a las personas, comunidades y organizaciones con quienes compartimos nuestro éxito y que juegan un papel crucial para ayudarnos a alcanzar los resultados que se presentan. Estos puntos destacados también nos sirven para ilustrar los enormes esfuerzos que realizamos para cumplir con nuestro objetivo de trabajar con responsabilidad e integridad siempre, con el fin de ofrecer valor a todas nuestras partes interesadas.

Los acontecimientos mundiales recientes han aumentado la necesidad de seguir adaptándonos a las circunstancias

cambiantes, destacando el valor de colaborar para crear un mundo más sostenible y resiliente con miras a avanzar en nuestra visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir®. Me complace ver los resultados de 2019, pero reconocemos que es necesario seguir mejorando y buscando soluciones sostenibles en nuestro propósito de reforzar nuestros programas sociales y reducir nuestros impactos ambientales.

Claudia Sandoval

Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa





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 las principales compañías 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 continua 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 negocio, nuestro espíritu emprendedor fundamental 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. En su mayoría, estos productos se venden a distribuidores mayoristas del canal de estampados, 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. También vendemos productos deportivos a varios minoristas, además de ropa interior y calcetines para hombres, mujeres y niños, así como otros productos de calcetería, como pantimedias y leggings. Entre ellos, se incluyen mayoristas, tiendas por departamento, cadenas nacionales, tiendas especializadas en deportes, tiendas de artesanías, minoristas de alimentos y medicamentos, tiendas de descuento y clubes de precios, los cuales venden a través de sus tiendas físicas. Los consumidores también adquieren nuestros productos en línea a través de plataformas de comercio electrónico, entre las que se encuentran los minoristas en línea especializados y las plataformas de comercio electrónico de los clientes minoristas tradicionales. Además de vender nuestros productos a minoristas, fabricamos y vendemos productos a algunas de las principales marcas de consumo de deportes y de estilo de vida y estas se encargan de distribuirlos en el canal minorista.

UNA EMPRESA MUNDIAL

A fines de 2019, Gildan empleaba directamente a cerca de 53,000 empleados y operaba 24 instalaciones de manufactura 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 oficina principal está ubicada en Montreal (Canadá), y la oficina global de ventas y marketing, en Barbados. En el sitio web de Responsabilidad Genuina, se encuentra disponible un [mapa interactivo](#) de nuestras plantas.

PRODUCTOS Y MARCAS

Los productos que fabricamos y vendemos abarcan una amplia variedad 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 comercializado con nuestras marcas. 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 depositado su confianza 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, la fortaleza financiera que nos respalda y nuestra ubicación estratégica en el hemisferio occidental. 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 los Estados Unidos y Canadá.



CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

Desde las primeras etapas de formación de la Compañía, el compromiso de ofrecer productos de alta calidad y orientados a agregar valor ha sido una parte clave de nuestro éxito. El Sistema de Calidad Global (SCG), 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. Aplicamos un enfoque de gestión de calidad proactivo y preventivo en toda nuestra cadena de suministro, que incluye normas y controles de calidad para las materias primas, estudios de validación y capacidad en todos los productos nuevos, controles y evaluaciones en tiempo real durante los procesos de manufactura, y auditorías de aceptación de los productos terminados antes de que los enviemos a nuestros clientes.

Los indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) se monitorean sistemáticamente a través de todos los procesos de manufactura y son revisados todos los meses por la alta dirección. Los equipos exclusivos de Control de Calidad de cada una de nuestras plantas verifican que se implementen los principios del SCG y la Política de Calidad, y reportan al Vicepresidente de Control de Calidad Global.

Tomamos la seguridad de nuestros productos con suma seriedad. En el Código de Prácticas para Sustancias Restringidas (CPSR), se definen las sustancias restringidas y prohibidas que no pueden utilizarse en nuestros procesos de manufactura por ser dañinas para el ser humano y el medio ambiente. A los proveedores de materias primas se les exige respetar las estrictas normas del CPSR (una de las normas más rigurosas de la industria), que restringe

más de 1,000 productos químicos. En la sección Productos Químicos Seguros, en la pág. 93, encontrarán más información al respecto.

El proceso de gestión de la seguridad de los productos, junto con nuestro CPSR, están alineados con la certificación de Productos Clase II de Oeko-Tex 100, una norma de salud y seguridad de los productos con reconocimiento internacional. Cumplir con esta norma significa cumplir con pruebas de laboratorio independientes y acreditadas de las materias primas y los productos terminados. El proceso de renovación anual es una parte fundamental de nuestra gestión de seguridad de los productos. Todos los productos de nuestras marcas Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® y Anvil® by Gildan® recibieron la certificación en 2019.

INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON LOS PRODUCTOS

En enero de 2019, nos pusimos en contacto con la Comisión de Seguridad de Productos de Consumo de los Estados Unidos (CPSC, por sus siglas en inglés) para revelar voluntariamente que una pequeña parte de nuestra producción de bolsas de dormir American Apparel (tallas de 6m a 12m) no cumplía con los requisitos de inflamabilidad de la ropa de dormir para niños (16 CFR 1615), aunque sí cumplía con los requisitos generales de inflamabilidad (16 CFR 1610). Después de haber revelado esto, colaboramos con la CPSC para emitir una revocación del producto de las bolsas de dormir, y también ofrecimos un reembolso completo o la sustitución por un producto de valor similar.



TENDENCIAS DE CONSUMO Y DEL MERCADO

En los últimos años, hemos sido testigos de varios cambios en las tendencias de consumo, junto con el surgimiento de algunas nuevas, en casi todos nuestros mercados, así como un mayor control en torno a los temas ESG. 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 diseñamos 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 brindar flexibilidad para 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 generó increíbles oportunidades para que Gildan se convirtiera en el proveedor elegido de estas marcas debido a sus fortalezas principales de gran escala, experiencia en manufactura operacional y liderazgo en las prácticas ESG.

La comercialización 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 mercancías. Los equipos de comercialización de la marca

de los productos de Gildan se relacionan cada vez más con los consumidores mediante el contenido relacionado con las iniciativas ESG, acorde con la exigencia creciente de transparencia en estos temas impuesta por estas partes interesadas esenciales.

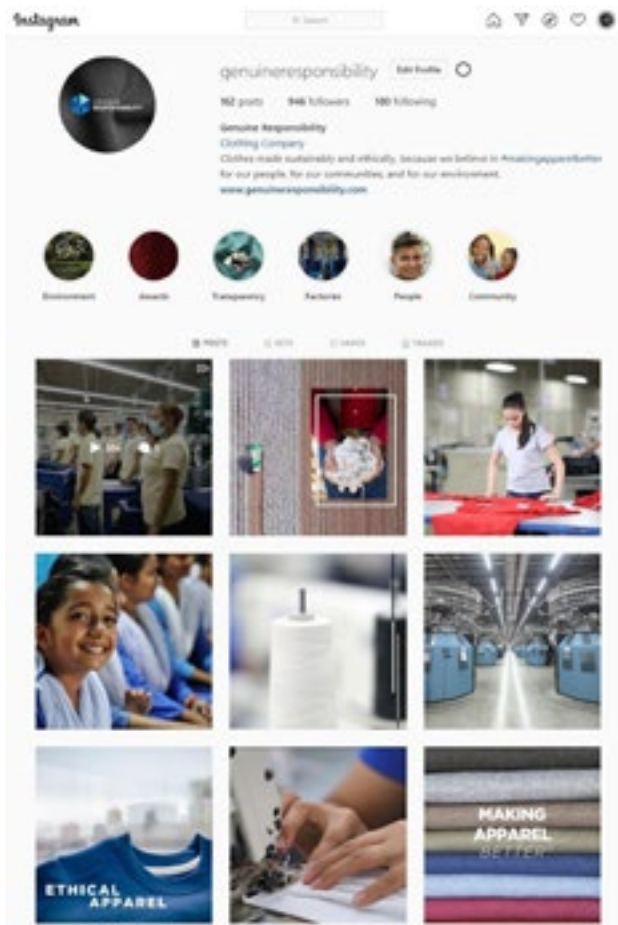
COMUNICACIONES

La mayoría de las iniciativas de comunicación relacionadas con tareas ESG se generan dentro del equipo de Comunicaciones Corporativas y se transmiten interna o externamente a través de una amplia variedad de plataformas.

NUESTRA COMUNIDAD EN LÍNEA

Comprendemos que, en una era dominada por la tecnología, las redes sociales tienen mucho poder y desempeñan un papel influyente en nuestra comunidad global. Por esta razón, preparamos campañas de comunicación y las divulgamos a través de nuestras redes sociales para crear conciencia sobre la manufactura ética y la transparencia de la cadena de suministro, y para promover el consumo consciente en toda nuestra comunidad digital.





Cuenta de Instagram de Responsabilidad Genuina®

En 2019, creamos una cuenta de Instagram dedicada a nuestro programa de Responsabilidad Genuina®. La cuenta se creó y diseñó para informar a los consumidores sobre la transparencia de la cadena de suministro, y para contribuir al intercambio sobre la manufactura ética y sostenible en la industria de la confección. Aprovechamos el alcance y la influencia de nuestras redes sociales: nuestra aspiración es usar esta nueva plataforma para fomentar una conversación en línea sobre la transparencia en la industria de la moda y la confección, y para alentar a los consumidores a que conozcan a los negocios que fabrican sus prendas y que les exijan que mantengan altos niveles de calidad.

Transparencia

La transparencia en la industria de la moda y la confección es clave para cambiar el paradigma en torno al consumo consciente y el tratamiento ético de los trabajadores del sector. Con su modelo integrado verticalmente, Gildan está en una posición única para ofrecer a los consumidores una imagen más amplia de lo que ocurre en la cadena de suministro de la Compañía, a la vez que les brinda la información necesaria para tomar decisiones de compra más conscientes. Al mantener un diálogo abierto con los consumidores e invitar a los compradores a sentir curiosidad por la forma en que se fabrican sus prendas, podemos promover un mundo más equitativo y humano. Por esta razón, la transparencia es nuestra prioridad: Desde 2017, somos parte de la campaña anual de Fashion Revolution identificada con la etiqueta #Quienhizomiro, una iniciativa que invita a los consumidores y las marcas a participar en un diálogo global sobre las prácticas éticas y la transparencia en la cadena de suministro. En esta campaña, usamos las redes sociales para presentar a nuestros empleados; de esta manera, nuestras partes interesadas tienen la oportunidad de conocer a las personas que están detrás de las prendas que fabricamos y, a la vez, pueden participar en conversaciones sobre la ética y transparencia en la industria.



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 más descentralizadas 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 más usada por Gildan es el algodón, principalmente de los Estados Unidos, que es cultivado de forma sostenible y cosechado éticamente por agricultores estadounidenses. Gildan compra cerca de un tercio del algodón estadounidense disponible para consumo interno.



TEXTILES

El algodón se teje y se transforma en tela, se tiñe y se corta en nuestras plantas textiles en Honduras, República Dominicana y Bangladésh. Estas son algunas de las plantas textiles más grandes y más eficientes del mundo, y están equipadas con nuevas tecnologías y soluciones sostenibles de innovación.



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 alrededor del mundo.



HILADO

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



COSTURA

El mayor porcentaje de los empleados de Gildan trabaja en las operaciones de costura. Como guardianes máximos de la calidad de los productos, estos empleados altamente calificados y capacitados son el corazón de nuestro éxito.



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 e incrementar la eficiencia, lo que minimiza 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, de forma que podemos tomar decisiones que generen resultados óptimos en todo el ciclo de vida de un producto y 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.

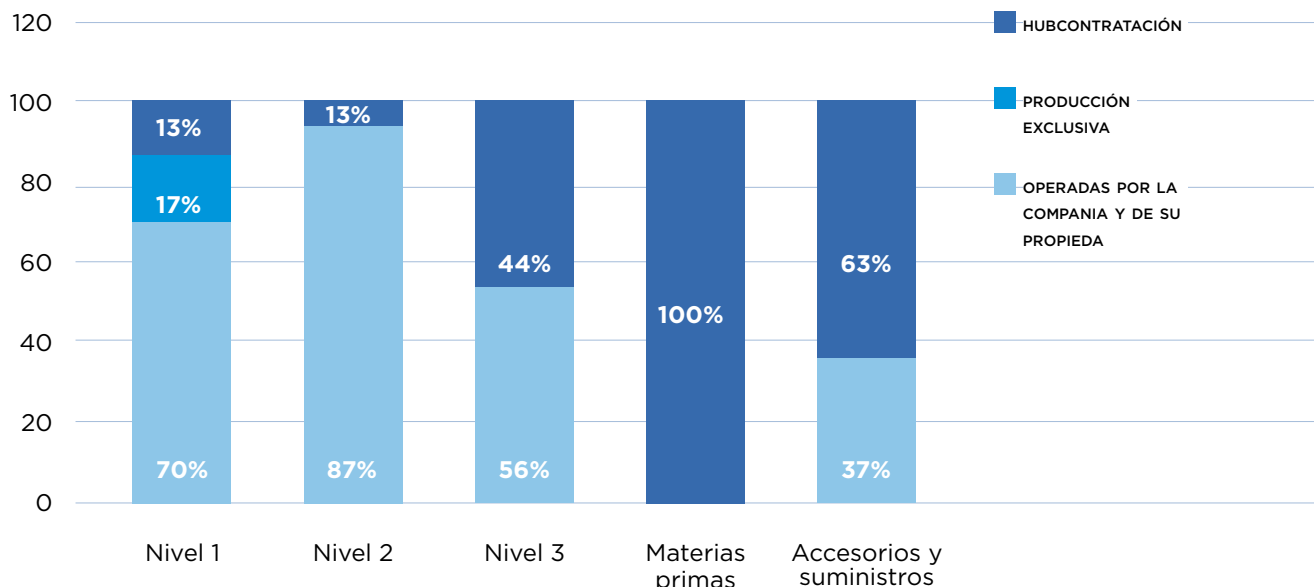
EMPODERAMIENTO DE LOS EMPLEADOS

Con más de 52,000 empleados en el mundo, comprendemos el valor que le aporta a la Compañía una fuerza laboral comprometida e invertimos de forma significativa 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. Esto es reforzado por nuestra gran escala, el enfoque que ponemos en minimizar los desechos y optimizar la producción, junto con la amplitud de nuestra mezcla de productos, que nos permite usar los residuos del procesamiento de un producto como parte de otros productos.

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 terminados.

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 la producción de hilo.

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

SUBCONTRATACIÓN

Producción asignada a contratistas externos.

PRODUCCIÓN EXCLUSIVA

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

OPERADAS POR LA COMPAÑÍA Y DE SU PROPIEDAD

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

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

La visión, la misión y los valores de la Compañía reflejan creencias que hemos mantenido desde nuestros orígenes hace más de 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 aspectos fundamentales de 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 logrado desarrollar durante años para influir de manera positiva en la forma en que fabricamos nuestras prendas. Buscamos mejorar los impactos que causamos en nuestros empleados 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 Empoderamos a nuestros empleados para que tengan éxito al tratarlos con respeto y dignidad.

PARA LOS ACCIONISTAS Impulsamos el crecimiento 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 en las fábricas. Se les preguntó a los empleados qué atributos consideraban que describían mejor a Gildan. Las respuestas se convirtieron en nuestros tres valores fundamentales:

ACTUAMOS COMO EMPRENDEDORES



Estamos decididos a buscar la excelencia y a desafiar constantemente lo establecido. Como principio básico de la esencia de Gildan, nuestro espíritu emprendedor refleja la pasión de nuestro liderazgo por hacer más y hacerlo cada vez mejor. En toda la organización, esto se traduce en un sentido de propiedad y de responsabilidad que sigue impulsando nuestro crecimiento y éxito futuros.

OPERAMOS DE MANERA RESPONSABLE



Nos enorgullece no solo la calidad de nuestros productos, sino el modo en que los fabricamos. Entendemos que operar de forma responsable es fundamental para alcanzar nuestros objetivos a largo plazo. Nuestro compromiso genuino con las mejores prácticas en cada área de la Compañía y con el funcionamiento ético, seguro y sostenible de las instalaciones de manufactura influye en cada decisión que tomamos, hasta en el más mínimo detalle.

CREEMOS EN NUESTROS EMPLEADOS



Valoramos el empoderamiento y el trabajo en equipo en todos los lugares donde operamos. El orgullo que tenemos por cada producto que fabricamos y por cada vida que tocamos se evidencia en nuestro compromiso con los empleados, clientes, inversionistas y socios en todo el mundo. Sabemos que cuando nos ponemos la camiseta y trabajamos juntos, nada está fuera de nuestro alcance.

ASPECTOS DESTACADOS DE 2019

Durante 2019, logramos muchos progresos como parte de nuestra estrategia de “Regresar a lo básico”, cuya implementación empezó hace dos años. El objetivo de la estrategia es simplificar nuestra cartera de productos y optimizar las operaciones al eliminar todas las complejidades acumuladas en el negocio mediante las adquisiciones realizadas a través de los años. Creemos que las medidas implementadas en este sentido fortalecerán nuestra posición competitiva y nuestra capacidad para alcanzar los propósitos financieros de la Compañía a la vez que nos esforzamos por lograr un crecimiento en nuestras áreas de marcas clave enfocadas en los estampados, las marcas minoristas y las marcas privadas.

USD 2.82
millones en ingresos

USD 1.27
en ganancias diluidas por acción
según los principios de contabilidad
generalmente aceptados (GAAP)

USD 1.66
en ganancias diluidas
por acción ajustadas¹

USD 140
millones en gastos
de capital

USD 227
millones en flujo de
efectivo disponible¹

USD 368
millones devueltos a
los accionistas

IMPULSORES CLAVE DEL CRECIMIENTO ESTRATÉGICO

LA EXPANSIÓN DE NUESTRAS MARCAS DE ESTAMPADOS



Hemos tenido mucho éxito en el sector de los estampados en América del Norte, lo cual nos ha permitido establecernos como líderes en este canal. Aun así, hay áreas, como el segmento de productos de hilado de anillo (prendas básicas de moda), en las que hemos aumentado nuestra participación y donde seguimos viendo más oportunidades. Creemos que las tendencias de mercado más generales, como la mayor demanda de prendas básicas de moda y productos de sudadera, el creciente número de vendedores en línea que ofrecen productos impresos personalizados a los consumidores y los avances en la impresión digital, contribuirán a ampliar la oportunidad de mercado accesible dentro del mercado de estampados. También buscamos seguir creciendo en este canal en los mercados internacionales, con un enfoque principal en Europa, Asia Pacífico y América Latina, y estamos trabajando para respaldar este crecimiento con una expansión progresiva de nuestra capacidad.

IMPULSAMOS NUEVAS OPORTUNIDADES CON NUESTRAS MARCAS MINORISTAS



Las marcas propias y con licencia de Gildan están bien consolidadas en el canal minorista; nuestras marcas están presentes en las plataformas en línea y en las tiendas físicas. El comercio electrónico está empezando a representar una cuota cada más grande de la industria minorista, y reconocemos que la presencia en línea de nuestras mar-

cas puede seguir creciendo. Nos proponemos aumentar las ventas de nuestras marcas con los minoristas al enfocarnos en los clientes con presencia en todos los canales.

CAPITALIZAR EN EL CAMBIO HACIA LAS MARCAS PRIVADAS



En los últimos años, hemos visto cómo han resurgido las marcas de etiqueta privada de los minoristas tradicionales, en particular los comerciantes de masas, tratando de diversificar su oferta y maximizar la rentabilidad. Creemos que la posición de la Compañía es buena, con lo cual puede aprovechar esta tendencia y proveer suministros a los minoristas que buscan un fabricante confiable, con producción a gran escala y que ofrezca costos bajos, un fabricante que puede satisfacer los requisitos de sus programas de marcas de etiqueta privada. También hemos desarrollado relaciones estrechas y nos proponemos aumentar nuestras ventas como socio de la cadena de suministro para seleccionar las marcas de renombre líderes en deportes y en estilo de vida de todo el mundo para las que fabricamos productos, pero contra las que nuestras marcas no compiten directamente. Creemos que estamos bien posicionados para proveer suministros a marcas globales que estén en búsqueda de fabricantes que puedan cumplir con requisitos estrictos de cumplimiento de calidad y de temas ESG, y que tengan una ubicación estratégica en el hemisferio occidental.

LAS FORTALEZAS PRINCIPALES DE GILDAN

EXCELENCIA DE MANUFACTURA

Gildan se fundó sobre el principio de construir instalaciones de manufactura a gran escala, integradas verticalmente y operadas por la Compañía. Más del 90% de nuestros ingresos es generado por productos de fabricación propia. Gracias a que realizamos inversiones de capital significativas en innovación, hemos desarrollado una amplia infraestructura de manufactura, desde el hilado para el algodón, la producción textil y la costura, hasta la distribución. Nuestra integración vertical y escala nos permiten impulsar una producción eficiente y un producto de alta calidad de forma constante, y lo hacemos responsablemente. Esta infraestructura, combinada con un alto nivel de visibilidad y control sobre el proceso de producción, es poco frecuente en la industria de la confección y nos diferencia de otros actores. Operamos en cuatro centros principales, incluyendo los Estados Unidos, América Central, la cuenca del Caribe y Bangladésh.

MARCAS SÓLIDAS CON RELACIONES DURADERAS CON LOS CLIENTES

Con el paso de los años, hemos desarrollado e invertido en una cartera sólida de clientes, y hemos perfeccionado nuestros productos según las necesidades de nuestros clientes. Como una de las empresas líderes en la manufactura de prendas de vestir básicas de uso diario, comercializamos nuestros productos en América del Norte e internacionalmente con las marcas de la Compañía: Gildan®, American Apparel®, Comfort Colors®, Prim + Preux®, Gold Toe®, Anvil® by Gildan®, así como Under Armour® mediante un acuerdo de licencia.

LIDERAZGO EN PRÁCTICAS ÉTICAS Y SOSTENIBLES

Nos comprometemos a realizar nuestras operaciones de forma responsable y sostenible, y este compromiso es una parte integral de nuestra estrategia comercial. Nuestras prácticas ESG están integradas en nuestros procesos operativos y se aplican de forma consistente en nuestras ubicaciones en todo el mundo. Nuestra integración vertical nos permite supervisar y controlar cada etapa del proceso de producción para garantizar la implementación de prácticas responsables y sostenibles en toda nuestra cadena de suministro.

EL TALENTO DE NUESTROS EMPLEADOS

Los más de 52,000 empleados en todo el mundo son una parte fundamental de nuestro éxito. En toda la organización, hemos fomentado un sentido de propiedad y de responsabilidad para continuar impulsando nuestro crecimiento futuro.

UN BALANCE POSITIVO

Nos enorgullece mantener uno de los balances más sólidos de la industria de la confección, al tiempo que empleamos una estrategia disciplinada de asignación de capital. Durante años, hemos cumplido con todos los elementos de nuestras prioridades de asignación de capital, esto incluye la reinversión en nuestro negocio, la ejecución de adquisiciones complementarias y la devolución del capital a los accionistas a través de dividendos y recompra de acciones. Nuestra fortaleza financiera y la capacidad de generación de efectivo dan a la Compañía una base sólida para el crecimiento futuro.



PLIACIÓN DE LAS INSTALACIONES, CIERRES, RECORTES Y REESTRUCTURACIÓN

Como parte de nuestra estrategia de Regresar a lo Básico, en 2019, comenzamos a consolidar algunas de nuestras operaciones textiles, de calcetines y de costura en un esfuerzo por optimizar nuestro sistema global de manufactura. Durante el tercer trimestre de 2019, consolidamos la manufactura de medias transparentes dentro de nuestra cadena de suministro global mediante el cierre de nuestra instalación de medias transparentes en Canadá. También consolidamos la capacidad de costura de nuestra instalación STAR en nuestra planta existente ubicada más cerca de nuestro complejo de manufactura de textiles en Honduras. Además, en el último trimestre de 2019, comenzamos a ejecutar los planes de cierre de nuestras operaciones textiles y de costura en México como parte de nuestras iniciativas de optimización de manufactura y en vista de la evolución de las condiciones del mercado; es así que comenzamos a reducir la producción en México y a reubicar el equipo de estas instalaciones en nuestras operaciones en América Central y la cuenca del Caribe.

También anunciamos planes para ampliar nuestra capacidad en ciertas regiones. Durante el año, continuamos con la escalada de nuestra producción en la instalación textil de Rio Nance 6, Honduras, que está equipada para producir telas tubulares y de ancho abierto. En el segundo trimestre de 2019, concretamos la compra de terreno en las inmediaciones de nuestra planta en Bangladésh para destinarlo a la construcción y desarrollo de un amplio complejo de manufactura de múltiples plantas. La obra se realizará durante los próximos años y se destinará a satisfacer las necesidades de los mercados internacionales y a dar soporte a otros índices clave de crecimiento de ventas.





ASPECTOS DESTACADOS EN EL ÁREA DE SOSTENIBILIDAD EN 2019

El

96%

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

El

44%

de toda nuestra energía proviene de fuentes renovables

Las lesiones laborales se redujeron en

7%

con respecto a 2018

El

89%

de los desechos no peligrosos se reciclaron o reutilizaron

El

45%

de la fuerza laboral y ocupan el 38% de los puestos gerenciales

Se realizaron inversiones directas por un monto de

USD 260

millones en proveedores locales de América Central y el Caribe

El

83%

de los gerentes son talentos locales

Contribuimos cerca de

USD 1.5

millones en efectivo y en especie a causas locales

RECONOCIMIENTOS



Incluida en el DJSI por séptimo año consecutivo.



Distinción Bronce
Incluida por octavo año consecutivo.



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



Puntaje de CDP de 2019 para la transparencia corporativa y las medidas contra el cambio climático: A- (Nivel Liderazgo)



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



Gildan ocupa uno de los primeros 25 puestos en el índice de transparencia de la moda (ITM) de 2020, una lista que incluye a 250 marcas de todo el mundo.



En 2019, Gildan recibió la calificación AAA (en una escala de AAA-CCC) en la evaluación ESG de MSCI.



La Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDARSE) lo otorgó a Gildan por 12º año consecutivo por implementar prácticas innovadoras en materia de responsabilidad social corporativa en Honduras.

NUESTRO ENFOQUE DE RESPONSABILIDAD GENUINA®

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, ÉTICA Y GESTIÓN DE RIESGOS

GOBERNABILIDAD

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

10 DE 11

MIEMBROS DE LA JUNTA DE DIRECTORES
NO DEPENDEN DE LA GERENCIA

Creemos firmemente que contar con una Junta de Directores independiente es fundamental para garantizar la supervisión eficaz de la gestión de la Compañía. Diez de los once miembros de la Junta son independientes, incluyendo el Presidente. El único miembro no independiente de la Junta es nuestro 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 independientes 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.

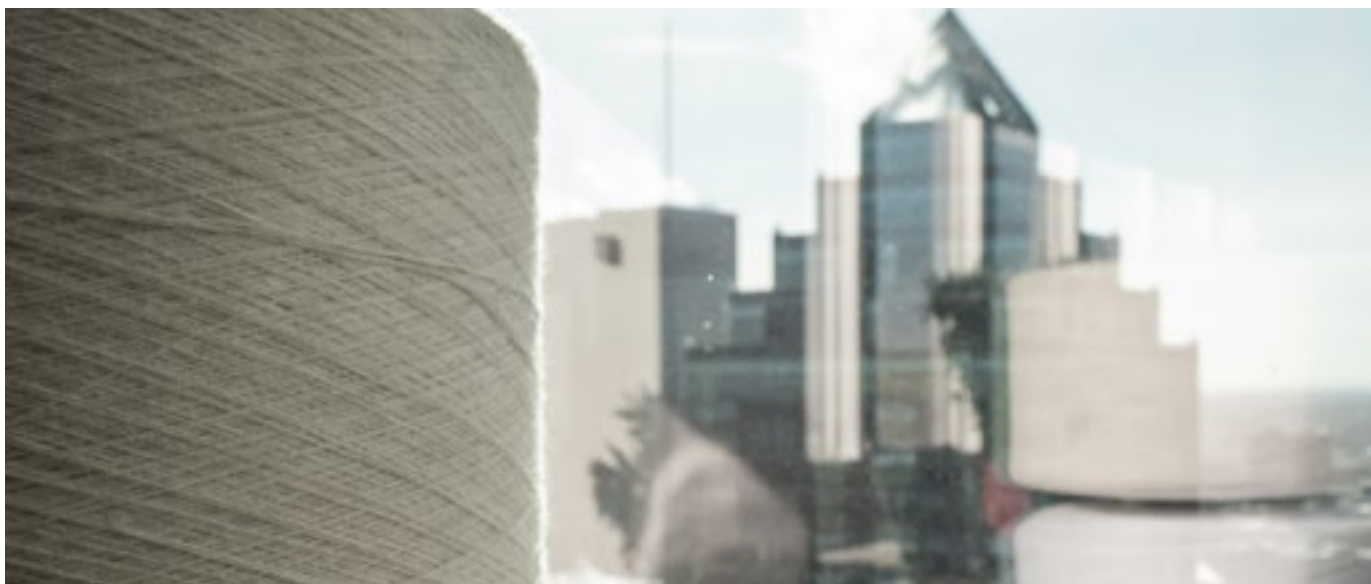
La Junta de Directores aplica los [Lineamientos de Gobernabilidad Corporativa](#) que van más allá del cumplimiento de las leyes de Canadá y los Estados Unidos, y de los requisitos de la bolsa de valores. Estos lineamientos se revisan con frecuencia para garantizar que sean coherentes con el desarrollo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

La 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 27%, con lo cual ahora tres miembros son mujeres.

Para garantizar que se implemente un marco sólido y completo de integridad, ética y cumplimiento en toda la organización, el Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social estableció el Comité de Dirección de Cumplimiento. Este Comité está compuesto por ejecu-

tivos y funciona bajo el liderazgo del Presidente y Director Ejecutivo, y se encarga de supervisar los programas de cumplimiento global de la Compañía en varias áreas clave, como ética, medio ambiente, trabajo, derechos humanos, fraude, soborno, salud y seguridad, y sostenibilidad, entre otras. En esta línea, el Comité ha conformado cinco subcomités que se encargan de supervisar las áreas clave de cumplimiento de la Compañía: el Comité de Cumplimiento Ético y Prevención de Fraudes, el Comité de Cumplimiento Legal en materia de Finanzas y Valores, el Comité de Cumplimiento Operacional, el Comité de Cumplimiento de Impuestos y el Comité de Ciberseguridad de TI. 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.

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



ÉTICA

En Gildan nos comprometemos a implementar normas éticas rigurosas en todas 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 toda la Compañía. 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 comerciales 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 de trabajo 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. 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. También contamos con un programa de capacitación sobre concientización del cumplimiento dirigido a toda la compañía para reforzar las expectativas y las normas éticas establecidos en el Código de Ética, el Código de Conducta, la Política contra el Acoso y la Política Anticorrupción.

65,665

HORAS DE CAPACITACIÓN SOBRE EL
CÓDIGO DE CONDUCTA DE GILDAN

20,005

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 las fábricas 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 para fomentar el conocimiento del Código de Ética, así como su cumplimiento, en toda la organización a través de varios procesos y programas de cumplimiento. Como parte del proceso de integración a 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, que luego se informan al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social todos los años en la cuarta reunión trimestral. Además, cuando se actualiza alguna política o se adoptan nuevas políticas, implementamos capacitaciones obligatorias de concientización al respecto en toda la organización. Por último, tenemos un programa continuo de capacitación sobre concientización acerca del cumplimiento, que se imparte a nuestros empleados a través de una plataforma interactiva en línea y en talleres presenciales en todo el mundo. La capacitación tiene como objetivo reforzar la comprensión sobre el Código de Ética y las políticas relacionadas con este al destacar la importancia de las normas éticas de comportamiento en lugar de trabajo. En el último año, impartimos capacitaciones presenciales con mucho éxito a nuestros equipos en los Estados Unidos, China, Japón, Honduras y Barbados. Debido a la pandemia global de COVID-19 y las consecuentes restricciones en los viajes y medidas de distanciamiento social, el objetivo de capacitar de forma presencial a nuestros empleados de todo el mundo en el 2020 se postergó para el 2021. Este año, nuestro objetivo es seguir realizando el programa de capacitación de forma virtual.

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. Utilizamos 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, en la Política Ambiental, en la Política Anticorrupción y en el Código de Prácticas de Sustancias Restringidas.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

La [Política Anticorrupción y el Programa de Cumplimiento](#) incluyen 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, incluyendo el despido.

Hemos implementado un sólido programa de cumplimiento que incluye capacitación, certificación y supervisión continua. Todos los empleados que ocupen puestos gerenciales y otros empleados importantes deben certificar formalmente el cumplimiento de la Política Anticorrupción 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 responsables de cumplimiento anticorrupción de cada uno de los centros, que abarcan todas nuestras operaciones, informan trimestralmente al Comité de Dirección de Cumplimiento sobre cualquier instancia de peticiones de pagos prohibidos o de incum-

plimientos 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.

Nos complace informar que no existieron incidentes de corrupción durante 2019. Eso significa que no se despidió a ningún empleado ni se aplicaron medidas disciplinarias por corrupción, que no se rescindieron contratos con socios comerciales ni se cancelaron renovaciones debido al incumplimiento de las leyes contra la corrupción.

CÓDIGO DE CONDUCTA

La [Política 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 Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés). El Código se divide en 12 principios diferentes en los que se especifica con claridad nuestra postura sobre las prácticas laborales y de negocios fundamentales, y se exige a los empleados, a los socios y a las partes interesadas que cumplan estrictamente con 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, japonés, vietnamita, jemer, urdu, coreano,

italiano, hindi, tamil y cingalés, y se exhibe en lugares visibles en todas nuestras plantas propias 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, plataformas en línea y programas interactivos, como presentaciones y talleres. Los equipos internos de Cumplimiento Social llevan a cabo auditorías en las plantas de los contratistas externos para verificar que se cumpla con lo establecido en el Código de Conducta en todo momento.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Como ciudadano corporativo responsable, la Compañía adhiere al trato ético y justo de las partes interesadas en toda nuestra cadena de suministro. Gildan se compromete a adoptar las mejores prácticas y condiciones laborales para garantizar que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todos los empleados y de nuestros socios comerciales. En 2019, adoptamos una [Política de Derechos Humanos](#) para dejar en claro que entendemos nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos en todos nuestros departamentos funcionales. En todas las regiones en las que opera la Compañía, nuestros empleados y socios comerciales están obligados a adherir a condiciones laborales que sean respetuosas con los trabajadores y que protejan sus derechos, en conformidad con nuestro [Código de Conducta](#).



LÍNEA DIRECTA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

A fin de garantizar que los empleados, los proveedores y demás socios se sientan cómodos para hablar sin reservas sobre 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 de la Línea Directa son revisados por miembros del departamento Legal, de Auditoría Interna y de Recursos Humanos, quienes son responsables de investigar los casos. Una vez que se validan y corroboran los reclamos realizados o cuando se requiere implementar alguna mejora en nuestras prácticas, se elaboran y se acuerdan planes de acción junto con el equipo gerencial. En todos los casos, la Línea Directa de Ética y Cumplimiento se comunica con el informante para compartir el resultado de la investigación. Se realizan informes trimestrales sobre las llamadas recibidas en la Línea Directa y se presentan al Comité de Cumplimiento Ético y Prevención de Fraudes, que comunicará todas las cuestiones importantes al Comité de Dirección de Cumplimiento y, luego, al Comité de Auditoría y Finanzas y al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social de la Junta de Directores, si así corresponde. Durante 2019, recibimos 35 denuncias a través de la Línea Directa de Ética y Cumplimiento. En la mayoría de las llamadas, se informaban asuntos relacionados con recursos humanos, sobre todo, conductas inapropiadas o mal comportamiento de parte de un empleado.



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 abordar 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 comerciales de la Compañía a fin de supervisar los sistemas establecidos para identificar y gestionar los riesgos y las oportunidades de negocio, y promover una cultura adecuada de concienciación 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 negocio, y la implementación de los procesos para gestionarlos. El Comité de Auditoría y Finanzas de la Junta supervisa los riesgos relacionados con los estados financieros de la Compañía; con el proceso de informes financieros, y con las cuestiones contables y controles internos relacionados; el cumplimiento fiscal; la gestión de la estructura de capital, la liquidez y los riesgos financieros de la Compañía que derivan de la fluctuación de las divisas extranjeras, de las tasas de interés, de los valores y de los precios de productos. 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 operaciones de todo el mundo. 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, fraude, soborno y corrupción, responsabilidad social corporativa (lo que incluye la protección de los derechos humanos), cumplimiento medioambiental, protección y seguridad de los productos, riesgos de ciberseguridad y protección de los datos, y cumplimiento con otras leyes y regulaciones.

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, 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, estratégica y de cumplimiento, así como los relacionados con disturbios sociales y civiles, entre otros. Un equipo de la gerencia dedicado a trabajar en riesgos lleva a cabo una evaluación anual de los riesgos operativos y estratégicos de la Compañía, tras lo cual se obtiene un registro robusto de los riesgos sobre el que se crean y se monitorean estrategias de mitigación e indicadores de riesgo claves. 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 implementa-

do programas y procedimientos sólidos de cumplimiento para mitigar los riesgos, entre ellos, los relacionados con nuestras prácticas sociales, medioambientales, de salud y de seguridad. En estas revisiones se incluyen auditorías independientes de cumplimiento y seguimiento realizadas por el equipo de Auditoría Interna en las plantas de la compañía y de contratistas externos.

El Comité de Dirección de Cumplimiento, encabezado 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 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 o mediante los resultados de las auditorías de cumplimiento. Se incluyen los riesgos relacionados con los derechos lab-



orales, los derechos humanos, la ética comercial, soborno y corrupción, responsabilidad social corporativa, cumplimiento medioambiental, ciberseguridad y seguridad de los productos, entre otros.

El Comité de Gestión de Riesgos Financieros es copresidido por el Presidente y Director Ejecutivo y el Vicepresidente Ejecutivo, Director de Finanzas y Administración. Este comité 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 el Comité de Auditoría y Finanzas 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 de 2019 (Discusión y análisis de la gerencia). Algunos de los riesgos en los que nos hemos concentrado durante 2019 incluyen la ciberseguridad y otros eventos de interrupción comercial, como las condiciones climáticas y el malestar social. Durante el primer semestre de 2020, todos nuestros esfuerzos se han concentrado en gestionar los diversos riesgos operativos, financieros y de cumplimiento que surgieron a raíz de la pandemia de COVID-19. 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 las fábricas de la Compañía se ubica en lugares de alto riesgo en términos de trabajo itinerante, ni en territorios indígenas o protegidos, según se describe en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En 2019, no se nos aplicaron sanciones ni multas económicas o sociales de acuerdo con las disposiciones de dicho Convenio.

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 los Activos de Información. Los grupos especializados, como los equipos financieros, reciben capacitación específica adicional sobre temas como la ingeniería social. Los programadores 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 de manera frecuente y aleatoria 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 al Departamento de TI y toda presunta pérdida de información confidencial al Departamento Legal. En 2018, implementamos una capacitación en línea sobre la Política de protección de recursos informativos y la Política de privacidad de datos a más de 3,400 empleados en todo el mundo.

La gerencia creó el Comité de Ciberseguridad de TI, que es presidido por el Director de Información. El Comité de Ciberseguridad de TI es un comité multidisciplinario

que brinda datos y orientación al equipo de TI sobre los riesgos y las oportunidades relacionadas con la seguridad de la información y la protección de datos. El Comité también supervisa la creación de políticas, normas, procedimientos y prácticas de seguridad de la información en toda la organización. El Comité de Ciberseguridad de TI presenta un informe sobre sus actividades y recomendaciones al Comité de Dirección de Cumplimiento, que a su vez informa al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social una vez cada tres meses. Además, el Director de Información realiza un informe completo sobre los temas de ciberseguridad que surgieron durante el año y lo presenta a la Junta de Directores.

OTRAS CUESTIONES

En 2019, 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.

En nuestros estados financieros anuales de 2019, informamos que recibimos asistencia gubernamental por un monto de USD 14 millones. Esta asistencia financiera incluye subsidios a los hilos del Departamento de Agricultura de Estados Unidos (USDA) en relación con el algodón adquirido en los Estados Unidos, que reinvertimos en nuestras operaciones de hilado, así como las rebajas de exportación de Bangladesh.





ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD GENUINA™

Responsabilidad Genuina® es el marco general de programas, políticas y prácticas que rige las 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 nuestro empleados**, **Conservar el medio ambiente**, and **Crear comunidades 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 operaciones es esencial para lograr el éxito financiero. Además, es 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 elaboró teniendo en cuenta los temas más importantes para la Compañía. Se intentó aprovechar las fortalezas y, a la vez, respaldar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, así como apoyar y respetar los derechos humanos según se han establecido en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (que incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), así como los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Hemos identificado los siguientes temas de interés a través de una evaluación formal de materialidad (realizada a fines de 2017), que abarcó las principales áreas de atención para las partes interesadas y que tienen el mayor potencial de repercutir en nuestras actividades comerciales. Los siguientes cinco temas fueron identificados como los más importantes:

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

GESTIÓN DE AGUAS RESIDUALES Y AGUA PARA LAS OPERACIONES

GESTIÓN DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS

GESTIÓN DE LA ENERGÍA Y LAS 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. Nuestro propósito es realizar una nueva evaluación de materialidad en 2021. Para obtener más información sobre los resultados completos de la evaluación de materialidad de 2017, consulte el sitio web de [Responsabilidad Genuina™](#).

RESUMEN SOBRE RESPONSABILIDAD GENUINA®

PILARES

CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

Nos comprometemos a adoptar condiciones y prácticas laborales líderes de la industria, en cada una de nuestras ubicaciones en todo el mundo. Para ello, haremos lo siguiente:

- Disponer de un espacio de trabajo seguro y ergonómico
- Respetar la libertad de asociación
- Potenciar el papel de las mujeres en el trabajo
- Ofrecer beneficios competitivos

CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

Nos comprometemos a desarrollar e implementar soluciones sostenibles e innovadoras que reduzcan el impacto ambiental de nuestras actividades y de nuestros productos en toda la cadena de suministro. Para ello, haremos lo siguiente:

- Hacer frente al cambio climático
- Optimizar el uso del agua
- Garantizar una gestión segura de los productos químicos

CREAR COMUNIDADES MÁS SÓLIDAS

Compromiso de colaborar con las comunidades y lograr un impacto positivo para que logren ser más sólidas y más resilientes a través de lo siguiente:

- Invertir en el desarrollo económico local
- Promover el acceso a la educación y fomenta el espíritu emprendedor
- Promover estilos de vida activos y saludables
- Promover la conservación del medio ambiente

CUESTIONES IMPORTANTES

- Derechos humanos y laborales
- Salud y seguridad ocupacional
- Diversidad e inclusión
- Cambio climático
- Gestión de la energía y las emisiones
- Gestión de aguas residuales y agua para las operaciones
- Gestión de los productos químicos
- Impacto empresarial en la comunidad

ODS DE LA ONU RELEVANTES



GOBERNABILIDAD DEL PROGRAMA

La supervisión de los programas de Responsabilidad Genuina® de la Compañía se lleva a cabo en la oficina corporativa, y la ejecución está en manos de un equipo exclusivo de profesionales capacitados que se desempeñan en las regiones donde realizamos 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 áreas relevantes del medio ambiente, trabajo y derechos humanos, salud y seguridad, y otros temas de sostenibilidad, incluyendo las relaciones con las partes interesadas y la participación en la comunidad.

En cada reunión trimestral, el equipo gerencial presenta un informe completo sobre temas ambientales y

de responsabilidad social corporativa al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social, en el que destacan 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 temas sobre prácticas sociales, medio ambientales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés).

ALIGNMENT WITH UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU reflejan el proyecto compartido de lograr un futuro mejor y más sostenible para todos antes de 2030. Estos objetivos son una convocatoria para la acción colectiva de los países de todo el mundo como parte de un compromiso global para generar el crecimiento económico y, al mismo tiempo, abordar los desafíos mundiales más importantes a los que nos enfrentamos, incluyendo los relacionados con la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación del medio ambiente, la paz y la justicia. Creemos que somos responsables de alinear nuestras iniciativas de Responsabilidad

Genuina® con los ODS y respaldar estos objetivos como parte de nuestra evolución para 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 de integración vertical, hemos podido lograr un impacto positivo en los resultados de áreas importantes para nuestras operaciones y actividades comerciales. Es así como seleccionamos cuatro ODS específicos en los cuales sentimos que podemos tener la mayor incidencia (consultar el cuadro).



POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA NOSOTROS

La educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y potenciar el desarrollo sostenible. La inversión en educación permite generar capacidades laborales y para la vida, y puede transformar positivamente las comunidades al promover su estabilidad socioeconómica y apoyarlas para que puedan salir de la pobreza. Los bajos índices de alfabetización y la falta de habilidades laborales en algunas zonas no son solo desafíos sociales, sino también un impedimento para crear una fuerza laboral sólida que pueda crecer con Gildan.

CÓMO AYUDAMOS

Mediante donaciones monetarias y en especie, así como con horas de voluntariado de nuestros empleados, respaldamos programas de educación inclusivos y de calidad que se centran en la higiene, la nutrición, la protección ambiental y la prevención de la violencia. Estos programas abordan las necesidades apremiantes de nuestras comunidades y colaboran con la construcción y mejora de la infraestructura de educación, a 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 y sus familias, y para las comunidades donde realizamos actividades.



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 empresarial y al invertir en su desarrollo y crecimiento personal, podemos alcanzar también el éxito empresarial.

CÓMO AYUDAMOS

Nos esforzamos por generar valor para los trabajadores, sus familias y las comunidades donde realizamos actividades; para ello, respetamos los derechos fundamentales de nuestros empleados, tratamos a cada empleado con dignidad y respeto, ofrecemos empleos de calidad mediante programas de beneficios y compensación progresivos y un entorno laboral seguro y saludable, invertimos en iniciativas de capacitación y desarrollo, y promovemos una cultura donde los empleados sientan que se potencian sus roles para lograr sus objetivos. Al hacerlo, los empleados pueden crecer profesionalmente dentro de la organización 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 más del 90 % de las ganancias proviene de los productos fabricados en nuestras propias plantas, entendemos que nuestra responsabilidad en estas áreas llega hasta nuestros proveedores externos de productos terminados. Las prácticas de adquisición y suministro se rigen por el mismo marco de Responsabilidad Genuina® que incluye normas del Código de Conducta, como el respeto de los derechos humanos, la libertad de asociación y los convenios colectivos, y la prohibición de todas las formas de trabajo forzado e infantil en la producción de todo lo que vendemos.



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 hacer mejores prendas de vestir.

CÓMO AYUDAMOS

El modelo de integración vertical se encuentra en la base de nuestra estrategia de negocio 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 Bangladesh, donde somos empleadores importantes y colaboradores de la industria y la innovación locales. Hemos invertido más de USD 1 500 millones durante los últimos 10 años y estamos orgullosos de nuestras fábricas, que son modelos de tecnología de última generación, innovación y soluciones sostenibles. Tenemos la convicción de que promovemos la innovación en nuestras operaciones al estar en la búsqueda constante de mejoras en todas las áreas del negocio, con el fin de aumentar nuestra resiliencia y eficiencia, y lograr un desarrollo sostenible.



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 conviven con un fuerte rendimiento operativo y éxito financiero a largo plazo. Desde los inicios de nuestra Compañía, el objetivo ha sido poner en funcionamiento 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 en la producción y la distribución, y de implementar soluciones innovadoras y sostenibles que puedan traducirse en resultados positivos para todas las partes interesadas. También hemos centrado nuestros esfuerzos en la educación de los consumidores en lo referente al consumo sostenible mediante el uso de materiales y empaques ecológicos en nuestros productos, y al compartir nuestro ejemplo de sostenibilidad en nuestras redes sociales.

PARTES INTERESADAS Y SOCIOS

Para lograr la visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir®, participamos y colaboramos de forma proactiva con las partes interesadas, 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 una [Política de Participación de las Partes Interesadas](#)

actualizada, en la que se define cómo se manejan las relaciones con dichas partes. Revisamos este documento, y nos aseguramos de que se ajuste a los principios rectores de la ONU y de que incluya los principales riesgos de nuestra industria.

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 compartan sus ideas y a que lleguen a un consenso al respecto con nosotros. Esto puede lograrse mediante una

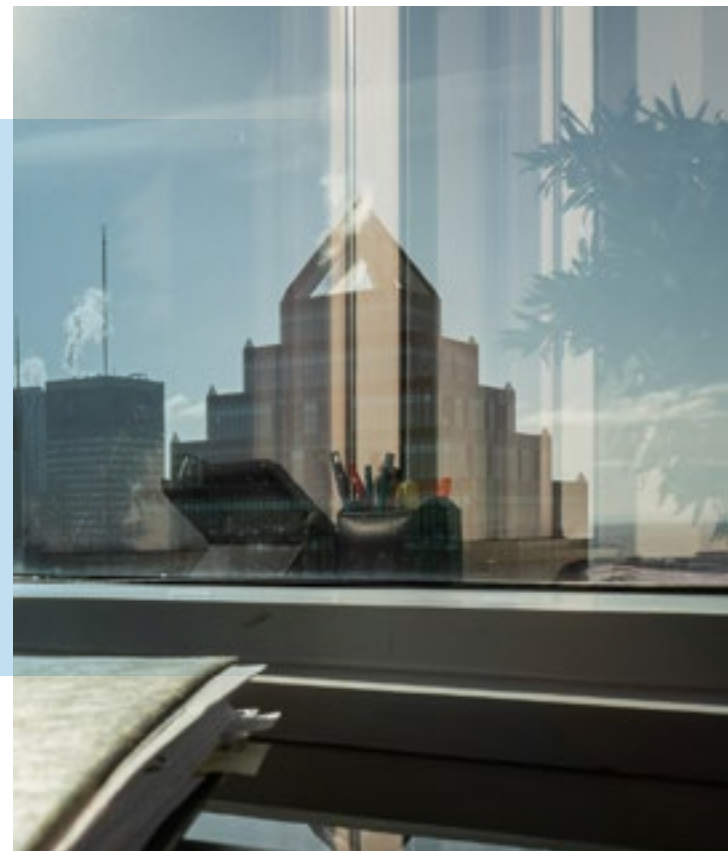
variedad de métodos, incluyendo las reuniones en persona, los grupos focales o las mesas redondas coordinadas por facilitadores externos independientes, talleres y seminarios, cuestionarios confidenciales y comentarios anónimos.

Creemos que el compromiso debe ser transparente y generar beneficios mutuos, y que debe enfocarse en la búsqueda de intereses comunes y soluciones creativas para los problemas que nos afectan a todos, y que los resultados deben generar un valor real para la Compañía y sus partes interesadas. En 2019, nos afiliamos o comunicamos con las siguientes organizaciones, que fueron elegidas por su relevancia para nuestra Compañía e industria:

“Con operaciones en Estados Unidos, América Latina y Asia, la cadena de suministro de Gildan es un modelo para que otras compañías que fabrican prendas de vestir puedan identificar y remediar su problemática laboral. Gildan ha demostrado su adhesión a las normas de la FLA y se ha ganado la reacreditación de su programa de cumplimiento gracias al compromiso de sus líderes para mantener principios justos en el lugar de trabajo y para implementar capacitaciones para sus proveedores, así como mecanismos efectivos para responder y resolver las quejas de sus empleados.”

- Sharon Waxman

Presidenta y Directora Ejecutiva de la FLA



ORGANIZACIÓN	ÁREA DE ENFOQUE	RELACIÓN
SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)	MEDIO AMBIENTE	SAC ofrece herramientas y plataformas para crear una norma sostenible común para la industria textil. Gildan ha formado parte de SAC desde 2013, y un miembro del equipo gerencial sénior de Gildan se desempeñó en la Junta de SAC de 2013 a 2016.
CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)		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.
ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA, por sus siglas en inglés)	DERECHOS LABORALES	<p>Gildan es miembro de la FLA desde 2003, y en 2007 se convirtió en el primer fabricante de prendas de vestir básicas en contar con un programa de cumplimiento social acreditado por la FLA.</p> <p>En 2019, este programa de cumplimiento social volvió a acreditarse después de que la Compañía demostró la implementación de políticas y prácticas para identificar y remediar las prácticas laborales injustas en nuestra cadena de suministro global.</p> <p>La FLA audita periódicamente nuestras actividades a fin de comprobar si hemos implementado sistemas y procedimientos que permitan respetar sus normas en nuestra cadena de suministro.</p>
PROGRAMA BETTER WORK DE LA OIT EN HAITÍ EN NICARAGUA	DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES DE LA OIT	Participamos en el programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de nuestros contratistas externos en Haití y nuestras plantas 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 nuestras instalaciones de costura y la planta de integrada en Bangladésh cuentan con la certificación de WRAP.
SUPPLIER ETHICAL DATA EXCHANGE (SEDEX)		Gildan es miembro de SEDEX, que brinda a las compañías miembro una plataforma web segura para almacenar y compartir informes de auditoría de comercio ético de los miembros de Sedex (SMETA). Al ser miembros de Sedex, demostramos la voluntad de compartir información.
AMERICAS GROUP	CUIDADO DE NIÑOS/LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	Gildan trabaja con las partes interesadas en temas relacionados con las problemáticas laborales y mantiene un diálogo abierto sobre los derechos laborales en varios países en los que realiza actividades.
RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA (MSN)	PROBLEMÁTICA LABORAL EN AMÉRICA CENTRAL Y MÉXICO	
WORKER RIGHTS CONSORTIUM	PROBLEMÁTICA LABORAL EN LA REGIÓN DE AMÉRICA	
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES HONDURAS (CGT)	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIO COLECTIVO	La mayoría de los empleados de Gildan están afiliados a la CGT, una 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 asociamos con Visión Mundial Honduras en 2012 para implementar programas que respaldaran 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 2019 y 2020, firmamos un convenio de colaboración para invertir más de USD 170,000 en este programa.
ETHISPHERE	ÉTICA	Gildan se unió a la Alianza de Liderazgo en Ética Empresarial (BELA, por sus siglas en inglés) de Ethisphere, una comunidad global de compañías que reconocen el valor del liderazgo ético y que trabajan juntas para realizar negocios con ética e integridad.
SUSTAINABLE BRANDS	SOCIAL Y AMBIENTAL	Gildan es miembro de Sustainable Brands desde 2018. Esta organización tiene el propósito de brindar inspiración, involucrar y dar herramientas a los líderes y empresarios, para quienes los desafíos sociales y ambientales son el principal empuje de la innovación de sus marcas, la creación de valor y la forma de tener un impacto positivo.

En el apéndice de la [p.118](#) de este informe, encontrará una lista completa de las actividades en las que participan las partes interesadas.



OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

En 2015, definimos objetivos a 5 años para nuestro negocio en nuestros tres ámbitos prioritarios, según las áreas de enfoque principales dentro de dichas categorías. Algunos de nuestros propósitos ambientales y las métricas de referencia se han ajustado para tomar en cuenta las fusiones, adquisiciones y ventas de activos, así como los protocolos ambientales actualizados, si corresponde. Esto se detalla en la sección de Conservación del medio ambiente. 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 NUESTROS EMPLEADOS

OBJETIVO	EVOLUCIÓN DURANTE 2019
Establecido en 2017: Ampliar y armonizar los programas de salud y seguridad.	Durante 2019, seguimos fortaleciendo nuestros procesos globales de salud y seguridad, y la Compañía invirtió en un nuevo sistema de base de datos para mejorar el seguimiento global de las métricas de Salud y Seguridad, tales como los indicadores rezagados (accidentes, primeros auxilios, tiempo perdido) y los indicadores principales (observaciones, posibles heridas graves y muertes, inspecciones). Se espera que la implementación de esta nueva base de datos se complete a mediados de 2020. Como parte de nuestro proceso de mejora continua y la implementación de las mejores prácticas de la industria, integramos el concepto de heridas graves y muertes (HGM) y posibles HGM. Modificamos nuestro propósito a futuro para implementar un programa de informe de posibles HGM en todo el mundo, con el fin de reflejar esta nueva tendencia.
Establecido en 2017: Para 2020, implementar un programa de informe de posibles accidentes en nuestras fábricas.	
Establecido en 2017: Para 2020, todos nuestros contratistas recibirán capacitación sobre el Manual de Cumplimiento Social y Sostenible de Gildan.	El Manual de Cumplimiento Social y Sostenible de Gildan fue actualizado en 2018. El Manual original se elaboró en 2004 para establecer pautas de cumplimiento social con fines de auditoría. En 2019, compartimos el Manual de Cumplimiento Social y Sostenible con los empleados en todas nuestras fábricas, así como con algunos de nuestros contratistas en todo el mundo. En 2020, seguiremos compartiéndolo con los contratistas de América Latina. Sin embargo, debido a la pandemia de COVID-19, nuestro plan de capacitación se extenderá a 2021.
Actualizado en 2017: Para 2018, actualizar el valor de referencia de ergonomía del 71 % de las fábricas que pertenecen a Gildan.	Durante 2019, revisamos el alcance de nuestro programa de ergonomía, que se limitaba al 71 % de nuestras fábricas, y decidimos sumar al resto de nuestras operaciones, como hilado, ventas, marketing y distribución. Nos basamos en esta revisión para desarrollar un programa global de ergonomía que consta de tres fases: documentación, capacitación e implementación. El equipo de Salud y Seguridad ha estado trabajando en la primera fase, la creación de nuestra Guía Global de Ergonomía, tras lo cual se establecerán nuevos propósitos en 2021.
Establecido en 2017: Para 2019, el 71 % de las fábricas que pertenecen a Gildan pondrán a prueba la metodología de salario justo de la Asociación de Trabajo Justo (FLA). Este propósito es parte del compromiso de Gildan para apoyar la investigación de las partes interesadas sobre el salario justo en los distintos países donde operamos.	En 2019, el 94 % de las fábricas que pertenecen a Gildan implementaron la herramienta de salario justo de la FLA; esta cifra superó nuestro propósito de cobertura en 23 %. La FLA lanzó la versión actualizada de una herramienta en línea en 2019, en la que se muestran nuevas tendencias en relación con los salarios justos en el sector de las prendas de vestir.
Establecido en 2017: Se mantendrá un diálogo abierto y constructivo con las partes interesadas del ámbito laboral, que incluye sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos.	En 2019, mantuvimos 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. En 2018, nos convertimos en signatarios del Compromiso de la Industria para la Contratación Responsable de la Asociación de Ropa 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. Tras este compromiso, en 2019 realizamos una encuesta de trabajadores itinerantes en nuestras fábricas de contratistas en todo el mundo para garantizar que sus prácticas de contratación estén alineadas a nuestro Código de Conducta, así como con las pautas de la FLA y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Establecido en 2017: Continuar desarrollando iniciativas que potencien el rol de las empleadas y que generen más oportunidades para que ocupen puestos gerenciales.	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. Entre 2018 y 2019, la cantidad de puestos gerenciales ocupados por mujeres se ha mantenido estable.



CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO FRENTE A LOS VALORES DE REFERENCIA DE 2015	EVOLUCIÓN DURANTE 2019
Entre 2015 y 2020: Gildan reducirá la intensidad de las emisiones de GEI en un 10% por kilogramo de producto en operaciones propias de la Compañía.	Durante 2019, disminuimos la intensidad de las emisiones de GEI un 13% en comparación con los valores de referencia de 2015. Si bien mantuvimos nuestro propósito de reducción, seguiremos buscando formas de mejorar.
Entre 2015 y 2020: Gildan reducirá la intensidad del consumo energético en un 10% por kilogramo de producto en operaciones propias de la Compañía.	En 2019, la intensidad del consumo energético disminuyó un 3.2% en comparación con los resultados de 2018. Sin embargo, al compararla con nuestro valor de referencia de 2015, la intensidad del consumo energético aumentó 0.5%, esto se debe a una nueva mezcla de productos incorporada luego de haber fijado el propósito de 2015. La nueva mezcla demanda el uso de más energía durante el proceso textil. Si bien aún no alcanzamos nuestro propósito, hemos realizado muchos esfuerzos para mejorar nuestra eficiencia energética en nuestros procesos de manufactura a fin de seguir reduciendo la intensidad de consumo energético.
Entre 2015 y 2020: Gildan reducirá la intensidad del consumo de agua en un 10% por kilogramo de producto en operaciones propias.	En comparación con la cifra de 2015, la intensidad del consumo de agua ha reducido de forma significativa (11.2%) y superamos nuestro propósito. Esto se debe a la implementación integral de sistemas de recuperación de condensado y calor en nuestras operaciones de manufactura, además de las mejoras continuas de los procesos de gestión del agua y desarrollo de producto.
Entre 2015 y 2020: Gildan reducirá la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos en un 10% por kilogramo de producto en operaciones propias.	En 2019, la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos disminuyó un 6.3% en comparación con los resultados de 2018. Hemos logrado reducirla al realizar mejoras continuas en 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 3.6%.
Establecido en 2017: Gildan alcanzará el 80% de cumplimiento de todos los proveedores de materia prima a finales del 2020, en conformidad con nuestro Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (RSCP, por sus siglas en inglés).	En 2019, logramos un cumplimiento del 94% de todos los proveedores de materia prima en conformidad con la versión actualizada del Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (RSCP) de Gildan.
Establecido en 2017: Gildan realizará una evaluación de los riesgos hídricos para todas las operaciones en América Central y el Caribe en 2022.	En 2018, determinamos cuáles eran los posibles socios que podían realizar una evaluación de riesgos hídricos en las operaciones de manufactura en Honduras. Empezamos este proceso en 2019 y fue completado al 90%. Una vez finalizado, compartiremos los resultados de la evaluación. Debido a las interrupciones a causa de la pandemia de COVID-19, volveremos a evaluar los plazos para realizar la evaluación en otras regiones.



CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS

OBJETIVO	EVOLUCIÓN DURANTE 2019
Establecido en 2017: En 2019, realizar un estudio de impacto social con el propósito de medir mejor el impacto positivo de las operaciones de América Central y Gildan en la sociedad.	Se realizó un estudio sobre el retorno social de la inversión (SROI, por sus siglas en inglés) en 2019; en este estudio, Gildan identificó cuáles fueron sus principales contribuciones a la economía regional y al desarrollo local. Los resultados de este estudio nos ayudarán a orientar nuestra futura estrategia de responsabilidad social.
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, pusimos 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 más de USD 1.5 millones en 2019.
Establecido en 2017: Seguir trabajando con organizaciones locales de capacitación vocacional para fortalecer las habilidades técnicas de nuestros empleados y de la comunidad.	En 2019, les ofrecimos a los empleados cerca de 2.5 millones de horas de capacitación en nuestras instalaciones de manufactura. Además, facilitamos programas de tutoría y orientación, los cuales permiten que los empleados avancen en su carrera profesional. En 2019, el 16 % de los puestos vacantes fueron ocupados por candidatos internos.
Establecido en 2017: En 2020, aumentar en un 25% el número de escuelas patrocinadas en los centros de manufactura de Gildan.	En 2019, el número de escuelas que auspiciamos pasó de 27 a 371. Esto se realizó como parte de programas de educación de Gildan en nuestros centros de manufactura. El aumento significativo de esta cifra se debió, principalmente, a la mejora de nuestro programa de educación en Honduras, tras haber forjado una asociación con Visión Mundial. El objetivo de este compromiso es fortalecer la calidad de la educación impartida mediante la aplicación de un programa de capacitación para los maestros. Esto nos permite llegar a más estudiantes y escuelas; al mismo tiempo, colaboramos con el Ministerio de Educación para incluir estas capacitaciones en los programas escolares. En el resto de nuestras instalaciones de manufactura, la Compañía apoyó a 21 escuelas a través de la implementación de programas de capacitación para maestros, así como diferentes proyectos de renovación.



CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS

En Gildan, entendemos que el recurso más importante son nuestros empleados. Ellos tienen la misma función clave para nuestro éxito que las inversiones que hacemos en equipo, tecnología e innovación. Por ello, sabemos que nuestra responsabilidad consiste en ofrecerles entornos laborales seguros, saludables y enriquecedores donde tengan las herramientas para alcanzar el éxito. Les ofrecemos a los empleados las oportunidades de capacitación y desarrollo que necesitan para fomentar una cultura que les permita desarrollarse y aprovechar al máximo su potencial. Asimismo, nos esforzamos por crear oportunidades justas y equitativas para el éxito de nuestros empleados, al tiempo que los tratamos a todos con respeto y dignidad y les brindamos beneficios valiosos que se adaptan a las necesidades de la comunidad. Los líderes de todos los niveles de la organización asumen el compromiso de respetar los derechos humanos e implementar las mejores prácticas en materia de salud y seguridad, protección ambiental y responsabilidad social, y todo esto se refleja en sus acciones cotidianas.



OBJETIVOS	SALUD Y SEGURIDAD	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	SALARIOS Y BENEFICIOS	SUPPLY CHAIN
	<ul style="list-style-type: none"> • En 2019, se estableció para las instalaciones de manufactura propias de Gildan un objetivo de reducción del 10% en los índices de lesiones laborales y los índices de gravedad. <p>En 2019, logramos una reducción del 7% en el índice de lesiones laborales, que disminuyó de 0.44 a 0.41; sin embargo, observamos un aumento del 13% en el índice de gravedad, que aumentó de 2.50 a 2.84. Este aumento se debió a cinco eventos que ocasionaron pérdida de tiempo en nuestras instalaciones de manufactura y distribución. Cada evento se investigó, y actualmente se cuenta con planes de acción para evitar que vuelvan a ocurrir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para 2020, implementar un programa de capacitación sobre liderazgo para los 1,500 supervisores que se desempeñan en las plantas textiles y de costura en América Central. <p>Evolución en 2019: Para finales de 2019, cerca de 500 supervisores de las plantas textiles de Honduras finalizaron el programa. Además, más de 200 supervisores de las plantas de costura de Honduras avanzaron al módulo 3. En Nicaragua, realizamos algunas capacitaciones en 2019, y se están analizando posibles fechas para lanzar el programa de liderazgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para 2019, el 71% de las instalaciones de manufactura propias de Gildan probarán la metodología de salario justo de la Asociación de Trabajo Justo (Fair Labor Association, FLA) y su herramienta en línea. Esta acción se realizará en todas las plantas de América Central, la cuenca del Caribe y Bangladésh a partir de 2017. <p>Para 2019, el 94% de las instalaciones de manufactura propias de Gildan implementaron la herramienta de salario justo de la FLA, y se superó el objetivo de implementación en un 23%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para 2020, todos los contratistas a nivel mundial serán capacitados sobre el Manual de Cumplimiento Social y Sostenible de Gildan. <p>El Manual de Cumplimiento Social y Sostenible de Gildan se lanzó en 2019 para los empleados de todas las ubicaciones de manufactura y para algunos contratistas a nivel mundial. Continuaremos divulgando nuestro manual con los contratistas de América Latina durante 2020; sin embargo, debido al impacto de COVID-19, prevemos extender la capacitación a 2021.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Para 2018, actualizar el punto de referencia de ergonomía para el 71% de las instalaciones de manufactura propias de Gildan, lo que representa todas las instalaciones en América Central, la cuenca del Caribe y Bangladésh a partir de 2017. <p>Durante 2019, decidimos revisar el alcance de nuestro programa de ergonomía, que estaba limitado al 71% de nuestras instalaciones de manufactura, a fin de integrar al resto de nuestras operaciones, entre ellas, hilado, ventas, marketing y distribución. Teniendo en cuenta la revisión, ahora estamos haciendo la transición hacia un nuevo programa de ergonomía global de tres fases (Documentación, Capacitación e Implementación). Nuestro equipo de Salud y Seguridad ha estado trabajando en la primera fase para desarrollar las Pautas Globales de Ergonomía y dará a conocer los nuevos objetivos en 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar desarrollando iniciativas que empoderen a las empleadas y generen más oportunidades en puestos gerenciales. <p>Hemos implementado programas que brindan a las mujeres oportunidades de capacitación, creación de redes y recursos para ayudarlas a desarrollar su kit de herramientas personales para el éxito. Entre 2018 y 2019, los porcentajes de mujeres en puestos gerenciales se han mantenido estables.</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> • Para 2020, implementar un programa de denuncia de posibles accidentes en las instalaciones de manufactura que permita identificar las posibles causas de lesiones y reducir los riesgos. <p>Durante 2019, seguimos fortaleciendo nuestros procesos globales de Salud y Seguridad, y la Compañía invirtió en una nueva base de datos para mejorar el seguimiento global de las métricas de salud y seguridad, como los indicadores retrospectivos (accidentes, primeros auxilios y pérdida de tiempo) y los indicadores prospectivos (observaciones, lesiones graves potenciales y muertes, e inspecciones). Se prevé que la implementación de esta nueva base de datos concluirá a mediados de 2020. Como parte de la constante mejora y la implementación de las mejores prácticas de la industria, incorporamos el concepto de Lesiones Graves o Muertes (SIF, por sus siglas en inglés), así como SIF potenciales. Para poder reflejar este concepto en las tendencias nuevas, nuestro objetivo a futuro se ha modificado para poder implementar un programa de informe de SIF potenciales a nivel global.</p>			

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO

Cuando se trata de nuestros empleados, la primera responsabilidad es ofrecerles entornos laborales seguros y saludables. Los índices de accidentes y lesiones de Gildan son significativamente menores que los promedios de la industria, lo cual apunta a la firme colaboración que tenemos con los empleados que desempeñan un rol activo al crear una cultura de seguridad. En 2019, más del 83% de las plantas organizaron comités de salud y seguridad dirigidos por empleados. Además, invertimos en infraestructura para el lugar de trabajo y seguimos implementando procesos integrales gerenciales y de supervisión.

También asumimos el compromiso de contribuir para promover la salud y el bienestar entre los empleados. En todas nuestras instalaciones de manufactura de América Latina y Bangladesh, brindamos atención primaria y contamos con clínicas médicas gratuitas en el lugar de trabajo, además de llevar adelante diversas campañas de concientización en temas de salud y un programa integral de ergonomía cuyo principal objetivo es reducir la aparición de trastornos musculoesqueléticos.

SALUD Y SEGURIDAD

La salud y la seguridad son una prioridad fundamental para nuestro equipo gerencial, y reconocemos que las operaciones de costura en la industria textil encierran una mayor posibilidad de riesgos y peligros. Por ese motivo, creemos firmemente que nuestro deber es abordar estos riesgos y peligros de manera apropiada para poder garantizar la seguridad y el bienestar continuos de nuestros 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 operaciones y prácticas destinadas a ofrecer lugares de trabajo seguros (consulte la sección sobre integración vertical, [\(p11-12\)](#)).

Para crear lugares de trabajo seguros, hemos hecho importantes inversiones de capital en equipo moderno y tecnologías que optimizan las eficiencias, reducen el desperdicio y, lo que es más importante, disminuyen los impactos en nuestros empleados. Durante los últimos 10 años, hemos invertido más de \$1,500 millones en plantas y equipo de vanguardia diseñados con estrictas normas de seguridad.

Expertos independientes validan regularmente la seguridad estructural de nuestras instalaciones. La seguridad contra

incendios también es un tema sumamente clave para la Compañía. Por lo tanto, las plantas propias de la Compañía cuentan con salidas de emergencia, y todos los empleados participan activamente y con frecuencia en simulacros de incendio y seguridad. Asimismo, la gran mayoría de nuestras instalaciones tienen sistemas de extinción de incendio incorporados. En Bangladesh, donde los incidentes de incendio se han convertido en un problema a nivel nacional, hemos mejorado significativamente nuestra instalación de manufactura después de adquirirla en 2010. En 2018, la planta se auditó satisfactoriamente en conformidad con el Acuerdo de Normas Antiincendios y de Seguridad de Bangladesh. En la planta de Bangladesh, 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 los demás lugares de toda nuestra red de manufactura, los Comités de Salud y Seguridad (ver a continuación) se encargan de manejar la seguridad contra incendios.

Puede encontrar más información sobre nuestro enfoque en la [Política Global de Salud y Seguridad](#).



DESEMPEÑO EN TÉRMINOS DE SALUD Y SEGURIDAD

La mejora continua solo se puede lograr si los procesos se evalúan y supervisan atentamente para poder analizar con diligencia los índices de lesiones laborales y de gravedad en todas las operaciones, lo que permite identificar las áreas que necesitan mejoras. En comparación con la referencia de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) para el sector de manufactura de prendas de vestir, cuyos últimos resultados corresponden a 2018, los resultados de Gildan han seguido siendo continuamente mejores que la referencia de OSHA. En 2019, el índice de lesiones laborales de Gildan era de 0.41, mientras que la referencia de OSHA para la manufactura de prendas de vestir era de 1.9. Además, demostramos mejores resultados en la cantidad de incidentes que implicaron días perdidos, ya que Gildan informa un índice de 0.14 en comparación con el promedio de la industria de 0.50.

En 2019, nuestro índice de gravedad aumentó de 2.50 a 2.84, principalmente debido a la cantidad de lesiones que ocasionaron pérdida de días en nuestras operaciones de manufactura, lo que representó el 78% del total de días perdidos. Desde ese momento, hemos desarrollado iniciativas determinantes para mejorar nuestro desempeño en términos de salud y seguridad en 2020. Como se muestra en el siguiente cuadro, hemos logrado reducir nuestro índice de lesiones laborales en un 6.8% y nuestro índice de gravedad en un 30.4% en los últimos 10 años.

En 2019, Gildan decidió excluir las métricas de salud y seguridad relacionadas con sus cinco contratistas de costura en Haití, ya que los datos proporcionados no se calcularon de acuerdo con una metodología apropiada. El equipo de Salud y Seguridad de Gildan cuenta con contratistas capacitados que aplican una metodología correcta para el seguimiento de datos, y esperamos poder informar estas métricas en el informe del año que viene.



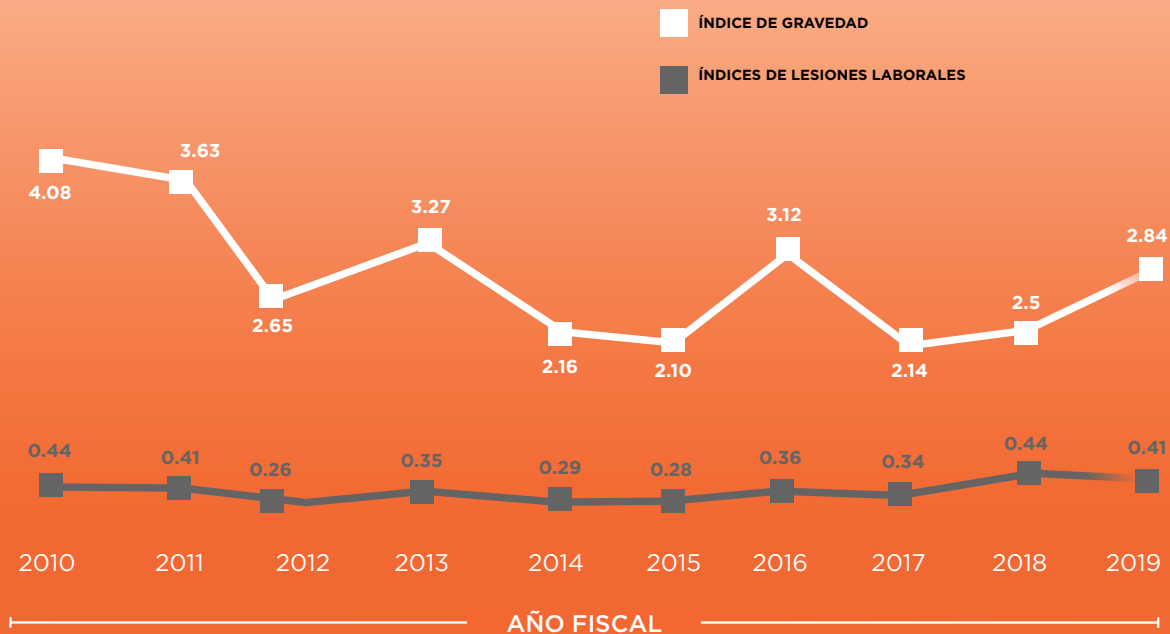
Los indicadores de los índices de lesiones y gravedad se basan en los principios de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). El indicador del índice de lesiones se utiliza para mostrar cuántos accidentes ocurren en un período de 200,000 horas trabajadas. Por su parte, el indicador del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

MUERTES	0
ÍNDICE DE LESIONES LABORALES	0.41
ÍNDICE DE GRAVEDAD	2.84
ÍNDICE DE DÍAS PERDIDOS	0.14
ÍNDICE DE FRECUENCIA DE LESIONES QUE OCASIONAN PÉRDIDA DE TIEMPO (LTIFR) PARA EMPLEADOS/MILLONES DE HORAS TRABAJADAS	0.72

Tendencias a diez años de incidentes laborales en el mundo

Durante los últimos once 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 los índices de lesiones y gravedad.

LÍNEA DE TIEMPO DE LA TASA DE LESIONES LABORALES Y GRAVEDAD EN EL MUNDO



GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD

Los programas de salud y seguridad de la Compañía están supervisados por dos comités: el Comité Directivo Global de Salud y Seguridad y el Comité Técnico de Salud y Seguridad. El Comité Directivo Global de Salud y Seguridad, presidido por el Vicepresidente Ejecutivo, Director de Finanzas y Administración, está compuesto por la gerencia sénior y su responsabilidad es garantizar que la organización tenga todo lo necesario para impulsar y respaldar una visión de excelencia en materia de seguridad. El Comité Técnico de Salud y Seguridad, compuesto por todos los gerentes de Salud y Seguridad y los representantes clave de cada centro, es responsable de implementar y supervisar los programas de seguridad. Estos comités, que se reúnen entre cuatro y seis veces al año, también se ocupan de las tendencias de seguridad y dan a conocer las mejores prácticas a la Compañía, a fin de garantizar que todas las ubicaciones trabajen en el mismo nivel. Los gerentes de planta de cada ubicación tienen la responsabilidad de garantizar

que se implementen los programas de gestión de salud y seguridad. Tanto los gerentes de Salud y Seguridad como los gerentes de las plantas deben incluir los objetivos de salud y seguridad como parte de su proceso anual de evaluación del desempeño, y, a su vez, reciben incentivos si alcanzan estos objetivos.

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, índices de lesiones e índices de gravedad. La tarjeta es revisada por el Director Global de Salud y Seguridad 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, de ser necesario, planes de acción

para abordar todos los problemas y eliminar riesgos futuros. También estamos trabajando para implementar un programa de Lesiones Graves o Muertes Potenciales (SIF) a través del cual los empleados podrán informar cualquier SIF potencial y ayudarnos así a identificar y prevenir lesiones graves o muertes. En conformidad con las mejores prácticas, la Compañía realizó un análisis de brechas a fin de estructurar el plan de implementación de salud y seguridad para 2020 con base en el sistema de gestión ISO 45001:2018.

Todas nuestras plantas 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 en las plantas donde se fabrican sus productos.



COMITÉS LOCALES DE SALUD Y SEGURIDAD

Nuestros comités de salud y seguridad integrados por empleados y miembros de la gerencia están presentes en prácticamente todas nuestras plantas de producción, así como en muchas de nuestras oficinas administrativas y centros de distribución. Están integrados por gerentes, supervisores, representantes sindicales (si corresponde) y empleados del área de producción. Los comités se reúnen una vez al mes para revisar el desempeño operativo y analizar las medidas preventivas que deben implementarse en sus respectivas instalaciones. 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 objetivo de asegurar que nuestros comités sigan siendo totalmente capaces de llevar adelante su deber, brindamos capacitaciones frecuentes para garantizar que estén actualizados con las últimas tendencias y mejores prácticas.

El 96%

DE LOS EMPLEADOS DE GILDAN DE TODO EL
MUNDO ESTÁ REPRESENTADO EN COMITÉS
FORMALES DE SALUD Y SEGURIDAD

Capacitación sobre salud y seguridad

En 2019, se impartieron más de 180,670 horas de capacitación sobre las políticas y los procedimientos ambientales, de salud y de seguridad de Gildan. Esta cifra representa un aumento del 14% en comparación con 2018, el cual se debe en gran medida a que el programa se extendió a las actividades de hilado y distribución. Las sesiones de capacitación

se realizan en todos los niveles y todas las plantas de la Compañía, e incluyen normas y procedimientos de seguridad generales, procedimientos de emergencia, gestión de peligros, capacitación especializada sobre seguridad relacionada con prácticas laborales (p. ej., uso de montacargas) y respuesta ante accidentes, entre otros temas.



SALUD Y BIENESTAR

Los empleados de las operaciones de manufactura están expuestos a riesgos de salud asociados con movimientos repetitivos en sus entornos laborales generales. Nuestros esfuerzos 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 también clínicas médicas gratuitas en todas nuestras instalaciones de manufactura ubicadas fuera de los Estados Unidos, con el fin de garantizar que los empleados dispongan de la atención médica necesaria, a la cual pueden acceder de manera rápida, sistemática 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 inherentemente riesgos físicos por la exposición a movimientos repetitivos, vibraciones y posturas incorrectas, que pueden contribuir a que se manifiesten trastornos musculoesqueléticos. Como resultado, hemos puesto mucha atención en la ergonomía de los pisos de producción, en los procesos de manipulación de materiales y en el diseño de equipo 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 de esta índole, y para implementar programas líderes de ergonomía en todas nuestras plantas. En 2017, comenzamos un proyecto para desarrollar un programa más adaptado que tenga en cuenta el esquema operativo de nuestra Compañía. En el transcurso de 2018 y 2019, empezamos a implementar iniciativas nuevas para identificar los primeros síntomas de trastornos musculoesqueléticos y detectar otras áreas que requerían mejoras. Asimismo, utilizamos los datos anteriores para analizar y determinar qué operaciones presentaban un mayor riesgo de exposición, a fin de desarrollar métodos, capacitaciones o herramientas que permitieran proteger más a los empleados y reducir los riesgos. Todas estas acciones nos llevaron a revisar el alcance de nuestro programa de ergonomía, ya que originalmente estaba limitado al 71% de nuestras instalaciones de manufactura, a fin de integrar al resto de nuestras operaciones, entre ellas, hilado, ventas, marketing y distribución. Actualmente, estamos haciendo la transición hacia un nuevo programa de ergonomía global de tres fases (Documentación, Capacitación e Implementación). Este mismo año, nuestro equipo de Salud y Seguridad se dedicó a la primera fase, que consistió en desarrollar las Pautas Globales de Ergonomía para considerar el alcance global. La Compañía espera desarrollar e implementar un programa de bienestar global para mejorar aún más las actividades actuales como parte de este programa.

Los empleados de nuestras dos plantas de costura más grandes y de nuestro complejo textil en Honduras pueden visitar las escuelas para la salud de la espalda y los hombros. Estas escuelas internas están a disposición de los empleados en todo momento y ofrecen sesiones de elongación y ejercicios para promover las posturas correctas y enseñar 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 2019, abrimos otra escuela para la salud de la espalda y los hombros en nuestro centro de bienestar integrado en el complejo de Rio Nance, lo que nos permitió ampliar nuestra cobertura a más de 21,000 empleados.

ATENCIÓN MÉDICA EN LAS INSTALACIONES DE MANUFACTURA

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 instalaciones de manufactura en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, México y Bangladesh. El personal de nuestras clínicas está compuesto por médicos calificados (55) y enfermeros (93). Las clínicas funcionan las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y brindan atención primaria para lesiones o accidentes menores a más de 49,000 empleados.

Estas clínicas tienen un valor significativo para nuestros empleados, ya que les permiten recibir tratamiento del mismo personal médico a lo largo del tiempo, lo cual garantiza la continuidad de la atención, que puede ser difícil de conseguir en los sistemas públicos o privados de las regiones donde operamos, y, al mismo tiempo, reduce el costo de la atención médica y disminuye el tiempo de trabajo perdido y los costos de transporte asociados con el traslado a clínicas externas. Asimismo, el personal médico



ofrece consultas y tratamientos para otros problemas de salud, atención prenatal y aplicación de vacunas gratuitas, y también trabaja para aumentar el conocimiento sobre salud en general. Los talleres de maternidad que dicta nuestro personal médico son destinados a las empleadas

*En 2019, anunciamos el cierre de nuestras instalaciones en México a finales del primer trimestre de 2020.

embarazadas de República Dominicana, Nicaragua y Honduras, y también se ofrecían en México² en 2019 cuando las instalaciones estaban en funcionamiento. Los talleres incluyen salud en el embarazo, apoyo en el momento del parto e información sobre lactancia y cuidados del recién nacido. Intentamos también seguir dando respuesta a las necesidades de atención médica a nivel local.

En 2019, seguimos ampliando el servicio de las clínicas al aumentar levemente la cantidad de médicos y enfermeros en planta a 55 (de 54 en 2018) y a 93 (de 89 en 2018), respectivamente. Los equipos médicos atendieron más de 195,000 consultas médicas durante el año y administraron más de 15,000 vacunas en todo el mundo. En Honduras solamente, donde tenemos una gran cantidad de empleados, nuestro personal médico administró a los empleados más de 6,800 vacunas gratuitas en el lugar de trabajo.

ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Alentamos a nuestros empleados a llevar un estilo de vida saludable. Durante 2019, organizamos 39 ferias de salud en las plantas de Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Bangladésh, 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 temas 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 asesoramiento en materia de alimentación y programas de 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 instalaciones de manufactura, promovemos el programa Cuidando de Mi Mismo que se enfoca en desarrollar una cultura de cuidado personal y prevención de problemas de salud.

Con el objetivo de llevar información relacionada con el bienestar musculoesquelético y técnicas para mejorar-

lo, hemos creado programas a través de los cuales los empleados reciben información sobre la importancia de adoptar una postura correcta, así como sobre la manipulación segura de materiales y técnicas para levantar peso. Además, llevamos a cabo actividades en el lugar de trabajo para alentar la actividad física. Por ejemplo, en 2019, organizamos en Nicaragua el evento Gildan Glow Dance con la participación de 2,000 empleados.

Además, 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 situaciones familiares en un lugar seguro y neutral. A través de esta iniciativa, Gildan ofrece a los empleados acceso gratuito a sesiones confidenciales de terapia que están a cargo de profesionales certificados y especializados en temas matrimoniales y familiares.

Además de las sesiones de terapia individuales, en el programa 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. Algunos de los temas tratados durante estas sesiones son: autoestima, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, cuidados infantiles y familiares, superación del abuso, control emocional, depresión, felicidad y bienestar, gratitud, apertura al cambio, resiliencia y atención plena, relaciones interpersonales, presupuesto familiar y finanzas personales, adicciones, resolución de conflictos, gestión del cambio, entre otros más.

En 2019, el programa puso a disposición de los trabajadores de Honduras 1,538 sesiones individuales e impartió capacitaciones y dio charlas a más de 19,500 empleados a través del sistema de altavoces de las instalaciones. Asimismo, se brindaron sesiones breves de terapia a 49 empleados de Nicaragua. En República Dominicana, el programa brindó 810 sesiones individuales y dio charlas a unos 1,600 empleados a través de los sistemas de altavoces de nuestras instalaciones.

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 de forma confidencial 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).



Prevención del cáncer y concientización

Tour Rosa

En honor al Mes de Concientización sobre el Cáncer de Mama, en 2010 desarrollamos e implementamos una iniciativa anual llamada el “Tour Rosa”. Con el paso de los años, este evento singular ha apoyado la prevención del cáncer y ha concientizado sobre la enfermedad a nuestras empleadas de toda América Central y la cuenca del Caribe. El principal objetivo del programa es llevar información a las empleadas acerca de la importancia de la detección e intervención tempranas. Cada año, en el marco del “Tour Rosa”, se realiza una serie de actividades en todas nuestras instalaciones, entre ellas, presentaciones, charlas y murales. También invitamos a distintos médicos para que realicen exámenes gratuitos a las empleadas y brinden capacitaciones sobre cómo realizar el autoexamen de forma apropiada, además de conversar sobre la importancia de los chequeos periódicos. Esta iniciativa singular nos impulsa a entablar debates más amplios sobre la prevalencia del cáncer y, al mismo tiempo, alentar a las personas a conocer la repercusión que puede tener la detección temprana para salvar vidas.

Fonda Rosa

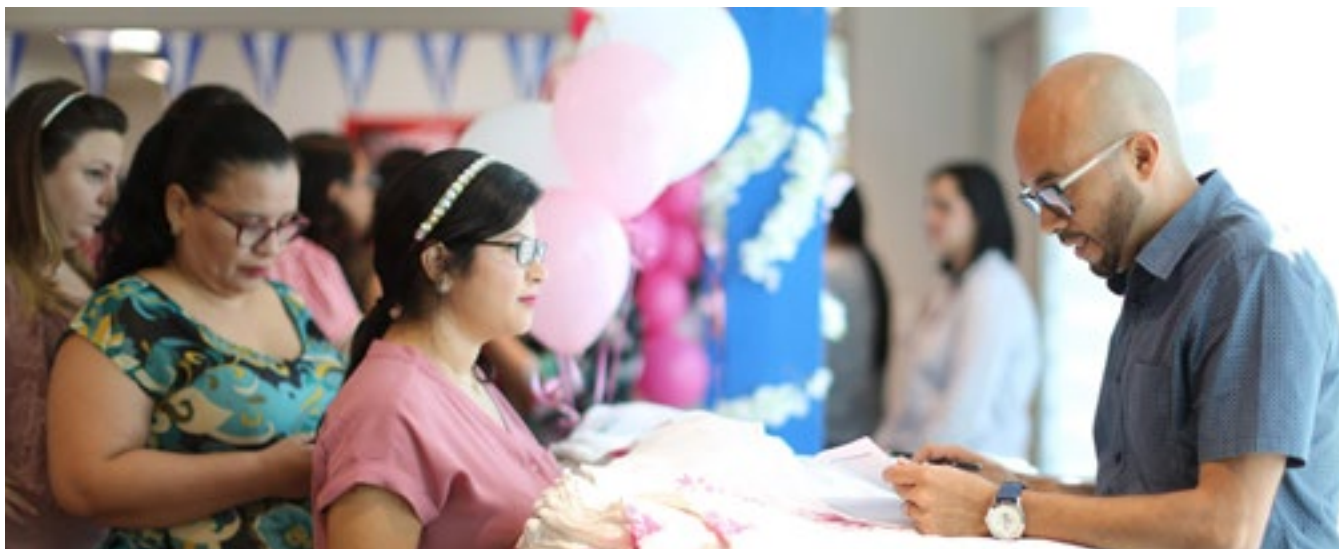
Sabemos que las mamografías y ecografías de mama representan la primera línea de defensa en la detección del cáncer de mama. No podemos pasar por alto las estadísticas: cada año, se diagnostica cáncer de mama a 600 mujeres de Honduras, y, de todos estos casos, un desafortunado 70 % se diagnostica tarde. En nuestra región, el cáncer de mama es el segundo cáncer con diagnóstico más frecuente, y la detección temprana puede marcar una diferencia para salvar vidas. Por ese motivo, creamos el Fondo Rosa, por medio del cual ayudamos a las empleadas de todas las edades que trabajan en todas las operaciones de Honduras a realizarse las mamografías de detección y les ofrecemos la mejor posibilidad de una detección temprana y supervivencia al cáncer de mama.

Este proyecto se financió a través de las camisetas del Fondo Rosa, que se vendieron mediante la deducción de nómina durante el mes de octubre. Las camisetas fueron un éxito rotundo y se agotaron en la fase de preventa. Vendimos en total 3,236 camisetas, y esto le permitió al fondo recaudar \$9,800 destinados a la detección temprana del cáncer de mama.

Asociación con NCCC:

prevención del cáncer de cuello uterino

En Honduras, sede de nuestro complejo textil de Rio Nance, el cáncer de cuello uterino es un problema de gran magnitud. La prevalencia del virus del papiloma humano (VPH) en el país ha suscitado la necesidad de apoyar los esfuerzos en torno a las actividades de concientización y, al mismo tiempo, alentar a las mujeres a realizarse exámenes de cáncer de cuello uterino más frecuentemente. En 2019, Gildan celebró un importante acuerdo de asociación con el centro oncológico Dartmouth-Hitchcock Cotton Cancer Center (NCCC), un destacado instituto para el tratamiento del cáncer y la investigación oncológica en los Estados Unidos. Esta asociación nos permite implementar un programa de detección en nuestras instalaciones. Como parte de este programa, pudimos ofrecerles a más de 2,000 mujeres de nuestra plantilla exámenes gratuitos de VPH. Gracias a esta iniciativa, pudimos prestar nuestro apoyo a investigaciones sobre el cáncer y, al mismo tiempo, promover la concientización y prevención temprana entre las mujeres de nuestras instalaciones.



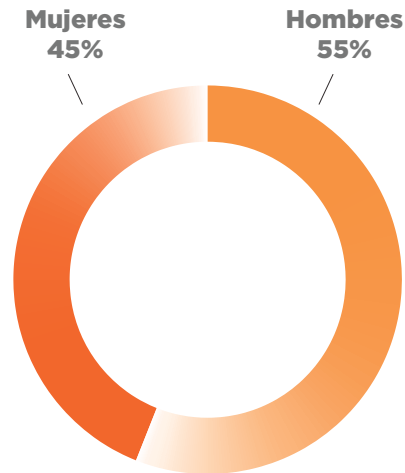
NUESTRA FUERZA LABORAL

Tenemos un impacto enorme en las vidas de más de 52,000 empleados en todo el mundo, así como en sus familias y comunidades. Nuestro personal es nuestro recurso más valioso, y queremos que nuestros empleados se desarrollen y crezcan con nosotros para que la mejora sea para todos y en conjunto. Nuestro modelo de negocio promueve la selección de empleados para que ocupen puestos permanentes en lugar de ofrecerles contratos temporales; de hecho, menos del 1% de nuestros 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, que nos permite capacitar y desarrollar con eficiencia a los empleados altamente calificados. En ocasiones, debido a restricciones de tiempo, como los picos de demanda a corto plazo, es necesario contratar empleados temporales para satisfacer las necesidades del cliente.

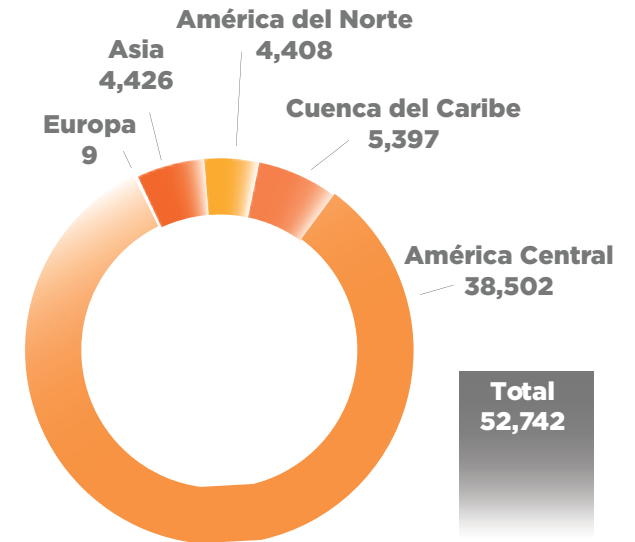
También disponemos de un pequeño grupo de empleados proveedores de servicios externos en nuestras plantas, que desempeñan tareas de seguridad, limpieza, provisión de alimentos y bebidas, y transporte. Supervisamos a los proveedores de servicios externos a través de auditorías de cumplimiento, con el fin de verificar que se respeten los derechos laborales fundamentales de sus empleados, como horas de trabajo, salarios y beneficios, según las leyes locales vigentes. Ninguna de nuestras instalaciones propias está ubicada en lugares de alto riesgo en términos de trabajo itinerante. Aun así, en 2018 nos unimos como signatarios al Compromiso de la Industria para la Contratación Responsable de la Asociación de Ropa y Calzado de América (AAFA) y a la FLA para garantizar que los trabajadores itinerantes de la cadena de suministro

global no sean obligados a realizar trabajo forzado. Nuestra postura sobre la transparencia en la cadena de suministro está a disposición del público en nuestro [sitio web corporativo](#).

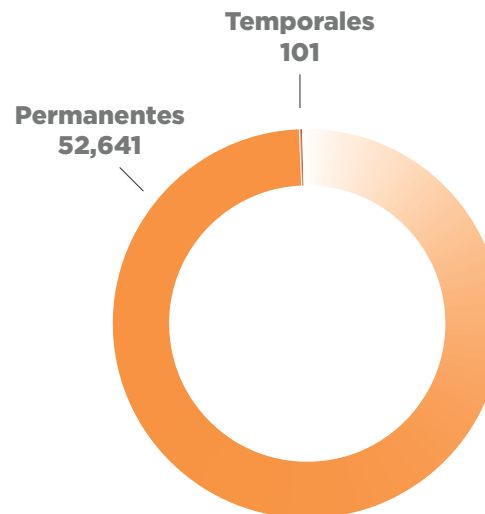
EMPLEADOS POR GÉNERO



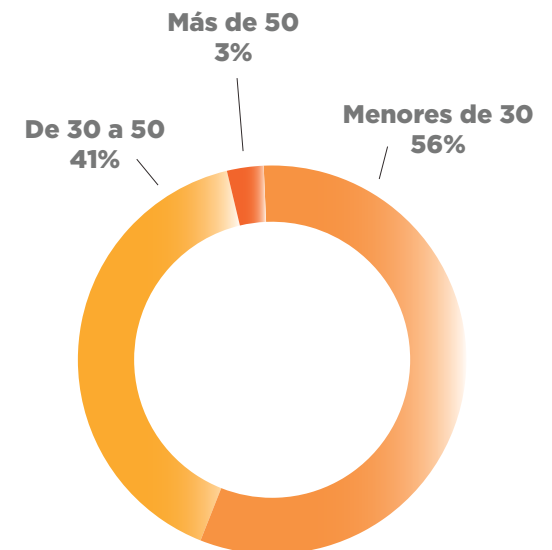
EMPLEADOS POR REGIÓN A FINALES DE 2019



EMPLEADOS POR CONTRATO DE TRABAJO



EMPLEADOS POR EDAD



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 nuestro negocio y de nuestras 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 aplica a todos los niveles de la organización. El compromiso con la diversidad e inclusión de la Compañía comienza en los puestos más altos: nuestra Junta de Directores cuenta con su propia **Política de Diversidad**, y desde su adopción en noviembre de 2015, el porcentaje de mujeres en este organismo ha aumentado del 22% al 27%.

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 mujeres líderes y en el talento local, 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 otros socios que respalden el desarrollo socioeconómico de comunidades diversas.

Si desea obtener más información sobre nuestro enfoque, consulte nuestra **Política de Diversidad e Inclusión**.



CAPACITACIÓN SOBRE LIDERAZGO INCLUSIVO

En 2019, Gildan siguió impartiendo la capacitación sobre liderazgo inclusivo con un taller de seguimiento para nuestro grupo gerencial sénior de todo el mundo. El taller se realizó por medio de Linkage, una organización que se especializa en desarrollo de liderazgo y orientación. Los principales puntos de este taller de seguimiento fueron descubrir los prejuicios inconscientes, desarrollar el argumento económico detrás de la inclusión, aprender sobre el valor de la singularidad y del sentido de pertenencia y entender los efectos del privilegio.

Se compartió una versión de taller o seminario en línea de esta capacitación con 100 gerentes y supervisores de primer nivel de diversas ubicaciones, como parte del programa de desarrollo del liderazgo “Liderando al Estilo de Gildan” (consultar la sección sobre capacitación y desarrollo). Los 153 participantes de la cohorte de

2019-2020 continuarán este seminario en línea o taller en 2020. El seminario en línea se imparte a nivel global, por lo cual está disponible en inglés, francés y español.

En 2020, compartiremos el seminario en línea con un segundo nivel de gerentes y supervisores, con el objetivo a largo plazo de compartirlo con todos los empleados.

Mes de la Herencia Hispana

Nos complace haber dado inicio al Mes de la Herencia Hispana en 2019 para celebrar la historia, cultura y contribuciones de hispanos y latinoamericanos. Durante el año, honramos con orgullo a nuestros 500 empleados hispanos y latinoamericanos que trabajan en los Estados Unidos. Entrevistamos a Erika Carrillo Lopez, Generalista de Recursos Humanos de la planta de hilado de Salisbury, Carolina del Norte, para conocer más acerca de su crecimiento profesional en Gildan y qué significa para ella su herencia.

EMPLEADO DESTACADO PARAMES DE LA HERENCIA HISPANA

Reconocimiento del Mes de
la Herencia Hispana con Erika
Carrillo López, Generalista
de Recursos Humanos



Mes de la Historia Afroamericana

En nuestras instalaciones de Estados Unidos, se organizó una oportunidad pedagógica con Brenda Tindal, una educadora y académica reconocida que se especializa en temas cívicos afroamericanos y directora de Educación y Participación del Museo Internacional Afroamericano. Brenda realizó una presentación sobre la historia afroamericana en nuestras instalaciones de Charleston (SC) con 32 empleados.



POTENCIAR EL ROL DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

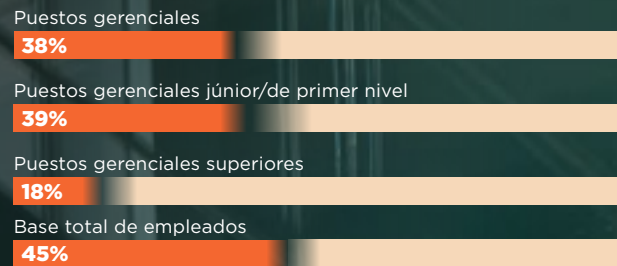
A nivel mundial, son muchas las mujeres que les hacen frente a las desventajas y a la falta de acceso al desarrollo de habilidades y capacitaciones en materia de liderazgo, lo que las enfrenta a barreras que les impiden participar en la economía. El empoderamiento femenino genera crecimiento social y económico, promueve la sostenibilidad y contribuye a establecer sociedades que ratifican la justicia y equidad.

En Gildan, valoramos el trabajo y compromiso de las mujeres de todas las operaciones de nuestra cadena de suministro, ya que representan prácticamente la mitad de nuestra fuerza laboral mundial. Puesto que las mujeres pueden sufrir discriminación o desventajas que restringen su acceso a las oportunidades, nuestro compromiso es proteger sus derechos, como se establece en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 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 para ayudarlas a desarrollar habilidades de liderazgo que les serán útiles tanto en su vida personal como profesional. Esto es una ventaja para nuestra Compañía, ya que le permite desarrollar talentos futuros y mejorar la diversidad en los puestos gerenciales, lo que produce entornos de trabajo más productivos. A fin de lograrlo, hemos trabajado muchísimo para implementar programas que brindan a las mujeres oportunidades de capacitación, creación de redes y recursos para ayudarlas a desarrollar su kit de herramientas personales para el éxito.

Celebrando a las mujeres

Con el propósito de facilitar y alentar el desarrollo continuo, llevamos a cabo diferentes actividades cuyo objetivo era celebrar los logros de las mujeres y, al mismo tiempo, promover su crecimiento personal y profesional.

Porcentaje de mujeres en diferentes niveles de la Compañía



Iniciativas para el Día Internacional de la Mujer

Para celebrar el Día Internacional de la Mujer en 2019, lanzamos nuestra campaña “Conozca su historia”, una iniciativa consagrada a poner en relieve a las mujeres que están detrás del éxito de nuestra Compañía y reconocer sus valiosas contribuciones. La serie se emitió en nuestras plataformas de redes sociales, el sitio web Genuine Responsibility®, el sitio web corporativo y nuestro blog de Responsabilidad Social Corporativa. Para ello, invitamos a 13 empleadas de siete países distintos para que compartieran con los lectores sus recorridos personales y profesionales. Nuestro objetivo era homenajear a las mujeres de nuestra Compañía al publicar sus historias y experiencias de vida y, al mismo tiempo, poner de manifiesto los matices singulares e inspiradores de nuestro personal que contribuyen a que Gildan sea tan especial.

En Montreal, los empleados de Gildan y miembros de la comunidad fueron invitados a escuchar a Maryse Bertrand, miembro de la Junta de Directores de Gildan, quien habló sobre su carrera profesional. Maryse compartió conocimientos personales y profesionales de gran valor y habló sobre los desafíos que superó a lo largo del camino. Gildan llevó a cabo el evento en asociación con Catalyst y la Asociación de Mujeres en Finanzas de Quebec (AFFQ) dando la bienvenida a un público amplio y diverso.

En Honduras, durante el mes de marzo de 2019, organizamos un importante evento cuyo propósito fue homenajear, agradecer y reconocer a las estupendas mujeres de ese país que trabajan en Gildan. La Compañía invitó a la oradora internacional Esmeralda Cambuston, asesora de desarrollo personal y comercial, así como a un grupo de mujeres líderes para que compartieran sus historias en un panel de debate. El panel estaba integrado por miembros de los equipos de Recursos Humanos de Gildan de distintos países.



Colaboración con Catalyst

A lo largo de los años, 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 alianza, los empleados de todo el mundo de Gildan tienen acceso a una amplia variedad de recursos, como seminarios en línea educativos, eventos virtuales, investigación y redes sociales. En 2019, Catalyst visitó la oficina corporativa de Montreal en dos oportunidades e impartió una capacitación sobre los prejuicios inconscientes y el valor de la inclusión intencional en el lugar de trabajo.

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

A principios de 2018, lanzamos una alianza con la AFFQ, la cual continuó en 2019. Esta red dinámica ofrece herramientas y oportunidades de desarrollo para impulsar las carreras de las mujeres en finanzas y otros campos de negocios. Gracias a esta alianza, se les ofreció a todos los empleados una membresía gratuita para la AFFQ, la cual les da acceso a una variedad de oportunidades de desarrollo, como eventos de redes, talleres de desarrollo de liderazgo y tutorías.



PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Creemos que el desarrollo y el aprendizaje continuos son fundamentales para que nuestros empleados progresen y tengan oportunidades en el futuro dentro de la Compañía, además de colaborar con el crecimiento de la misma. Invertimos en programas de capacitación y desarrollo para que los empleados amplíen sus habilidades interpersonales, profesionales y técnicas comenzando con 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 nuestras ubicaciones, ofrecemos sesiones de capacitación internas sobre habilidades técnicas y temas de desarrollo humano, como conocimientos comerciales, finanzas, habilidades de liderazgo y desarrollo de competencias. Además, brindamos herramientas y recursos que se actualizan trimestralmente, entre ellos, libros, artículos, videos, charlas TED, diferentes pódcast y autoevaluaciones. Estos recursos apuntan a desarrollar las competencias de nuestros empleados a nivel mundial. En algunos sitios, 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 gestión de rendimiento (consultar a continuación). A través de este proceso, los empleados y sus gerentes pueden identificar competencias que deben mejorar e inscribirse en capacitaciones en áreas específicas, o solicitar este tipo de capacitaciones. 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. En ciertos casos, cubrimos ciertos gastos relacionados con los programas de desarrollo profesional y educativo ofrecidos a través de universidades o asociaciones profesionales, para garantizar la continuidad de la educación.

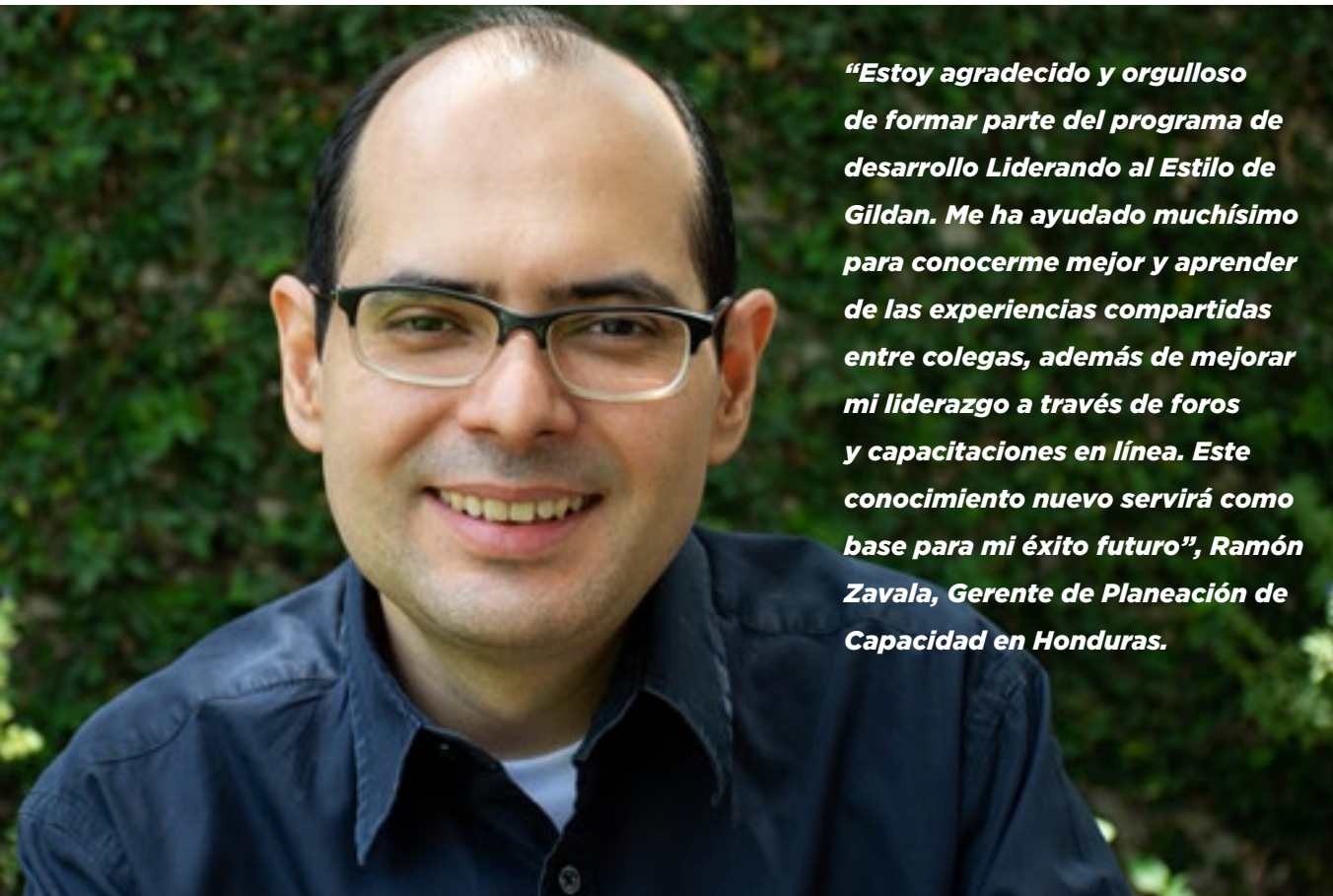


Liderando al Estilo de Gildan

En 2019, 153 gerentes y supervisores de primera línea de todas las ubicaciones comenzaron el programa de desarrollo de liderazgo global denominado Liderando al Estilo de Gildan y lo concluirán en 2020. A través de los cinco módulos: Autoevaluación como líder, Empleados y equipos, Comunicación y cambio, Impulsar el rendimiento y Ser campeones, les ofrecimos a los gerentes recursos útiles para desarrollarse como líderes de Gildan. El programa incluyó aprendizaje en línea, sesiones presenciales y actividades de codesarrollo con colegas.

“El programa Liderando al Estilo de Gildan me permitió conocerme más mí misma y, al mismo tiempo, asumir nuevos compromisos con mi desarrollo personal y profesional. El programa me enseñó a reflexionar sobre mi manera de gestionar el tiempo y me ayudó a adquirir valiosas habilidades de comunicación que puedo utilizar tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Aprendí sobre herramientas que permiten responder mejor a distintas situaciones y afrontar los problemas que surgen en mi vida, y ahora me siento más segura para manejar el conflicto gracias a las habilidades que adquirí durante el programa”, Asha Weekes, Gerente Sénior de Crédito en Barbados.





“Estoy agradecido y orgulloso de formar parte del programa de desarrollo Liderando al Estilo de Gildan. Me ha ayudado muchísimo para conocerme mejor y aprender de las experiencias compartidas entre colegas, además de mejorar mi liderazgo a través de foros y capacitaciones en línea. Este conocimiento nuevo servirá como base para mi éxito futuro”, Ramón Zavala, Gerente de Planeación de Capacidad en Honduras.



“Durante el programa Liderando al Estilo de Gildan, pude crecer como líder: aprendí habilidades para guiar satisfactoriamente a mi equipo, y juntos desarrollamos un sentido de comunidad más sólido. Las capacitaciones me transformaron y me permitieron evolucionar a tal punto que me sentí mejor preparada para orientar a quienes trabajan en mi equipo, y pude utilizar mis nuevas habilidades de orientación en mi rutina diaria”, Amanda Jackson, Supervisora de Ajustes en el centro de distribución de Gildan en Charleston.

La ética en el lugar de trabajo

Más allá de nuestro objetivo de mantener la excelencia en calidad tanto de empleador como de agente de un entorno de trabajo equitativo, aspiramos a fomentar un lugar de trabajo donde se priorice el trato ético de todas las personas por encima de cualquier otra cosa. Como parte del logro de este objetivo, nos unimos a la Alianza de Liderazgo en Ética Empresarial (BELA, por sus siglas en inglés) en 2019, que funciona como una comunidad mundial de compañías que procuran poner en práctica y sostener el liderazgo ético y operar simultáneamente con integridad uniforme. Gracias a nuestra participación en BELA, podemos acceder a las guías, los recursos y la información más recientes sobre mejores prácticas y ética en el lugar de trabajo y profundizar así nuestro compromiso de operar de forma justa y responsable.

En 2019, lanzamos una capacitación en toda la Compañía sobre concientización del cumplimiento, cuyo objetivo es impartir talleres presenciales a nuestra base global de empleados. Esta capacitación pretende mejorar la comprensión de nuestro Código de Ética al reforzar la importancia de las normas éticas de comportamiento en el lugar de trabajo. En el transcurso del año pasado, logramos impartir esta capacitación a nuestro equipo de ventas de Estados Unidos, a los equipos de China y Japón y a toda la fuerza laboral de Barbados. Debido a la pandemia mundial de COVID-19 y las restricciones de viaje y medidas de distanciamiento social, nuestro objetivo de capacitar a los empleados de todo el mundo para 2020 se ha extendido a 2021.

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 operaciones que normalmente estarían fuera del alcance de sus responsabilidades. Este enfoque ha servido para generar experiencias enriquecedoras e impactantes para los empleados, entre las que se incluyen ascensos internos y traslados internacionales. Como resultado, la Compañía también ha observado una mejor participación de los empleados y una mayor productividad. En 2019, el 16.18% de los puestos vacantes fueron ocupados por candidatos internos.



617,613

HORAS DE CAPACITACIÓN PARA
DESARROLLO HUMANO

686,692

HORAS DE CAPACITACIÓN ASIGNADAS PARA
QUE LOS EMPLEADOS DE MANUFACTURA
DESARROLLEN HABILIDADES TÉCNICAS

2,492,122

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN

USD 1,007,087

COSTO TOTAL DE CAPACITACIÓN

Capacitación en materia de liderazgo para supervisores de América Central

En 2018, comenzamos a diseñar una certificación de capacitación para nuestros supervisores, con el objetivo de ofrecerles las herramientas y técnicas de liderazgo que les permitiesen consolidar las relaciones con los empleados, brindar soluciones de forma oportuna y en función de las necesidades de los empleados y demostrar un liderazgo inspirador como una de nuestras ventajas intangibles. Nuestra Certificación de liderazgo genuino se centra en nuestros valores fundamentales y prioriza el valor “Creemos en nuestros empleados”. Entender que el éxito comienza y termina con nuestros empleados es el principio clave para nuestros supervisores que son responsables directos de aproximadamente 29,000 empleados en nuestras instalaciones de América Central.

El programa se desarrolló de acuerdo con diferentes fuentes de datos, incluyendo una encuesta breve, que se realizó a todos nuestros gerentes, para identificar las competencias o los comportamientos clave específicos que los supervisores deben tener. Las entrevistas se realizaron con los gerentes de planta, los gerentes de producción, los gerentes de Recursos Humanos y el personal para identificar y analizar las necesidades de capacitación basadas en los indicadores clave de desempeño (KPI). Se realizó además una breve encuesta interna a 1,240 empleados directos para evaluar las competencias de liderazgo de sus supervisores. Asimismo, se tuvieron en cuenta las tendencias en

torno a las necesidades de liderazgo, las cuales se observaron durante los últimos seis años en nuestras Encuestas de compromiso y Mecanismos de queja, y renovamos y estandarizamos aún más la descripción de puesto para los supervisores en América Central y República Dominicana.

Con un perfil actualizado y una clara identificación de las necesidades, hemos implementado los siguientes módulos:

1. Liderando al Estilo de Gildan: llevamos a cabo paneles o charlas de dos horas con facilitadores de desarrollo en las organizaciones, gerentes de Planta, directores, vicepresidentes y supervisores con el objetivo de compartir datos valiosos acerca de sus experiencias de liderazgo y entender mejor qué significa Liderar al Estilo de Gildan. También regalamos camisetas “doradas” a los supervisores más importantes de cada instalación.

2. Desafío extremo: organizamos un evento de integración al aire libre donde a los supervisores se les plantean desafíos a través de juegos de obstáculos diseñados para demostrar su trabajo en equipo, iniciativa y habilidades de liderazgo. Los desafíos van desde subir la “Escalera del éxito” hasta ayudar a otras personas a escalar un muro de tres metros en equipo.

3. Módulo de liderazgo de Development Dimensions International (DDI): invitamos a 21 participantes de los equipos de Desarrollo organizacional y Recursos Humanos de Honduras y Nicaragua para que obtengan la certificación de la metodología de capacitación de Development Dimensions International, la cual les proporciona las herramientas necesarias para facilitar los siguientes temas:

- Comunicaciones para un liderazgo eficaz
- Toma de decisiones
- Resolución de problemas en el lugar de trabajo
- Orientación para mejorar el rendimiento



4. Sistema de pago interno: permite entender cómo calcular la eficiencia para responder las preguntas de los subordinados directos.

5. Relaciones laborales y gestión de rendimiento: se desarrollan estudios de caso personalizados y actividades de roles para compartir comentarios y opiniones.

En diciembre de 2019, casi 500 supervisores de las plantas textiles de Honduras se graduaron en el programa. Además, más de 200 supervisores de las plantas de costura de Honduras avanzaron al módulo 3. En Nicaragua, comenzamos la capacitación de DDI con un grupo piloto en 2019.

Nuestro equipo de gestión ha manifestado sentirse satisfecho con el programa aludiendo que estaba bien diseñado y solicitó un programa similar para los coordinadores, además de sesiones de seguimiento con los supervisores. Los gerentes de producción estuvieron satisfechos con el grado de motivación de los supervisores después del programa y afirmaron que han visto resultados en su mayor rendimiento. Nuestros supervisores también han manifestado su agradecimiento por haberles ofrecido herramientas de liderazgo a través de la certificación.





GESTIÓN DE RENDIMIENTO

En Gildan, consideramos que la gestión de 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 2019, el 100% de los empleados pasaron por algún proceso de gestión de rendimiento, como se describe a continuación:

Para empleados directos (p. ej.: los operadores de las plantas de producción), el proceso de evaluación del rendimiento 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.

Para empleados indirectos y gerentes, el proceso de gestión de rendimiento incluye un diálogo sobre las expectativas al inicio de cada año, por medio de la Herramienta de Evaluación del Desempeño de Gildan (GPAT, por sus siglas en inglés), 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 van en la dirección correcta, se realiza una revisión a 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 2019, más de 15,000 empleados recibieron evaluaciones del desempeño con la herramienta GPAT.



COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Para nosotros, los empleados comprometidos son los que sienten pasión por sus trabajos y están conectados emocionalmente y comprometidos 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 empleados y miembros de la gerencia, y organizamos mesas redondas en la mayoría de nuestras plantas, las cuales permiten a los empleados expresar sus opiniones y hacer aportes a la gerencia sobre diversos temas 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 una Encuesta global de compromiso de los empleados cada cierto tiempo y, durante los años intermedios, realizamos varias encuestas sobre percepciones y preferencias más breves. En el caso de las encuestas integrales de compromiso, medimos el compromiso y comparamos los resultados a lo largo del tiempo por medio de Kincentric (de Aon), un modelo comprobado basado en décadas de experiencia en organizaciones e información valiosa basada en datos. En la Encuesta global de compromiso de los empleados de 2015, el puntaje de compromiso nos ubicó por encima del grupo de pares del sector textil definido por la base de datos de Aon, y dentro del cuartil superior de los mejores empleadores del mundo. En octubre de 2019, lanzamos la más reciente Encuesta global de compromiso de los empleados que nos permite evaluar el progreso logrado, medir el compromiso en las instalaciones recién adquiridas, así como analizar y abordar cualquier área de oportunidad.



Además de la Encuesta global de compromiso de los empleados, presentamos la iniciativa de Encuesta global de pulso en 2019. Durante el año, se realizaron tres encuestas de pulso orientadas a temas específicos. Las encuestas se realizaron en junio, julio y agosto, y cada una de ellas fue dirigida a una muestra representativa de todos los empleados permanentes de Gildan con una dirección de correo electrónico. Mediante estas



encuestas de pulso, hemos logrado recabar datos de más de 6,000 empleados y hemos obtenido un índice de compromiso promedio del 62.6%. Las encuestas de pulso nos permiten realizar un análisis más profundo en una división, función o unidad en particular de la Compañía. La flexibilidad y velocidad de las herramientas para generar resultados permiten que los líderes tomen medidas inmediatamente, según sea necesario.

MECANISMOS DE QUEJA

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 cualquier otra política 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 y sin temor a represalias en todas las oficinas administrativas e instalaciones de manufactura, incluyendo la Línea Directa de Ética y Cumplimiento de Integridad y Responsabilidad Social.

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 partes interesadas externas, 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 2019, recibimos un total de 35 llamadas, en su mayoría relacionadas con problemas menores de recursos humanos; específicamente, problemas laborales y de 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 instalaciones de manufactura en América Central, la cuenca del Caribe, Bangladesh y México. También hay buzones en las oficinas de Barbados y China y en varios lugares de Estados Unidos. Un empleado regional que no pertenece a la gerencia retira los mensajes escritos de los buzones regularmente. Las inquietudes se relacionan principalmente con cuestiones menores de recursos humanos y derechos humanos, entre ellas, salarios y beneficios, salud y seguridad y relaciones industriales. Nuestro objetivo es resolver absolutamente todas las inquietudes de manera oportuna. Sin embargo, algunas sugerencias pueden demorar más dependiendo de si varios equipos deben evaluarlas, si implican una mayor inversión de recursos o si es necesario recopilar más información de los empleados.

En la siguiente tabla, se indica la cantidad de sugerencias recibidas y resueltas durante 2019.

Sugerencias recibidas y resueltas en 2019

	TOTAL
CANTIDAD DE EMPLEADOS	51,166
SUGERENCIAS RECIBIDAS	3,272
SUGERENCIAS RESUELTAS	2,908

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 2019, un total de 49,285 empleados de Bangladesh, Honduras, México, Nicaragua y República Dominicana recibieron la capacitación sobre los mecanismos para presentar quejas.

Como parte de nuestros esfuerzos por promover el uso de mecanismos de queja entre los empleados, actualizamos periódicamente el diseño de las herramientas

audiovisuales de las instalaciones, como los videos y carteles, entre otras comunicaciones. En 2019, un grupo de empleados y los equipos de gestión participaron en nuestros videos actualizados, los cuales se emitieron por nuestro sistema de difusión de circuito cerrado llamado Gildan TV.





Estación Gildan Online (GOL)

La estación digital “Gildan Online” (GOL) se implementó como parte de nuestra secuencia de proyectos de innovación estratégica en recursos humanos en Honduras con el objetivo de crear nuevas vías de comunicación con nuestros empleados. Gracias a esta herramienta digital que nos permite recopilar las quejas de los empleados, podemos ofrecer respuestas y resoluciones de forma más rápida, en comparación con los buzones de sugerencias tradicionales. La estación digital GOL incluye casillas de correo virtuales para enviar sugerencias de forma inmediata y anónima al Departamento de Recursos Humanos. Estas casillas de correo están ubicadas de manera conveniente y estratégica dentro de las instalaciones. La estación también brinda información relevante, que incluye beneficios para empleados y vacantes internas, y los empleados pueden incluso revisar su crédito de cafetería. Hasta la fecha, hemos instalado 16 estaciones GOL en Honduras y hemos recibido más de 1,800 sugerencias. Esperamos seguir ampliando los servicios prestados a través de las estaciones GOL en todas las instalaciones.



SEGUIMIENTO DE QUEJAS Y PROCESO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS

El seguimiento de quejas y los pasos para aplicar medidas correctivas varían un poco en función de cada centro; sin embargo, nuestro protocolo sigue el mismo proceso general en todas las instalaciones:

- 1. Revisión:** tras la presentación de una queja, el caso se somete a revisión a fin de determinar la naturaleza o gravedad de su causa.
- 2. Investigación:** si el caso se acepta, se inicia un período de investigación, que, por lo general, implica supervisión o asesoramiento por parte del Departamento de Recursos Humanos.
- 3. Planificación:** se elabora y acuerda un plan de acción, una respuesta o un enfoque para implementar medidas correctivas.
- 4. Implementación:** las medidas correctivas se implementan, a menudo en un plazo preestablecido, y el caso se supervisa, registra y archiva.

Estudio de caso de Honduras

En 2019, recibimos una queja relacionada con las altas temperaturas en el área de almacenamiento de una de nuestras plantas de costura (San Miguel) en Honduras. Tras la presentación de la queja, el equipo gerencial de la planta evaluó el plan de acción que se debía seguir, lo que implicó, entre otras cosas, evaluar el caso y revisar el presupuesto. Posteriormente, se decidió instalar unidades de aire acondicionado para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados que trabajan en esta área de almacenamiento.

Al ofrecer siempre una respuesta a las quejas en Honduras, logramos establecer un sentido de confianza entre los empleados al tiempo que demostramos que sus inquietudes son prioritarias para Gildan. Asimismo, hemos observado una mejor comunicación en todas las instalaciones, así como una mayor productividad de parte de los empleados.



SALARIOS Y BENEFICIOS

Invertir en nuestro personal es fundamental para el éxito; deseamos recompensar sus aportes ofreciéndoles beneficios que representen valor, tanto profesional como personalmente. Ofrecer un salario justo que permita vivir es esencial, pero en muchas de las comunidades donde operamos, no es suficiente. Reconocemos nuestra responsabilidad de contribuir a que los empleados tengan un nivel de vida más elevado. Para ello, les ofrecemos diferentes beneficios, tales como clínicas médicas gratuitas en el lugar de trabajo, programas de vacunación y medicamentos, licencias por maternidad y paternidad, asistencia financiera, 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, nuestros programas de bienestar emocional y financiero para las familias, 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 instalaciones de manufactura 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 cierto nivel de ingreso discrecional.

Gildan paga a sus empleados el salario mínimo estipulado por ley o el salario vigente que establece la industria en los países donde opera, el que sea mayor. Además, cumple con todos los requisitos legales salariales y ofrece todos los beneficios adicionales obligatorios por ley o contrato, o según se estipule en los convenios colectivos. La Compañía brinda además otros beneficios a sus empleados, entre ellos, transporte, comidas subsidiadas, atención de salud y medicamentos.

A fin de garantizar que los salarios y los beneficios totales sean suficientes para que los empleados satisfagan sus necesidades básicas, la FLA ha diseñado una

herramienta que ayuda a estandarizar la medición de los salarios en fábricas y referencias comparables. Gildan, como miembro activo de la FLA, ha acordado participar en estos esfuerzos y ha probado la herramienta en 2018 en el 48% de las plantas. En 2019, el 94% de las instalaciones de manufactura propias de Gildan se evaluaron con base en la metodología de salario mínimo vital de la FLA. Puede encontrar más información sobre la implementación en Gildan de la herramienta de datos salariales de la FLA en la página 22 del Informe de la FLA sobre la renovación de la acreditación de Gildan (2019)

[Informe de la FLA sobre la renovación de la acreditación de Gildan \(2019\).](#)

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 aspectos. Los datos obtenidos gracias a la investigación le han servido a la Compañía para diseñar varias iniciativas, tal como se detalla a continuación. La participación activa de los trabajadores en los comités también ha sido muy importante para garantizar que los beneficios se adapten a las necesidades locales.



30,633

CANTIDAD DE EMPLEADOS QUE
RECIBIERON TRANSPORTE GRATUITO

\$6,101,397

COSTO DEL TRANSPORTE GRATUITO



32,212

CANTIDAD DE EMPLEADOS QUE
RECIBIERON COMIDAS SUBSIDIADAS

\$6,642,783

COSTO DE LAS COMIDAS SUBSIDIADAS



47,167

CANASTAS DE NAVIDAD DISTRIBUIDAS
A LOS EMPLEADOS

\$1,193,117

COSTO DE LAS CANASTAS DE NAVIDAD
DISTRIBUIDAS ENTRE LOS EMPLEADOS

Mejores finanzas

Los empleados de las comunidades donde operamos afrontan numerosas barreras financieras, en especial fuera de América del Norte. El objetivo de Gildan es ayudar a los empleados y sus familias a aprovechar al máximo las oportunidades que ofrecen los siguientes programas:

Cooperativas de empleados

Para ayudar a nuestros empleados a entender mejor en qué consiste la gestión financiera y elaboración de presupuestos, incentivamos las cooperativas de empleados, las cuales los alientan a ahorrar y acceder a préstamos a tasas de interés más bajas. Las cooperativas son entes independientes con personería jurídica que funcionan de forma similar a las uniones crediticias. Las cooperativas son supervisadas por un gerente administrativo y ofrecen a los empleados un acceso simplificado a préstamos con tasas de interés convenientes, que de otra forma les costaría obtener en algunos países. La participación es voluntaria, y los empleados que no son parte de la gerencia pueden participar en ellas, y designan de forma libre e independiente todos los años una Junta Directiva, la cual puede disolverse en cualquier momento. Gildan dispone de asesores profesionales del Departamento de Finanzas y de auditores externos para garantizar que las cooperativas se gestionen de manera adecuada y que funcionen según las reglamentaciones locales. Más de 22,000 empleados de Honduras, Nicaragua y República Dominicana están afiliados actualmente a co-

PAÍS	EMPLEADOS AFILIADOS	PRÉSTAMOS OTORGADOS
HONDURAS	15,812	\$17,457,742.55
NICARAGUA	3,686	\$887,856
REPÚBLICA DOMINICANA	2,769	\$1,693,281.99
TOTAL	22,267	\$20,038,880.54

operativas, y se les otorgaron más de \$10.6 millones en préstamos en 2019

Abarrotes y productos básicos del hogar

Para ayudar a los empleados de Nicaragua a ahorrar tiempo y dinero, se ha instalado una tienda local en uno de los complejos de plantas de costura donde pueden comprar alimentos y otros productos del hogar a precios con descuento, en comparación con los del mercado. Prácticamente todos los empleados de esta instalación utilizan y aprovechan este beneficio.

Debido al éxito del programa, implementamos un programa similar este año en el complejo textil de Rio Nance en Honduras. El supermercado instalado en la planta

vende alimentos no perecederos, artículos básicos para el hogar y productos de cuidado personal a precios con descuento a más de 10,400 empleados 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. Los proveedores que abastecen la tienda son exclusivamente locales, lo que genera mayores beneficios económicos para la comunidad y reduce los costos de transporte y los efectos ambientales asociados.





— EducaKids y “Escribiendo tu futuro” —

En Honduras, llevamos a cabo la tercera edición del programa EducaKids en las instalaciones de Gildan y entregamos cerca de 12,600 paquetes de útiles escolares para los hijos de nuestros empleados. En Nicaragua, respaldamos la educación continua de los hijos de nuestros empleados a través del programa “Escribiendo tu futuro” por medio del cual se distribuyen más de 8,600 paquetes escolares. Los paquetes contienen artículos básicos como cuadernos, bolígrafos, lápices, crayolas, útiles de geometría y plastilina.

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 convenios colectivos con la Compañía. Aproximadamente, el 5 % de nuestros empleados de todo el mundo están actualmente cubiertos por un convenio colectivo celebrado entre sindicatos y las plantas correspondientes. La Compañía entabla un diálogo constructivo y abierto con los representantes sindicales y con todos los empleados a través de mecanismos de queja establecidos y supervisa su participación por medio del programa de Cumplimiento Social. Nuestro **Manual de Cumplimiento Social y Sostenible** incluye referencias detalladas sobre la manera en la cual nuestros contratistas externos deben respetar este derecho. Gildan tiene además una política de cero tolerancias con respecto a la intimidación o los ataques contra representantes sindicales y otras personas que se consideran defensores de los derechos humanos.



DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

En calidad de ciudadano corporativo responsable, Gildan se adhiere al trato justo y ético de todas las partes interesadas que conforman la cadena de suministro de la Compañía. Gildan está comprometida con la adopción de las mejores prácticas laborales y condiciones trabajo para velar por el respeto de los derechos humanos y la dignidad de todos los empleados, así como los derechos y la dignidad de nuestros socios comerciales. Este compromiso se plasma en la **Política de Derechos Humanos de Gildan**.

Gildan está comprometida con la defensa y el respeto de los derechos humanos, según se establece en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), integrada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN TORNO A LOS DERECHOS HUMANOS

Periódicamente, es decir, cada dos o tres años, Gildan lleva a cabo una evaluación global de materialidad que nos sirve para analizar los problemas sociales y ambientales más importantes de la Compañía y para identificar, entender y abordar riesgos adversos, reales o posibles, de los derechos humanos en relación con nuestras operaciones y la cadena de suministro extendida. La evaluación incluye la interacción o consulta con las partes relevantes en materia de derechos humanos, como defensores laborales, clientes, representantes sindicales, expertos internos de Recursos Humanos y representantes locales en países donde se realizan actividades de manufactura a lo largo de toda la cadena de suministro, lo que consolida nuestro compromiso con los principios de los derechos laborales y humanos internacionalmente reconocidos. La Compañía está dedicada a mantener un diálogo abierto con las organizaciones no gubernamentales (ONG), los miembros de movimientos laborales y otras partes interesadas. Gildan participa en los informes de la FLA para identificar las tendencias de la industria y realizar las actualizaciones correspondientes. Nuestra evaluación de materialidad, la consulta constante con las partes interesadas y los informes

anuales por país en materia de derechos humanos, así como nuestro sistema interno de supervisión independiente de asuntos relacionados con los derechos humanos, nos permiten identificar nuestros riesgos en materia de derechos humanos, ya sea en los países donde tenemos plantas propias o en aquellos donde operan contratistas externos. Asimismo, analizamos las nuevas circunstancias cambiantes, como los informes recientes relacionados con el trabajo forzado en la región Xinjiang de China.

PRIORITIZING HUMAN RIGHT ISSUES

Gildan conoce los riesgos centrales en materia de derechos humanos de la industria, los cuales se supervisan en toda la cadena de suministro a través del Programa de Cumplimiento del Código de Conducta. Estos riesgos también se describen en la guía de diligencia debida redactada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos donde se establecen normas para cadenas de suministro responsables en el sector de prendas de vestir y calzado. Sin embargo, no podemos considerar a todos estos riesgos como riesgos sobresalientes en derechos humanos. Gildan identifica los países donde se ubican las operaciones propias de la Compañía y los contratistas externos de manufactura y evalúa las inquietudes de derechos humanos para cada uno de ellos. La Compañía también implementa auditorías continuas en sus instalaciones propias y en toda la cadena de suministro a fin de identificar incumplimientos en materia de derechos humanos, y también ha identificado los problemas de cero tolerancia, como se detalla en el **Manual de Cumplimiento Social y Sostenible** siguiendo las referencias de la FLA y las normas laborales internacionales, que incluyen principios relacionados con los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la libertad de asociación, la no discriminación y la prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil. En la **Política de Derechos Humanos**.



PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE REPERCUSIONES ADVERSAS EN LOS DERECHOS HUMANOS

Contamos con códigos y políticas de aplicación estricta diseñados para proteger los derechos de los empleados en las operaciones directas de Gildan y en toda la cadena de suministro, incluyendo todos los requisitos legales relevantes para la ejecución de los negocios, tal y como se establece en los principios del **Código de Ética**, el **Código de Conducta**, y la **Política de Derechos Humanos**, así como la **Política Global de Energía y Medioambiente**, **Código de Prácticas de Sustancias Restringidas**, y las pautas estipuladas en nuestro **Manual de Cumplimiento Social y Sostenible**. Una forma de prevenir los riesgos sobresalientes en derechos humanos es mediante la implementación de sistemas de gestión apropiados, incluyendo procedimientos claros, capacitaciones continuas y personal responsable que procure la aplicación adecuada día a día. Por ejemplo, si bien tenemos una Política de Libertad de Asociación en todas las instalaciones de la Compañía, nuestras evaluaciones han señalado que también era necesario llevar a cabo capacitaciones continuas, como aparece en el informe de la FLA sobre la renovación de la acreditación.

Creemos que todos los empleados tienen el derecho a no sufrir discriminación o acoso, a recibir un salario digno, a ser tratados con respeto y dignidad, a tener la oportunidad de que se tomen en cuenta sus opiniones y a ser parte de una red de apoyo de pares (**consultar la sección sobre beneficios**). Con esa finalidad, establecemos relaciones abiertas y colaborativas con los empleados para garantizar que sus puntos de vista estén representados en la Compañía al tiempo que nos cercioramos de que puedan acceder a mecanismos de queja para denunciar infracciones y lograr que estas se resuelvan de inmediato.

Tal como se detalla en la sección Gobernabilidad y Gestión de Riesgos, nuestro **Código de Ética** establece las normas de integridad y las expectativas de comportamiento ético

en nuestras instalaciones de manufactura propias y en las fábricas de terceros. Nuestro **Código de Conducta** también sirve como referencia de respeto de los derechos humanos y establece los principios fundamentales según los cuales tanto la Compañía como los socios comerciales en todo el mundo deben operar. Estos principios especifican nuestra postura para las labores cruciales y los derechos humanos.

Cumplir con el Código de Conducta es una condición para realizar 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. El código exige la implementación de sistemas de gestión para garantizar la aplicación apropiada de cada principio de derechos humanos incluyendo en el Código, comenzando por las políticas y los procedimientos, la gestión responsable de la implementación, las capacitaciones y la supervisión. Las operaciones propias de la Compañía y los contratistas externos de manufactura reciben las pautas de cumplimiento detalladas en nuestro Manual de Cumplimiento Social y Sostenible, donde se establecen los principios relacionados con los derechos fundamentales de los trabajadores y los problemas de cero tolerancias, como la libertad de asociación, la no discriminación y la prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil. Además, contamos con mecanismos para presentar quejas para que los empleados dispongan de canales confidenciales para denunciar violaciones a los derechos humanos. Los contratistas también están sujetos a auditorías de cumplimiento social con base en el riesgo y de acuerdo con una evaluación de diligencia debida, como se detalla en la sección Nuestra cadena de suministro en la página **pág.69**.

Además, Gildan ha actualizado sus **Procedimientos para Empleados y Partes Interesadas Externas para la Presentación de Quejas e Inquietudes** para que nuestras partes interesadas externas como miembros de la comunidad, contratistas externos de manufactura y sus empleados,

proveedores, organizaciones no gubernamentales, entre otros, tengan pautas claras para comunicar y presentar quejas a la Compañía. El propósito de esta actualización es informar a las partes interesadas los canales de comunicación disponibles y alentarlas a contactarse con nosotros o denunciar infracciones relacionadas con nuestro Código de Conducta y Código de Ética, así como todo aquello relacionado con infracciones posibles o actuales de las prácticas de derechos humanos, participación en la comunidad y asuntos ambientales, o cualquier otra situación pertinente que Gildan deba atender. Así nos cercioramos de que estas quejas se revisen, investiguen y resuelvan de manera justa, transparente y oportuna. Las infracciones en torno a la implementación de nuestro Código de Conducta se deben corregir, y esto se describe más adelante.

SUPERVISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

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 en las instalaciones de manufactura propias de Gildan y en las de terceros 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.68**).

El equipo de Recursos Humanos tiene un rol fundamental en la garantía del respeto de los derechos humanos a diario. Los contratistas también deben disponer de una persona responsable en cada instalación para gestionar día a día la implementación del Código de Conducta; en l

mayoría de los casos, esto es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos o de funcionarios específicos de Cumplimiento Social.

CUMPLIMIENTO SOCIAL: SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

El Programa de Cumplimiento Social de Prácticas Laborales y Condiciones de Trabajo, líder de la industria, 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 que adherimos, incluyendo los de la **Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)** y la **Fair Labor Association (FLA)**.

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 de prendas integrado verticalmente en obtener tal acreditación. En 2019, el Programa de Cumplimiento Social de Gildan logró renovar su acreditación después de que la Compañía demostrara satisfactoriamente a través de una revisión prolongada que sostenía políticas y prácticas para identificar y corregir prácticas laborales injustas en su cadena de suministro global. En su informe sobre la renovación de la acreditación, la FLA señaló que el Programa de Cumplimiento Social de Gildan contaba con los siguientes puntos fuertes:

- Compromiso del grupo gerencial sénior, incluyendo la Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa, para facilitar informes trimestrales de cumplimiento social a la Junta de Directores de la Compañía
- Programas integrales de capacitación y desarrollo de habilidades sobre normas en el lugar de trabajo en todas las instalaciones de Gildan

- Medidas correctivas eficaces para resolver las infracciones identificadas en las evaluaciones de Gildan y la FLA

- Participación de organizaciones de la sociedad civil en América Central, sobre todo en relación con la libertad de asociación y los convenios colectivos

El equipo de Cumplimiento Social está integrado por auditores certificados experimentados en cuestiones laborales, de salud y seguridad y rendimiento ambiental. El equipo es responsable de supervisar el cumplimiento en las plantas propias de la Compañía y las de contratistas mediante diversas herramientas, incluyendo las auditorías frecuentes. Los empleados que ocupan estos puestos asisten a una serie de sesiones de capacitación cuando se los contrata y reciben capacitación frecuente sobre riesgos laborales emergentes, planes de capacitación personalizados y evaluaciones anuales del desempeño, con el fin de garantizar que sigan desarrollando y conservando todas las capacidades necesarias para cumplir sus responsabilidades y mejorar sus habilidades. Durante 2019, nuestro equipo de Cumplimiento Social participó en importantes sesiones de capacitación relacionadas con la Asociación Aduanera y Comercial contra el Terrorismo (C-TPAT) y en sesiones de capacitación en línea sobre temas relevantes, como el trabajo forzado y la remuneración justa.

En la siguiente sección, se ofrece información detallada de cómo nuestro equipo de Cumplimiento Social controla, supervisa y corrige incumplimientos, incluyendo los asuntos de derechos humanos planteados en nuestras operaciones propias, así como en las operaciones de nuestros contratistas externos de manufactura.



NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Tal como se describe en la sección Integración vertical de este informe en [pág.11-12](#), la gran mayoría de nuestros productos se fabrican en plantas que nos pertenecen y que operamos. Además, las telas y los hilos utilizados en todas nuestras operaciones de manufactura también se producen principalmente en nuestras plantas. Esto nos otorga muchísimo control de la cadena de suministro y del proceso a través del cual adquirimos materiales. En otras palabras, representamos y gestionamos de forma directa nuestra propia cadena de suministro para la mayoría de nuestras operaciones. Los artículos producidos por terceros representan menos del 10% de nuestros ingresos totales. A finales de 2019, nuestra base de contratistas estaba integrada por 68 fábricas externas que producían activamente durante todo el año. De todas ellas, seis se identificaron como contratistas exclusivos, es decir que sus operaciones estaban dedicadas al 100% a la producción de Gildan.

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



AUDITORÍAS

En 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 analizan 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, por ejemplo, cuando existen restricciones de viaje, es posible que optemos por programarlas e informarle a la planta un plazo en el que podremos visitarla. Todos los incumplimientos, incluyen

endo las infracciones de nuestro Código de Conducta o temas de derechos humanos se registran y controlan en nuestra plataforma de datos de Responsabilidad Social Corporativa.

Los resultados de las auditorías se expresan en calificaciones verdes (menores) a negras (mayores), 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 el contratista, 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 y diseñar un plan de acción (consulte la sección sobre medidas correctivas). 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, finalizaremos la relación comercial. Los resultados de las auditorías se informan a la Junta de Directores todos los trimestres.

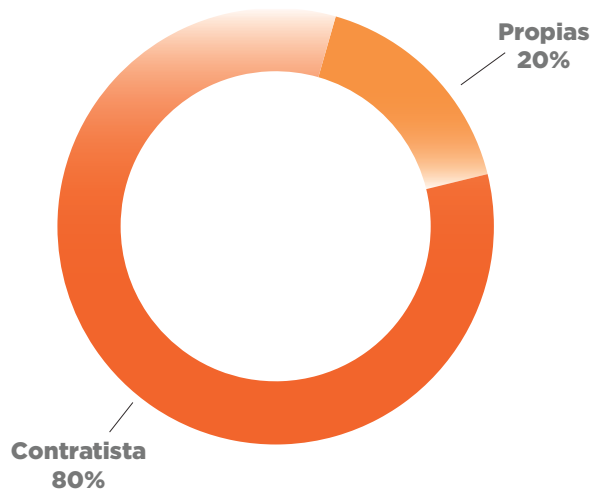
En 2019, se realizaron 151 auditorías completas en instalaciones propias y de contratistas externos en todo Asia, América Central, la cuenca del Caribe y América del Norte. De estas, 100 fueron realizadas en instalaciones propias y de terceros por nuestros auditores internos o por auditores externos en representación de Gildan, y las 51 restantes fueron llevadas a cabo en plantas propias de Gildan por auditores externos de la FLA, el programa Better Work y la organización WRAP, además de nuestros clientes. Completamos la totalidad de nuestras auditorías internas programadas de Cumplimiento Social en 2019.

CALIFICACIÓN IMPACTO EN EL NEGOCIO

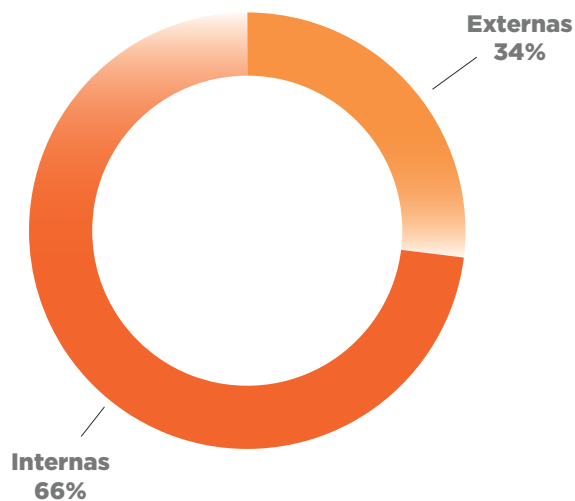
SEGUIMIENTO

VERDE	<ul style="list-style-type: none"> Autorizado para continuar con el negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> No se requiere una auditoría de seguimiento. Auditoría bianual basada en el riesgo.
AMARILLO	<ul style="list-style-type: none"> Autorizado para continuar con el negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento con auditoría de escritorio. Auditoría en 12 a 18 meses basada en el riesgo.
NARANJA	<ul style="list-style-type: none"> Debe mejorar / alcanzar al menos el nivel VERDE o AMARILLO. Si una fábrica demuestra que está mejorando, Gildan puede ofrecer tiempo y apoyo adicional. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento con auditoría de escritorio. Auditoría en 6 a 12 meses basada en el riesgo.
ROJO	<ul style="list-style-type: none"> Debe mejorar / alcanzar al menos el nivel VERDE o AMARILLO en la próxima auditoría. Si no hay mejoras después del seguimiento, todos los órdenes abiertos se completarán y el proveedor debe retirarse en un plazo de 3 meses. Las instalaciones que acumulen tres calificaciones consecutivas de auditoría NARANJA recibirán automáticamente una calificación ROJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría de seguimiento si la instalación tiene incumplimientos mayores y auditoría de escritorio si la instalación sólo tiene incumplimientos moderados y menores. Auditoría en 3 a 6 meses basada en el riesgo.
NEGRO	<ul style="list-style-type: none"> Instalaciones de contratista: Se completarán los órdenes abiertos. Instalaciones de contratista: Se cancelan los órdenes futuros. Para instalaciones propias, las instalaciones clasificadas como negras tendrán que establecer un plan de acción en el plazo de 1 semana y este plan de acción tiene que ser revisado y aprobado por el Gerente de País, la VP de RSC y el VP Ejecutivo; también se llevará a cabo una evaluación/investigación exhaustiva para con firmar las mejoras sostenibles. 	<ul style="list-style-type: none"> No requiere seguimiento.

AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL DE 2019 (COMPARACIÓN ENTRE AUDITORÍAS INTERNAS Y EXTERNAS)



2019 SOCIAL COMPLIANCE AUDITS INTERNAL VS EXTERNAL AUDITS

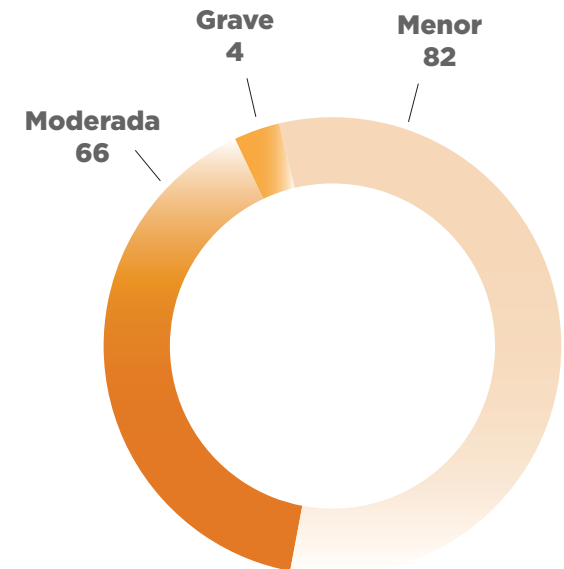


RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS EN PLANTAS DE LA COMPAÑÍA

Se encontró un total de 152 casos de incumplimiento en las plantas propias de Gildan en el ciclo de auditorías internas de 2019; la gravedad del 97.4% de estos casos se clasificó como menor o moderada. Se encontraron cuatro instancias de incumplimiento grave: una relacionada con acoso y abuso, otra con exceso en las horas de trabajo, otra con seguridad de químicos y la última con seguridad contra incendios. No se hallaron casos de trabajo infantil en ninguna de nuestras instalaciones, y todos los incumplimientos graves encontrados se abordaron con las medidas correctivas pertinentes.

La gran mayoría de los incumplimientos en 2019 (77.6%) se relacionaron con temas de salud y seguridad. El cuestionario de evaluación de nuestras auditorías incluye un riguroso componente de salud y seguridad en nuestra metodología de auditoría, lo que justifica que una gran cantidad de incumplimientos se concentre 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.

GRAVEDAD DE INCUMPLIMIENTOS EN INSTALACIONES PROPIAS DE GILDAN



ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

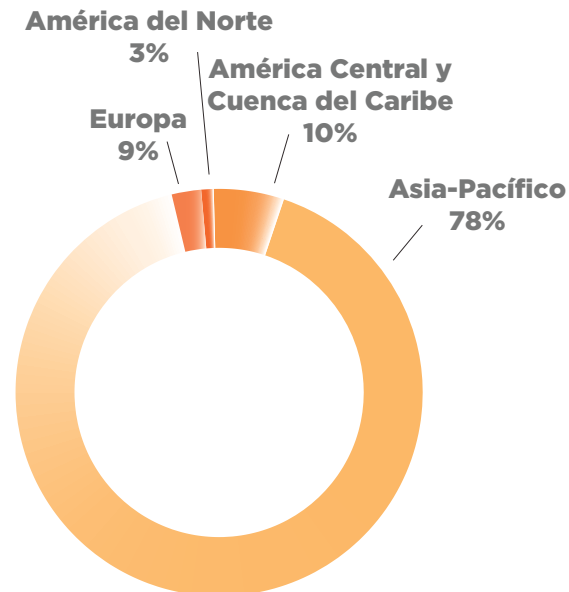
Cumplir las normas éticas, sociales y ambientales es una condición para realizar actividades con Gildan y formar parte de nuestra cadena de suministro. Todos los contratistas externos de manufactura y proveedores de materias primas clave tienen la obligación de reconocer formalmente estas normas y aceptar cumplirlas mientras dure la relación con nosotros. Antes de incorporar contratistas nuevos, seguimos un riguroso proceso de diligencia debida mediante el cual se evalúa su capacidad para cumplir con nuestras normas de calidad, estructura de costos y los principios de nuestro Código de Conducta. 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, lo que 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 auditorías de 2019 incluyó la evaluación de 15 plantas de posibles contratistas externos, de las cuales el 47% no logró demostrar niveles adecuados de cumplimiento de nuestras normas. Por esta razón, Gildan no les adjudicó ningún contrato. En el transcurso de 2019, tomamos la decisión de dar por finalizadas 13 relaciones con contratistas externos debido a esfuerzos correctivos insatisfactorios y para apoyar el cumplimiento consolidado 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, posteriormente, se procede a implementar soluciones, cuando se requiere. Evaluamos periódicamente el cumplimiento de los contratistas, y se espera que ellos sigan las pautas establecidas en nuestro

Manual de Cumplimiento Social y Sostenible.



CONTRATISTAS EXTERNOS DE MANUFACTURA POR REGIÓN FINES DE 2019



RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS EN PLANTAS DE CONTRATISTAS

Al menos una vez en 2019, auditamos el 78% de las plantas de contratistas externos que producen activamente. Se encontró un total de 491 instancias de incumplimiento en las plantas de contratistas externos en el ciclo de auditorías de 2019; el 13.44% de estos casos se clasificaron como graves.

Las instancias graves de incumplimiento se atribuyeron en gran medida a las horas de trabajo, a la información legal, a la compensación, a los beneficios, a la conservación de registros (67%), y a salud y seguridad (24%), y el resto de los problemas sumaron en total un 9%. Estos incumplimientos fueron principalmente problemas que afectan a prácticamente toda la industria en las regiones donde operamos.

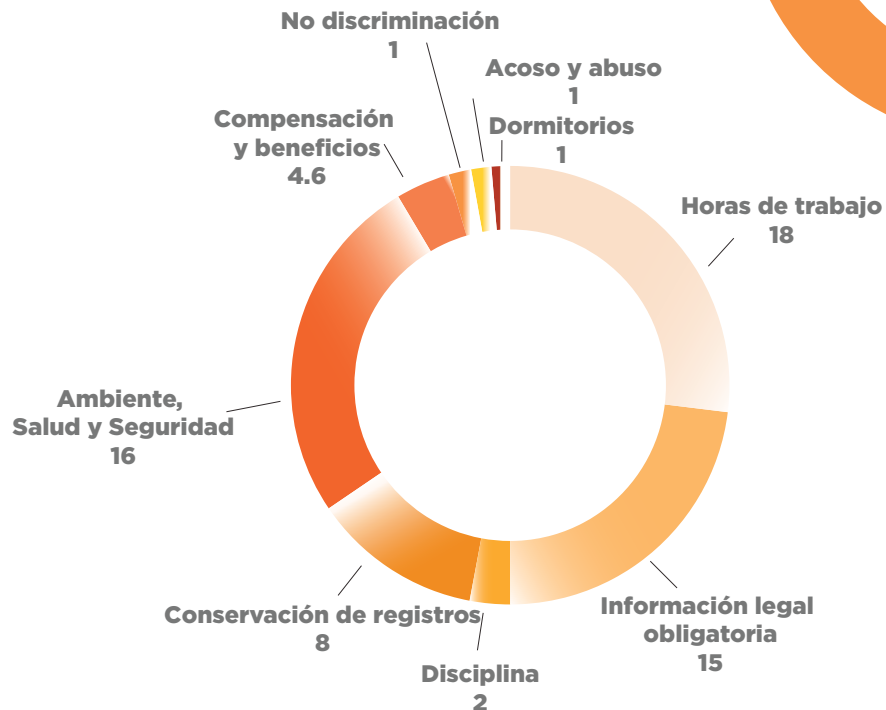
La mayoría de los resultados menores y moderados en las plantas de contratistas externos se relacionaron con



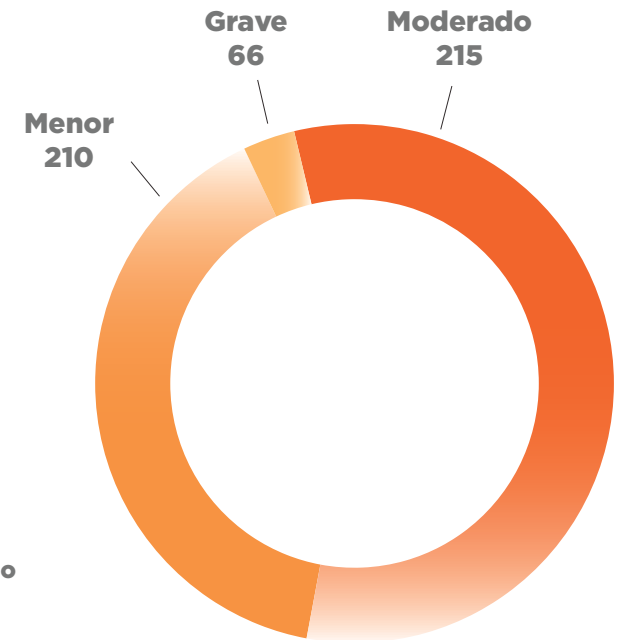
problemas ambientales, de salud y de seguridad; otras áreas importantes fueron horas de trabajo, información legal y conservación de registros. Todos los incumplimientos se abordaron con las medidas correctivas pertinentes.

Los hallazgos, entre ellos, horas de trabajo, salud y seguridad, libertad de movimiento, no discriminación y acoso y abuso se consideran riesgos de derechos humanos. Todos los incumplimientos se han abordado; sin embargo, nuestro equipo trabaja en estrecha colaboración con las instalaciones de los contratistas para corregir los riesgos de derechos humanos tan pronto como sea posible para evitar que vuelvan a ocurrir.

INSTANCIAS GRAVES DE INCUMPLIMIENTO POR CATEGORÍA



AUDITORÍAS INTERNAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL: PLANTAS DE CONTRATISTAS EXTERNOS



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, por sus siglas en inglés), 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 planes de acción con medidas correctivas sostenibles. La evolución del MAP se controla a través de la plataforma de datos de Responsabilidad Social Corporativa. Las plantas proporcionan 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, se deben establecer planes de acción en menos de una semana. Poco después, el grupo gerencial sénior debe revisarlos y aprobarlos, y, luego, se realiza una investigación exhaustiva para corroborar las medidas correctivas. 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 profundo 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 plantas o regiones determinadas, de modo que se pueda identificar cualquier problema de interés y solucionarlo a su inicio. Todos los trimestres, se informa al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Responsabilidad Social

de la Junta de Directores de Gildan sobre el estado de todas las instancias de incumplimiento y las medidas correctivas aplicadas.

PROGRAMAS E INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN PARA CONTRATISTAS

Durante 2019, llevamos a cabo la Cumbre del Código de Conducta y Código de Ética en Shanghai, China, para brindar capacitación a los contratistas de esta región. Capacitamos a más de 40 contratistas en temas relacionados con nuestros códigos e incluimos además nuestro **Manual de Cumplimiento Social y Sostenible**, actualizado, que ahora contiene referencias adicionales, riesgos emergentes y problemas de tolerancia cero, y abarca temas vinculados con los trabajadores



itinerantes, la esclavitud moderna y el trabajo infantil, así como actualizaciones que reflejan los cambios que se hicieron en nuestro Código de Conducta en 2017. El Manual ofrece pautas de cumplimiento social para fines de auditoría y está adaptado a las normas laborales internacionales y de la FLA. Esperamos que los contratistas de todo el mundo estén capacitados en este tema en 2021.

En octubre de 2018, como parte del compromiso con

el respeto de los derechos humanos, Gildan se unió al Compromiso de la Industria para la Contratación Responsable, desarrollado con conjunto con la AAFA y la 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 pague por su trabajo, que los trabajadores tengan en su poder sus documentos de viaje y que tengan libertad total de movimiento. Además, se informa a todos los trabajadores sobre las condiciones básicas de empleo antes de que salgan de su casa. Estos compromisos rigen para las instalaciones de manufactura propias de Gildan y las de contratistas, y su implementación se puede supervisar mediante nuestras evaluaciones.

Durante 2019, Gildan realizó una encuesta y capacitación continua para asegurar que los trabajadores itinerantes no fueran objeto de trabajos forzados en nuestras instalaciones de contratistas.

Encuesta de trabajadores itinerantes

En 2019, realizamos la Encuesta de trabajadores itinerantes en las instalaciones de nuestros contratistas de la región de Asia-Pacífico a fin de identificar la presencia de trabajadores itinerantes y garantizar que las instalaciones de los contratistas mantuvieran prácticas adecuadas, legales y justas para la contratación de trabajadores itinerantes que se requieren para puestos específicos y, al mismo tiempo, para asegurarnos de que todas las leyes locales e internacionales correspondientes se cumplieran en cada instalación. Encuestamos a 25 instalaciones de contratistas para entender mejor cómo abordan los temas relacionados con los trabajadores itinerantes. De los contratistas encuestados, solo seis (6) instalaciones, ubicadas en China (4), Camboya (1) y Vietnam (1), informaron tener trabajadores itinerantes, y el resto cumplía plenamente con los requisitos de nuestro cuestionario interno y las normas internacionales y de la industria.

Estudios de caso de medidas correctivas

Servicios de cafetería

En una auditoría de cumplimiento social realizada en una planta de costura en Honduras, se confirmó a través de entrevistas y mecanismos de queja (buzones de sugerencias) que los servicios de cafetería ofrecidos a los trabajadores no eran adecuados. Los trabajadores indicaron que no estaban satisfechos con la calidad, los precios y las cantidades y que las opciones del menú eran limitadas. Los empleados solicitaron que se realizaran mejoras en los servicios de cafetería.

El equipo gerencial de la instalación solicitó al proveedor de servicios de cafetería que mejorara el plan en función de las

quejas de los empleados, y se realizaron encuestas semanales para supervisar el progreso. Desafortunadamente, los resultados comunicados por los trabajadores no fueron satisfactorios. Por lo tanto, el equipo gerencial de la instalación decidió cambiar el proveedor de servicios de cafetería para mejorar las condiciones de la cafetería al nivel deseado.

Actualmente, la instalación trabaja con un proveedor de servicios nuevo, y el equipo de Cumplimiento Social sigue supervisando el servicio ofrecido a los empleados.



Despido de empleados

Durante una evaluación externa en una instalación de Gildan en Honduras en 2019, se planteó una inquietud relacionada con un despido injustificado en una de nuestras plantas de costura.

Tras informar la situación al equipo de Cumplimiento Social Corporativo, se realizó una investigación para entender mejor cómo había sido la situación con este empleado. En función de las entrevistas y pruebas analizadas, el equipo llegó a la conclusión de que se cometieron contravenciones del proceso de despido con respecto a las normas internas de la Compañía y no halló pruebas de conducta indebida ni infracciones de parte del empleado según el Manual de Regulación Interna, el Código de Trabajo de Honduras o las políticas propias de Gildan y su Código de Conducta. Como parte de las medidas correctivas, se obligó a la instalación a reincorporar al empleado a su puesto original con antigüedad plena y pagos retroactivos.

El equipo de Cumplimiento Social ha realizado con regularidad entrevistas de seguimiento desde la reincorporación del empleado para evaluar el entorno de trabajo y corroborar que el empleado siga recibiendo un trato justo y respetuoso. Este proceso nos permite medir la eficacia de nuestras medidas correctivas.

CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE



Como uno de los fabricantes más grandes del mundo en la industria de las prendas de vestir, la ropa interior y la calcetería, entendemos que nuestras actividades repercuten en el medioambiente. Como parte de nuestra visión de Hacer Mejores Prendas de Vestir™, asumimos el compromiso de buscar constantemente formas de reducir nuestra huella ambiental. 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 medioambiente, sino que también generan beneficios económicos para la Compañía.

En 2015, definimos los siguientes objetivos ambientales para 2020, que corresponden a las operaciones que pertenecen a la compañía. En todos los casos, el año de referencia es 2015. Seguimos trabajando arduamente para encontrar formas de mejorar nuestro desempeño en función de cada uno de estos objetivos.

OBJETIVO	DESEMPEÑO DE 2019 COMPARADO CON EL DE 2018	DESEMPEÑO DE 2019 COMPARADO CON LA REFERENCIA DE 2015
Reducción del 10% de la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (toneladas de CO2eq por kg producido)	Disminución del 10.5% de la intensidad de las emisiones de GEI	Disminución del 13% de la intensidad de las emisiones de GEI. Si bien superamos nuestro objetivo de reducción en comparación con el año de referencia, seguiremos buscando formas de mejorar.
Reducción del 10% de la intensidad del consumo energético (GJ por kg producido)	Disminución del 3.1% de la intensidad del consumo energético	Aumento del 0.5% de la intensidad del consumo energético. El leve incremento en la intensidad del consumo de energía en comparación con el año de referencia se debe, en gran medida, a la integración de los procesos de hilado a nuestra red de manufactura propia y a la expansión de nuestra combinación de productos desde 2015. Ambas cuestiones aumentaron la cantidad de energía necesaria para llevar a cabo los procesos textiles. Si no se hubiera realizado la integración del proceso de hilado ni se hubiese añadido una combinación de productos, este objetivo se habría podido lograr en 2018.
Reducción del 10% en la intensidad del consumo de agua (m3 de agua por kg producido)	Disminución del 11.2% en la intensidad del consumo de agua.	Disminución significativa del 11.2% en la intensidad del consumo de agua. Esto se debe a la implementación integral de sistemas de retorno de condensado y recuperación de calor en nuestros procesos de manufactura, además de las mejoras continuas en los procesos de administración del agua y desarrollo de producto.
Reducción del 10% de la intensidad de generación de residuos destinados a vertederos (kg de residuos destinados a vertederos por kg producido)	Disminución del 6.2% de la intensidad de generación de desechos destinados a vertederos.	Disminución del 3.6% de la intensidad de generación de desechos. Esta disminución es el resultado de las mejoras continuas en los procesos de manejo de residuos de las plantas de manufactura.

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

• El 80 % de nuestros proveedores de materias primas habrán completado requisitos para confirmar el cumplimiento, según el nuevo Código de Prácticas de Sustancias Restringidas revisado (CPSR).

En 2019, el 94 % de nuestros proveedores de materias primas completaron todos los requisitos actualizados y confirmaron el cumplimiento del CPSR de Gildan. El proceso de cumplimiento de nuestro CPSR consiste en recopilar todos los formularios, los documentos regulatorios y las pruebas o certificados independientes de los químicos de alto riesgo que se usan en nuestros procesos de producción. Esto nos permite verificar la concentración de residuos de sustancias químicas prohibidas que, aunque no se utilicen de forma intencional, pueden convertirse en contaminantes dentro de una fórmula comercial. Como referencia, en nuestros requisitos de pruebas de las sustancias utilizadas se aplican los límites de concentración establecidos en las pautas del programa Cero descarga de productos químicos peligrosos (ZDHC, por sus siglas en inglés).

Planta de Bangladésh

Como parte del proceso de mejora continua, nos comprometemos a buscar nuevas formas de aumentar la eficiencia de nuestras plantas y tomar constantemente en cuenta las soluciones sostenibles que pueden ayudar a reducir nuestro impacto ambiental. Para ejemplificar nuestro compromiso, hemos implementado varias mejoras en nuestra planta verticalmente integrada de Bangladésh. Dichas mejoras incluyen lo siguiente:

- Reemplazo del sistema convencional de distribución de bomba de agua por un sistema de velocidad variable de mayor eficiencia con control de flujo y medición instantánea de la cantidad de agua.
- Instalación de un sistema de recuperación de calor de alta eficiencia en todos nuestros generadores eléctricos a gas para producir agua caliente para la planta y reducir el consumo de vapor en las calderas a gas.



- Instalación de un sistema de retorno de condensado de circuito abierto para toda la planta, mediante el cual se recupera el 95 % del condensado y se devuelve el agua caliente y los químicos a nuestras calderas de vapor.

- Reemplazo de todas nuestras calderas de vapor a gas de 20 años de antigüedad por otras de mayor capacidad y menor consumo de combustible con economizadores de recuperación de calor. Los economizadores captan el calor que escapa de los gases de combustión de las calderas de vapor y precalienta el agua dulce recuperada para el sistema de desgasificadores³ y de condensado.

- Instalación de un nuevo equipo ablandador de agua y de tratamiento químico para los sistemas de calderas, con el fin de mantener un flujo constante de aguas tratadas químicamente en todos los sistemas de vapor y condensado.

- Instalación de un nuevo tanque de condensado automatizado y un sistema desgasificador de bombeo de diseño reciente y con un consumo eficiente de energía.

- Instalación de nuevas calderas y de una tecnología que proporciona agua de alimentación de caldera de forma instantánea, además de compresores de aire con velocidad variable y controles automatizados de alta eficiencia.

¹El **retorno de condensado** es un proceso mediante el cual se reutiliza el agua y el calor sensible presente en las emanaciones de condensado. Recuperar el condensado en lugar de desecharlo puede generar ahorros importantes de energía, tratamientos químicos y reposición de agua.

²El **agua recuperada** es la que se agrega para compensar las pérdidas. En este caso, el agua que se pierde en la evaporación.

³Los **desgasificadores** son dispositivos mecánicos que eliminan los gases disueltos del agua de las calderas. La desgasificación sirve para proteger al sistema de vapor de los efectos de los gases corrosivos. Para ello, la concentración de oxígeno y dióxido de carbono disueltos se reduce a un nivel en el que la corrosión es mínima.

EFICIENCIA ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es una realidad que nos afecta a todos y que puede representar un desafío para nuestras actividades en el futuro. Hemos invertido grandes sumas en tecnologías e iniciativas para reducir el consumo energético, aumentar la generación de energía renovable y optimizar la eficiencia energética en todas nuestras operaciones a fin de reducir el impacto en el clima. Tenemos un compromiso permanente con la búsqueda de mejoras continuas en cada etapa de nuestro proceso y la inversión en nuevas tecnologías para reducir nuestra huella ambiental global.

En línea con el trabajo a nivel internacional para reducir el calentamiento global, la Compañía considera que disminuir las emisiones de GEI es una prioridad. Estamos en proceso de establecer nuevas metas, tomando en cuenta el marco y las metodologías establecidas por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia.

Además, la Compañía busca expandir el informe de emisiones de alcance 3⁶ (otros tipos de emisiones indirectas de GEI) y hemos comenzado a recabar información detallada sobre nuestra cadena de valor mientras desarrollamos una hoja de ruta para las metas de alcance 1 y 2 en función de la eficiencia energética, la energía renovable y otras iniciativas de reducción.

⁶Scope 3 emissions are a consequence of the activities of the company but occur from sources not owned or controlled by the company. Some examples of scope 3 activities are extraction and production of purchased materials; transportation of purchased fuels; and use of sold products and services.





USO DE LA ENERGÍA

Las plantas textiles y las plantas de hilado ubicadas en los Estados Unidos, al igual que las operaciones de calcetines y costura, representan una gran parte de la electricidad que se consume. El 44% de la energía que se consume en todas nuestras plantas proviene de fuentes renovables que se originan en los sistemas de generación térmica de biomasa, seguidos por la electricidad, el gas natural y el combustible de caldera. Los procesos húmedos y el secado de telas en nuestras plantas textiles consumen una gran cantidad de energía térmica, que es generada en gran medida con materia prima de biomasa. Las fuentes de energía como la biomasa, el gas natural y el combustible de caldera se clasifican como “energía directa”, y el resto de la energía necesaria se obtiene mediante la compra de electricidad, la cual se clasifica como “energía indirecta”.

En 2019, el consumo global de energía absoluta en todas nuestras plantas y oficinas, incluyendo la energía directa e indirecta, fue de aproximadamente 8,203,875 GJ, lo cual representa un leve aumento del 1% en comparación

con 2018. Nuestro consumo total de energía ha aumentado desde 2015, en gran parte, debido a incrementos en el volumen general de producción, la integración de siete operaciones de hilado a nuestra red de manufactura propia (lo cual implicó una inversión de aproximadamente \$500 millones) y cambios en la combinación de productos.

En cuanto a nuestro objetivo de reducir un 10% la intensidad del consumo de energía en 2020, el cual se mide como la energía total absoluta consumida (en GJ) dividida por los volúmenes de producción (en kg), experimentamos un leve aumento del 0.5% en comparación con el año de referencia. Sin embargo, en 2019 logramos disminuir la intensidad del consumo energético en un 3.1% en comparación con 2018, y un 9.4% en los últimos dos años.

A pesar de haber aumentado nuestro volumen de producción en un 13% desde el año 2015, hemos hecho grandes esfuerzos para mejorar la eficiencia energética y reducir la intensidad del consumo de energía mientras enfrentamos el desafío de integrar nuevas plantas de manufactura y de hilado en los Estados Unidos y cambiamos nuestra combinación de productos para incorporar estilos de moda y de mayor rendimiento, los cuales requieren un mayor consumo de energía para el acabado de las telas. El análisis de nuestro panorama energético muestra que sin la integración de las operaciones de hilado y las combinaciones de productos adicionales habríamos podido lograr nuestro objetivo de intensidad de consumo energético en el año 2018. Si bien el hilado y las combinaciones de productos adicionales se incluyeron en el proceso de reajuste de los valores de referencia, nuestros objetivos son los mismos desde el inicio. Hemos logrado incrementar la eficiencia e implementar proyectos de reducción dentro de nuestras operaciones para disminuir la intensidad del consumo energético teniendo en cuenta el proceso de hilado, las combinaciones de productos y el aumento del volumen de producción.

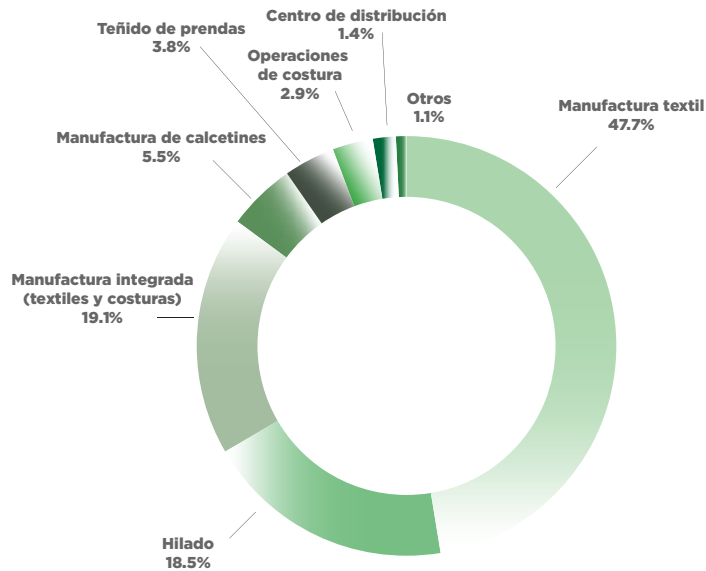
Durante 2019, continuamos implementando proyectos de eficiencia energética, que incluyen el reemplazo de algunos servicios y equipamientos auxiliares por tecnologías más eficientes y avanzadas en todas nuestras plantas. Además, seguimos mejorando la generación de vapor, el retorno de condensado, el precalentamiento de agua, la eficiencia de los sistemas de aire comprimido y la electricidad de respaldo. También hemos instalado sistemas de iluminación LED en las plantas de manufactura. Las plantas trabajan con compresores de alta eficiencia, los cuales reemplazaron la tecnología de pistones que solíamos utilizar, para aumentar la eficiencia y reducir el consumo eléctrico.

Nos complace haber implementado estas mejoras, ya que esto indica que las mediciones de eficiencia energética que realizamos tienen un impacto positivo en la intensidad del consumo. Esperamos continuar con la tendencia de disminución de los últimos dos años durante 2020, a medida que se implementen otros proyectos de eficiencia energética. 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 búsqueda de fuentes de energía renovable, la implementación de nuevas tecnologías y el fortalecimiento de las mejoras actuales.

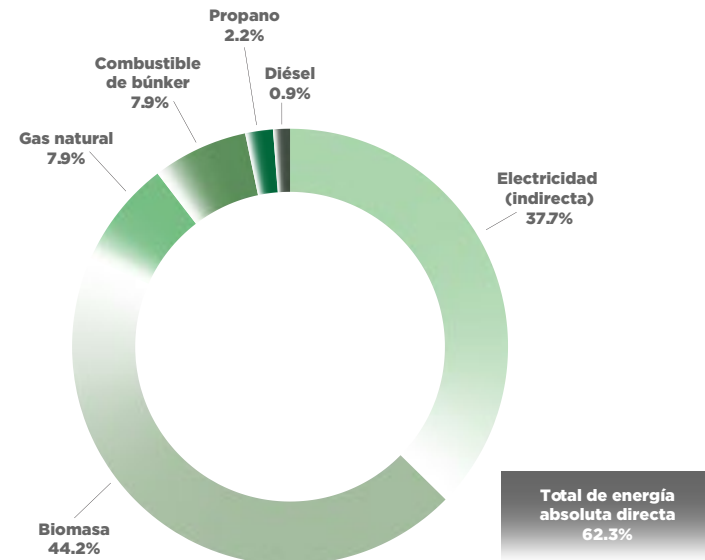
Consumo de energía en Gildan⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Energía directa absoluta (en GJ)	5,114,489	5,050,887	5,443,886	3,717,953	4,495,843
Energía indirecta absoluta (en GJ)	3,089,386	3,078,369	2,988,483	2,825,365	2,744,348
Energía total absoluta (en GJ)	8,203,875	8,129,256	8,432,369	6,543,318	7,240,191
Intensidad total de la energía (en GJ/kg)	0.02971	0.03066	0.03280	0.02589	0.02956
% de variación de la intensidad en comparación con la referencia de 2015	0.5	4%	11%	-12%	0%
% de energía renovable	44%	40%	42%	30%	42%

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE EN 2019 PAR PROCESSUS

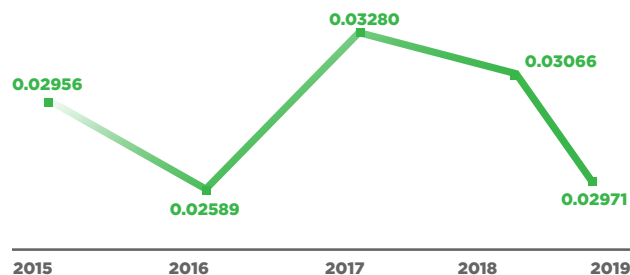


CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE EN 2019 PAR TYPE



⁷En todas las tablas y cuadros, las cifras de Gildan 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 de informes.

Intensidad del consumo energético entre 2015 y 2019⁷ (GJ por kg de producto)



En 2019, observamos una disminución del 38% en el consumo de combustible búnker en comparación con 2018. Esta disminución se debe a las mejoras implementadas en los controles operativos de nuestra planta de biomasa, al cierre de una de nuestras plantas textiles y al uso de biomasa como reemplazo del combustible búnker para la generación de vapor en nuestra planta textil más nueva, Rio Nance 6. Estamos comprometidos a continuar disminuyendo el consumo de combustible búnker, ya que apuntamos a aumentar el uso de gas natural en nuestras plantas de República Dominicana y de biomasa en todas nuestras operaciones textiles de Honduras.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS

A través de diversos procesos de manufactura, la Compañía genera diferentes tipos de emisiones 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 (SGA) permite supervisar y gestionar eficazmente estas emisiones y derrames a través de sistemas y procedimientos detallados. De este modo, se pueden implementar iniciativas para reducir o prevenir estas emisiones.

Desde 2008 participamos Carbon Disclosure Project (CDP), lo cual refleja nuestro compromiso con la transparencia en el desempeño ambiental y nuestro impacto en el cambio climático. En 2019, logramos mejorar nuestra puntuación en la evaluación sobre el cambio climático, que pasó de una B a una A. Esta puntuación ubica a Gildan en una posición de liderazgo, ya que se reconoce la transparencia de la Compañía en la divulgación integral de los datos climáticos y la profunda conciencia que tiene sobre los riesgos climáticos. Esto demuestra un excelente manejo y control de los riesgos climáticos y la implementación de prácticas líderes en el mercado. Al obtener una A, Gildan se ubica en una mejor posición con respecto a la puntuación global, de América del Norte y del Grupo de Actividad del Diseño de Prendas, que fue una C.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

En 2019, las emisiones globales absolutas de GEI (alcance 1 y alcance 2) en todas nuestras plantas y oficinas sumaron un total de 412,125 toneladas de CO₂eq.

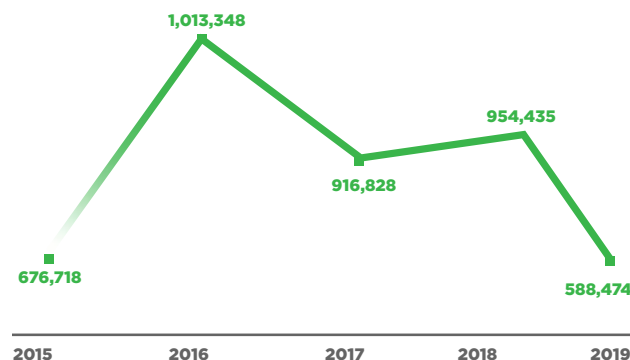
- El 24% corresponde a emisiones directas (alcance 1)
- El 76% corresponde a emisiones indirectas de electricidad adquirida (alcance 2).

La electricidad indirecta representa la fuente principal de las emisiones de GEI de todas las operaciones, ya que la mayor parte se produce al quemar combustibles fósiles. El combustible búnker sigue siendo la segunda fuente de emisiones de GEI, pese a que hemos convertido parte importante de nuestro proceso de generación de vapor al uso de la biomasa. Otras fuentes son las emisiones fugitivas de la manipulación y el uso de refrigerantes. Las emisiones indirectas de GEI (alcance 2) se generan en fuentes propias o controladas por otras organizaciones con el uso de la electricidad adquirida. Durante 2019, disminuimos la intensidad de las emisiones de GEI en un 13% en comparación con los valores de referencia de 2015. Esta reducción se debió, principalmente, a la implementación de varias iniciativas energéticas, tal como se describe en la sección “Eficiencia energética” (pág.79), que incluye el uso de materia prima de biomasa de mayor calidad y el cambio de los factores de emisión⁸. Si bien alcanzamos y superamos el objetivo del 10% de reducción antes de 2020, creemos que es posible lograr una reducción mayor.

En 2019, nuestras emisiones de CO₂ por combustión de biomasa representaron, en total, 327,005 toneladas de GEI.

⁸Un **factor de emisión** es un valor representativo para relacionar la calidad de una emisión liberada en la atmósfera con una actividad asociada a la emanación de dicho contaminante. Estos factores permiten calcular más fácilmente las emisiones de varias fuentes de contaminación atmosférica. Al igual que las emisiones que generan diferentes actividades, los factores de emisión también cambian con el tiempo. La intensidad de las emisiones de un suministro eléctrico, por ejemplo, se reducirán a medida que se incorpore la energía renovable.

Consumo de combustible búnker entre 2015 y 2019⁷ (plantas propias de Gildan, en GJ)



Emisiones de GEI en las plantas de Gildan entre 2015 y 2019^{9 10}

	2019	2018	2017	2016	2015
Emisiones directas absolutas de GEI (alcance 1) (toneladas de CO₂eq)	97,059	118,284	128,553	117,147	94,602
Emisiones indirectas absolutas de GEI* (alcance 2¹¹) (toneladas de CO₂eq)	315,067	324,136	324,338	320,772	325,616
Emisiones absolutas totales de GEI (alcances 1 y 2) (toneladas de CO₂eq)	412,125	442,420	452,891	437,919	420,218
Intensidad total de emisiones de GEI (Alcances 1 y 2) (toneladas de CO₂eq/kg)	0.02971	0.03066	0.03280	0.02589	0.02956
% de variación de la intensidad en comparación con la referencia de 2015	-13%	-3%	3%	1%	0%

En los últimos años, comenzamos a implementar las prácticas recomendadas sobre la gestión de emisiones de GEI e informar sobre nuestras emisiones de alcance 3 relacionadas con algunas de las actividades de nuestra cadena de valor. En 2019, los viajes de negocios en avión representaron 430.12 toneladas de CO₂eq, y el porcentaje de empleados que viajan al trabajo representó 3907.45 toneladas de CO₂eq. Hemos expandido el alcance de los viajes laborales en avión para incluir los datos de los empleados de Honduras y Nicaragua, que representan más de la mitad de nuestra base total de empleados. En relación con los empleados que viajan al trabajo, en 2019 incluimos los datos del transporte en autobús relacionado con nuestras plantas de Honduras, Nicaragua, República Dominicana y México, que representan

el 85 % de la base total de empleados. En 2019, también incluimos un total de 30,282.79 toneladas de CO₂eq de emisiones de alcance 3 de nuestras operaciones de distribución.

Esta cifra incluye el transporte por tierra¹² de productos y materias primas (hilo) dentro de los Estados Unidos y el transporte marítimo de uno de nuestros proveedores de servicios logísticos, el cual traslada más del 80 % de los contenedores de Gildan desde las instalaciones de manufactura a los centros de distribución en todo el continente americano. En los próximos años, seguiremos expandiendo nuestras emisiones de alcance 3 a fin de incluir los desechos destinados a vertederos, además del transporte y operaciones logísticas adicionales.

⁹Las emisiones de GEI se calculan según la norma de GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting (protocolo de cálculo e informe de las emisiones de gases de efecto invernadero) elaborada por el Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible. Utilizamos el control operativo como el enfoque de consolidación para nuestras emisiones. En línea con el protocolo de GEI del Instituto de Recursos Mundiales y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible: De acuerdo con las normas corporativas, hemos identificado cambios en la metodología y los factores de emisión subyacentes que son aplicables al año de referencia informado, lo cual requirió el restablecimiento de la información histórica sobre las emisiones y el progreso del objetivo. En 2018 actualizamos los factores anuales de emisión para el eGRID y la IEA e hicimos sugerencias de prácticas recomendadas en los periodos anteriores que comunicamos en el Informe de Sostenibilidad de 2018. De igual manera, en 2019 actualizamos nuestros datos para que reflejen las correcciones de los factores de emisión históricos de energía eléctrica, además de los datos sobre la actividad y las conversiones utilizadas.

¹⁰En todas las tablas y cuadros de esta sección, las cifras de Gildan se han normalizado según una referencia de base ajustada a fin de incluir las 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 our **sección de informes**.

¹¹Las cifras de la tabla utilizan un enfoque basado en el mercado para calcular las emisiones de alcance 2. Aquí se utiliza el factor de emisión específico para el consumo eléctrico de nuestro complejo Rio Nance en Honduras proporcionado por nuestro proveedor. No se conoce un factor de emisión específico para el resto de los sitios, por lo que se utiliza el proporcionado por la IEA y EPA. El cálculo estimado de emisiones de alcance 2 para 2019, según el método basado en la ubicación, es de 305,202 toneladas de CO₂eq. Según los datos de la IEA, la intensidad de emisiones promedio del suministro de Honduras es más bajo que el factor específico proporcionado por el proveedor. Sin embargo, la Compañía elige a este proveedor por su confiabilidad y para garantizar la continuidad de la producción, además de reducir la demanda de combustibles fósiles y de agua asociada a la generación de energía de respaldo durante los periodos de corte del servicio.

¹²Para hacer el cálculo del transporte por tierra, utilizamos el método basado en la distancia que recomienda el protocolo de GEI (Instituto de Recursos Mundiales) y los factores de emisión para inventarios de gases de efecto invernadero de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos. En cuanto al transporte marítimo, la información se obtiene directamente de la empresa de servicios logísticos, que utiliza los factores de emisión específicos para la ruta comercial de Clean Cargo de 2018 para todos los puertos de escala excepto Miami. Para los puertos de escala de Miami, se utilizan los factores de emisión promedio específicos para esa ruta comercial de Clean Cargo de 2018.

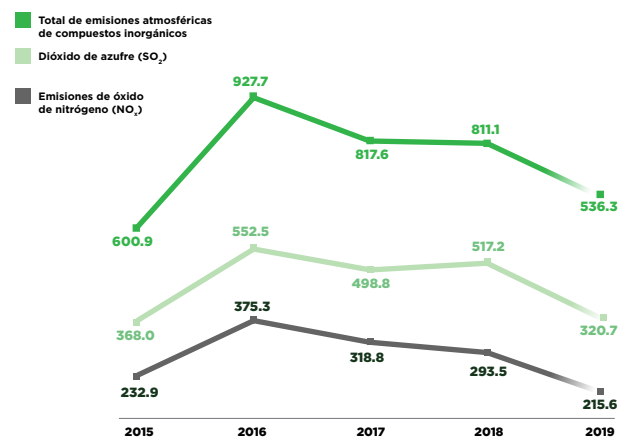
¹³Óxidos de nitrógeno (NOx) y óxidos de azufre (SOx)

EMISIONES ATMOSFÉRICAS DE COMPUESTOS INORGÁNICOS

El combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante el proceso de teñido, y el diésel, que se utiliza en los generadores de energía cuando es necesario, son los dos factores principales del total de nuestras emisiones de contaminantes inorgánicos al aire. Estamos trabajando para reemplazar el combustible búnker por gas natural de biomasa donde sea posible.

En 2019, reducimos nuestras emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos¹³ en aproximadamente 275 toneladas, lo que representa una disminución del 34 % en comparación a 2018.

EMISIONES ATMOSFÉRICAS DE COMPUESTOS INORGÁNICOS (EN TONELADAS) DE LAS PLANTAS DE GILDAN ENTRE 2015 Y 2019



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 operaciones. Ya no utilizamos ninguna de estas sustancias en nuestras instalaciones nuevas, y en 2019 logramos eliminarlas de casi todas nuestras plantas existentes.

INICIATIVAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Nos comprometemos a disminuir la huella de GEI a través de tareas de conservación de energía, y a reducir la dependencia de combustibles fósiles. Para ello, buscaremos fuentes de energía y procesos de producción alternativos sostenibles.

ENERGÍA RENOVABLE

En muchas de las regiones donde realizamos actividades, las empresas utilizan las fuentes de energía tradicionales que queman combustibles fósiles, particularmente el combustible búnker y el gas natural. Estas fuentes de energía generan una cantidad significativa de emisiones de GEI que contribuyen al calentamiento global, además de crear una mayor exposición a la volatilidad del precio y a las limitaciones específicas de cada país.

Hace varios años, Gildan comenzó el proceso de invertir en energía renovable, específicamente en tecnologías de biomasa para la generación de vapor para las operaciones textiles de Centroamérica y la cuenca del Caribe. Estos sistemas innovadores a gran escala incineran desechos agrícolas, de la fábrica y del proceso (derivados de la madera, el papel, el cartón y el algodón) en calderas de alta eficiencia, con el objetivo de generar el vapor y la energía térmica necesarios para alimentar varios procesos dentro de las operaciones textiles. Además, 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 fertilizante para las áreas verdes de nuestro complejo textil. Además, el uso de biomasa en países en vías de desarrollo reduce en gran medida las presiones económicas asociadas a los derivados del petróleo, aumenta su autonomía energética y contribuye al desarrollo de sus agroindustrias.

EN 2019, EL
44%
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 línea con este objetivo, en los últimos dos años hemos implementado una serie de proyectos para reducir la intensidad del consumo energético que incluyen lo siguiente:

- Mayor eficiencia de los refrigeradores de absorción, lo cual reduce el consumo de energía eléctrica y combustible búnker a través de un suministro constante de vapor de las plantas de biomasa hacia nuestras instalaciones.
- La instalación de sistemas de recuperación de calor del agua caliente en todas nuestras plantas textiles de Honduras, los cuales utilizan las altas temperaturas de las aguas residuales para calentar agua dulce limpia.
- La minimización de la pérdida de energía térmica a través del aislamiento de los conductos de vapor y condensado en las tuberías y equipamientos con un retorno de condensado del 95 % y un sistema instantáneo de agua caliente que capta el calor que emiten los generadores a gas para producir energía eléctrica.
- El reemplazo del sistema de iluminación por instalaciones LED de mayor eficiencia energética y activadas por movimiento.

- La operación de la mayoría de nuestras plantas con compresores de alta eficiencia, los cuales reemplazaron la tecnología de pistones que solíamos utilizar para aumentar la eficiencia y reducir el consumo eléctrico. Nuestra planta de Bangladesh se actualiza constantemente sobre la implementación de compresores de alta eficiencia y las últimas tecnologías en calderas de vapor.

- El aumento de la eficiencia en nuestras operaciones de biomasa mediante la mejora de nuestro sistema de administración del combustible

En 2019, continuamos con la instalación de nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia energética, que incluyen sistemas de recuperación de calor del agua caliente en las plantas textiles, filtración de residuos de hilaza de las aguas residuales y recuperación de calor en las plantas textiles de Rio Nance 1 y 6, un sistema de mezcla de aire en Rio Nance 4 (que nos permite utilizar el aire exterior sin tener que acondicionarlo en determinadas épocas del año) y otras remodelaciones y controles operativos inteligentes del sistema de iluminación.



Innovaciones en eficiencia energética

Recuperación de calor

Los sistemas de recuperación de calor de nuestras plantas textiles utilizan la energía térmica de los efluentes para calentar el agua entrante que requieren nuestros procesos, lo cual reduce significativamente la cantidad de vapor necesaria para alcanzar la temperatura adecuada. Esto ayuda a conservar el agua y a reducir el consumo energético. Desde 2013, este proceso nos ha permitido generar aproximadamente 6,300,000 m³ de agua caliente a partir de aguas residuales. En 2019, este proceso también nos permitió reducir aproximadamente 210,000 toneladas de vapor.

Retorno de condensado

El condensado es el líquido caliente que deriva de la energía de vapor utilizada en un proceso de transferencia de calor. El agua caliente condensada 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 sustancias químicas nuevas. Durante el proceso de retorno de condensado, también captamos y reciclamos aditivos químicos que se encuentran en el condensado, lo cual nos permite ahorrar costos y utilizar menos productos químicos.

En 2019, logramos mantener las tasas de retorno de condensado en un 95% en las plantas textiles y de calcetines de América Central y la cuenca del Caribe y aumentarlas de un 90% a un 95% en la planta integrada de Bangladesh, lo que da lugar a una conservación significativa de energía y de 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. En 2019, este sistema nos permitió ahorrar una cantidad de energía equivalente a utilizar 2.9 millones de galones menos de combustibles fósiles, además de reducir la demanda energética general en 5 megavatios. Esto equivale a la energía suficiente para alimentar más de 5,000 hogares en los Estados Unidos.



Sistema de información para la gestión de la energía (EMIS)

Además de invertir en maquinarias y equipo, también buscamos nuevos sistemas y tecnologías para aumentar la eficiencia en nuestras plantas. En 2018, comenzamos a utilizar el Sistema de Información para la gestión de la energía (EMIS, por sus siglas en inglés), que brinda información relevante para hacer visible el rendimiento energético en varios niveles de nuestra organización. Este sistema nos permite planificar, evaluar e implementar acciones para administrar la energía, el agua y las aguas residuales. También nos ayuda a reducir la variabilidad operativa e incorporar las prácticas recomendadas para las operaciones mediante la eliminación de las causas que originan el bajo rendimiento y la promoción de actividades para mejorarlo. Este sistema puede generar mejoras en la productividad a



través de un monitoreo continuo del rendimiento de la energía, el agua y las aguas residuales y oportunidades de ahorro que, una vez implementadas, pueden mantenerse a largo plazo. La información sobre el rendimiento que genera el EMIS le permite a Gildan implementar acciones para crear valor económico mediante la administración y el control de la energía. Además, puede ayudar a reducir los riesgos comerciales asociados a la volatilidad de los precios de las fuentes de energía. Al reducir la variabilidad operativa e impulsar la inversión en medios de conservación de la energía, el rendimiento energético se vuelve más predecible. Al poder predecir el consumo de energía, Gildan se ubica en una mejor posición para negociar los acuerdos de suministro energético y prever los costos de forma más precisa.

ADMINISTRACIÓN DEL AGUA

El agua es uno de los recursos más preciados del mundo e interviene en gran medida en el ciclo de vida de las prendas de vestir. Se utiliza para cultivar el algodón, que es una de nuestras principales materias primas e interviene en los procesos de teñido y terminación de la producción textil. En cuanto al ciclo de vida de las prendas, el agua juega un papel muy importante durante el proceso de lavado en manos de los consumidores. 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. Es importante destacar que Gildan no obtiene algodón ni opera plantas en regiones donde el agua es escasa¹⁴.



¹⁴According to WRI Aqueduct 2019 (Aqueduct™ 3.0 water risk framework): Baseline water stress measures the ratio of total water withdrawals to available renewable surface and groundwater supplies. Water withdrawals include domestic, industrial, irrigation, and livestock consumptive and no consumptive uses. Available renewable water supplies include the impact of upstream consumptive water users and large dams on downstream water availability. Higher values indicate more competition among users.
<https://www.wri.org/publication/aqueduct-30>

CONSUMO DE AGUA

Gildan obtiene la gran mayoría del agua que necesita de pozos (89% en 2019); el resto es provista por las municipalidades. Nuestro mayor consumo de agua ocurre durante los procesos textiles. En las plantas textiles se consumió el 87% del total de la demanda de agua de Gildan en 2019, principalmente durante el proceso de teñido. No utilizamos agua de ningún humedal de la lista de Ramsar ni de acuíferos que se hayan reconocido como vulnerables; el uso de este recurso no afecta significativamente ninguna fuente de agua.

Hemos establecido el objetivo de reducir en un 10% la intensidad del consumo de agua por kilogramo de producto en nuestras operaciones entre 2015 y 2020. Durante 2019, continuamos reforzando las prácticas recomendadas sobre el uso del agua en todas las plantas propiedad de Gildan y mantuvimos la tendencia de reducción a lo largo del año. Esto nos permitió lograr una disminución del 11.2% en comparación con los valores de referencia de 2015. Logramos alcanzar y superar nuestro objetivo antes de la fecha límite de 2020 gracias a la implementación integral de los sistemas de retorno de condensado y recuperación de calor en todas nuestras operaciones de manufactura y a las mejoras continuas de los procesos de administración del agua y de desarrollo de producto. Asimismo, estamos reutilizando las aguas residuales tratadas de nuestro sistema Biotop en lugar del agua de pozo para el riego de las áreas verdes de nuestro complejo textil más grande. Prevemos seguir reduciendo la intensidad del consumo al mejorar aún más los procesos de administración del agua en nuestras operaciones de manufactura.

Si bien en 2019 nuestro volumen de producción aumentó un 4%, logramos disminuir el consumo de agua en aproximadamente 1,625,607 m³ en comparación con 2018, la cantidad de agua suficiente para llenar 650 piscinas olímpicas.



Consumo de agua en las plantas propias de Gildan entre 2015 y 2019⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Extracción total de agua (m³)	20,517,675	22,143,282	19,175,838	20,164,545	20,485,536
Intensidad del consumo de agua (m³/kg)	0.07431	0.08351	0.07458	0.07979	0.08363
Variación de la intensidad del consumo de agua en comparación con los valores de referencia de 2015	-11.2%	-0.1%	-10.8%	-5%	0%

Consumo de agua en las plantas de Gildan entre 2015 y 2019⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Extracción: Suministro total de aguas municipales (en millones de metros cúbicos)	2.302	2.117	0.625	0.742	0.712
Extracción: Superficies de agua dulce (lagos, ríos, etc.) (en millones de metros cúbicos)	0	0	0	0	0
Extracción: Agua dulce freática (en millones de metros cúbicos)	18.216	20.026	18.550	19.423	19.774

GESTIÓN DE AGUAS RESIDUALES

Nuestro objetivo es manejar las aguas residuales de la manera más ecológica posible. Para ello, hemos invertido en innovadores sistemas de tratamiento de agua como nuestro sistema de lagunas bioorgánicas Biotop y en reactores biológicos. Aplicamos controles estrictos en todos los efluentes provenientes de las plantas de tratamiento de aguas residuales, lo cual implica verificar que no se vierta agua en acuíferos ni humedales protegidos. El agua que reingresa en el ecosistema local se controla constantemente para comprobar si cumple con los requisitos locales y las normas corporativas.

En 2019, logramos reducir la intensidad de efluentes (volumen total de efluentes por kilogramo de producto) en un 14% en comparación con 2015. Como parte de nuestro compromiso constante, las aguas residuales que se generaron en todas las plantas de la Compañía se manejaron de acuerdo con los requisitos legales, y la mayoría se trató con sistemas internos o subcontratados. Además, comenzamos a seguir las pautas de vertido cero de sustancias químicas peligrosas (ZDHC) en

nuestras plantas textiles de Honduras, lo cual reafirma el trabajo llevado a cabo con los procesos y usos de productos químicos.

TRATAMIENTO BIOLÓGICO DE AGUAS RESIDUALES

La oxidación biológica es un proceso de tratamiento de aguas residuales confiable y eficaz de bajo costo 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 que eliminan virtualmente todas las tintas y sustancias químicas, y no requiere energía en aumento para procesar el agua. Durante un ciclo de 40 días, el agua fluye por un sistema donde hay bacterias, microorganismos, peces y animales acuáticos silvestres que coexisten para limpiar el agua de forma natural y devolverla al ambiente.

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 los últimos dos años, también presentamos un sistema de filtrado dentro del proceso 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. En 2019 se completó la instalación de este sistema en todas nuestras plantas textiles y de calcetines de Honduras, lo que nos permitió recuperar aproximadamente 30 toneladas de hilaza y lodo para su posterior secado e implementación como reserva de combustible en las plantas de biomasa.

Volúmenes de aguas residuales (m³)¹⁵

	2015	2016	2017	2018	2019
Tratamiento externo de aguas residuales (m ³)	740,026	765,592	591,609	3,122,581 ¹⁶	1,912,598
Tratamiento interno de aguas (m ³)	18,603,642	16,701,958	15,200,283	14,957,321	16,805,408
Volumen total de efluentes (m ³)	19,343,668	17,467,550	15,791,891	18,079,901	18,718,006

¹⁵Las cifras totales de aguas residuales tratadas con sistemas externos representan la cantidad de efluentes que se vierten a alcantarillados municipales para su posterior tratamiento en plantas de aguas residuales subcontratadas. Las cifras totales de aguas tratadas con sistemas internos representan la cantidad de efluentes que se vierten en depósitos de aguas subterráneas y superficiales, alcantarillados que desembocan en ríos, océanos y lagos y en aguas subterráneas luego de su tratamiento en las plantas de Gildan y de cumplir con las normas regionales o nacionales.

¹⁶En 2018, añadimos información relacionada con nuestras plantas de Estados Unidos, que incluye las plantas de hilado, los centros de distribución y las oficinas. Estos datos no se habían registrado previamente.



Biodiversidad

Como parte de las evaluaciones generales de impacto ambiental, realizamos inventarios de biodiversidad con terceros en nuestra planta de República Dominicana. 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 informe del inventario de biodiversidad 2019-2020 en República Dominicana muestra cambios ligeramente positivos con respecto a los resultados de 2018. Se registró una variedad de 50 especies de fauna, siete más que el año anterior. Esto es un indicio de una gestión ambiental satisfactoria de la biodiversidad y la utilización del suelo con la que se busca conservar la flora y fauna silvestres y sus hábitats naturales.

En el inventario, tres especies se clasificaron en peligro: la focha caribeña (*fulica caribaea*), la culebra verde (*uromacer catesbyi*) y el cuco lagartero (*saurothera longirostris*). Las especies de buitre americano (*cathartes aura*) y culebrilla verde (*uromacer catesbyi*) informadas forman parte de la Convención sobre el Tratado Internacional de Especies en Peligro de flora y fauna ("Convention on International Trade in Endangered Species", CITES. 2008) El sistema de lagunas para el tratamiento de aguas residuales (Biotop) sigue siendo un hábitat importante para las anátidas, 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. Cumplimos con todos los requisitos legales con respecto al manejo de desechos en cada uno de los países en los que 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 interno ofrece sesiones de capacitación integral a los 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 promueve la importancia del manejo 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 las cifras de referencia de 2015. En 2019 logramos reducir la intensidad de la generación de desechos destinados a vertederos en un 6.2%, en comparación con los resultados de 2018. Esto se logró gracias a las mejoras en los procesos de manejo de desechos de nuestras plantas productivas. En comparación con los valores de referencia de 2015,

la intensidad de la generación de residuos destinados a vertederos se redujo en un 3.6%. Esto fue posible gracias a las mejoras implementadas en el manejo de residuos relacionados con los retazos de tela y en los procedimientos de reciclado de desechos.

Residuos por tipo en 2019 (en toneladas)¹⁷

	2019	2018	2017	2016	2015
Residuos no peligrosos					
Residuos reciclados	71,100.00	72,768.66	57,668.76	63,630.44	67,545.05
Residuos sólidos generales (vertederos) ¹⁸	8,708.95	8,913.87	10,732.45	10,223.17	8,016.52
Residuos no peligrosos totales	79,808.95	81,682.53	68,401.21	73,853.61	75,561.57
Residuos peligrosos					
Residuos especiales ¹⁹	17.95	28.97	25.64	20.34	23.86
Residuos biomédicos	3.10	3.41	3.96	6.34	2.81
Otros residuos peligrosos ²⁰	509.83	560.13	789.52	594.91	643.21
Residuos peligrosos totales	530.88	592.51	819.12	621.59	669.88
Residuos totales absolutos	80,339.83	82,275.04	69,220.33	74,475.20	76,231.45
Intensidad total de generación de residuos (kg de residuos/kg de producción)	0.29095	0.31028	0.26923	0.29469	0.31122
Intensidad total de generación de residuos para vertederos (kg de residuos/kg de producción)	0.03154	0.03362	0.04174	0.04045	0.03273

¹⁷ Gildan's numbers have been normalized according to an adjusted baseline to include mergers, acquisitions, and divestitures since 2015. For more details on the methodology used for the baseline adjustment, please refer to our [reporting section](#).

¹⁸ Landfill waste data for certain sites have been estimated based on historical performance.

¹⁹ The special waste category includes domestic batteries (disposable and rechargeable batteries), industrial batteries, construction, renovation, and demolition waste, information and communications technology waste (ICT) and fluorescent lights.

²⁰ This category includes all waste contaminated by hydrocarbons or dangerous chemicals such as storage bins or others.

REDUCE, REUSE, RECYCLE

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 el manejo eficaz de residuos no solo tiene una repercusión positiva en el medioambiente, sino que también genera beneficios económicos, ya que ahorramos dinero al reutilizar los recursos.

89%

DE LOS RESIDUOS NO PELIGROSOS SE RECICLARON
O SE USARON CON OTROS PROPÓSITOS EN

6.2%

MENOS DE INTENSIDAD EN LA GENERACIÓN DE
RESIDUOS DESTINADOS A VERTEDEROS QUE EL AÑO
ANTERIOR

6.2%

DE REDUCCIÓN EN LA GENERACIÓN TOTAL DE
RESIDUOS POR KILOGRAMO DE PRODUCTO EN
COMPARACIÓN CON 2018

MATERIALES SOSTENIBLES

Comprendemos que los materiales sostenibles son cada vez más importantes en las estrategias generales relativas a los productos, por eso usamos una fibra de alto rendimiento llamada Repreve® en varias de nuestras marcas. Asimismo, en 2019 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 millones o más de botellas de plástico.

Cuando no se puede evitar la generación de residuos, buscamos formas de reciclarlos o reutilizarlos, y en ciertas oportunidades descubrimos maneras de reciclar los desechos

que generan algunos productos para utilizarlos en otros. Por ejemplo, el 100% de los desechos del taller de corte se recicla para convertirse en fibra, que se usa en la fabricación de nuevos productos como textiles, calcetines, materiales industriales y trapeadores.

EMBALAJE SOSTENIBLE

Tal como sucede con las iniciativas ambientales mundiales, implementamos una gran cantidad de programas que toman en cuenta las consideraciones de sostenibilidad en lo que respecta a los requisitos de los embalajes, según se establece en la [Política de energía y medioambiente](#). Estos programas incluyen lo siguiente:

- Cajas reutilizadas hasta seis veces para correspondencia interna.
- Cajas que contienen 70% de materiales reciclables.
- Proveedores de cajas que utilizan materias primas certificadas por el Consejo de Administración Forestal (FSC).
- Cajas optimizadas para evitar las emisiones de GEI en el transporte.

Usamos envases reutilizables, como bolsas biodegradables y cajas plegables para el traslado de sustancias químicas desde GilChem, la planta de mezclado de productos químicos de Honduras, a nuestras plantas textiles. Cuando es posible, también reutilizamos algunos de los materiales para embalaje y transporte.

El material de embalaje que más se utiliza son las cajas de cartón en las que se envían los productos que les vendemos a nuestra red global de distribuidores. Estas cajas contienen materiales reciclados y más de un 70% del corrugado está hecho de papel reciclado. Actualmente, estamos considerando opciones para usar poliéster reciclado en las bolsas de embalaje interior.

También implementamos iniciativas de optimización de volumen para disminuir el uso de embalajes y reducir las emisiones del área de distribución. Una de estas iniciativas se enfoca en modificar el tamaño de las cajas para que se

ajusten a la capacidad cúbica de los contenedores. Esto nos permitió transportar un 25% más de cajas de productos de sudaderas por contenedor (de 566 a 707 cajas por contenedor), y de esta manera se redujo el movimiento de transporte en un 20% y el volumen de emisiones de GEI asociadas. Logramos completar un 22% de este proyecto y esperamos superar el 90% de nuestra producción de sudaderas en Honduras para 2021.

En 2019 implementamos un programa de reducción de materiales de embalaje en una de nuestras marcas, y logramos disminuir la cantidad de cajas compradas por kilogramo de producción en un 21%. Este programa incluyó la reutilización y el cambio de cajas blancas por cajas de papel madera, que se fabrican de forma más sostenible. Asimismo, utilizamos tarjetas plegables en uno de nuestros programas de clientes, que contienen 50% de materiales reciclados. También se implementó otro programa de forma exitosa en la planta de calcetines (Rio Nance 4), mediante el cual se cambiaron las bolsas plásticas de los productos por bandas de cartón. Gracias a este programa, que comenzó en 2015, hemos logrado reducir el uso de bolsas de plástico en un 95% hasta el momento.

Como parte de nuestros programas de optimización del embalaje de manufactura, comenzamos varios proyectos piloto en 2019. Uno de estos proyectos incluye la instalación de sensores en las máquinas de embalaje con film ajustable de nuestras plantas textiles de Honduras para que detecten de forma automática la altura de cada paquete (moon rock) y así optimizar la cantidad de film ajustable que se utiliza. Gracias a este proyecto logramos reducir 12,609 libras de film ajustable en una de nuestras plantas en un periodo de diez meses.

Además, en nuestra planta textil más nueva (Rio Nance 6), cambiamos los tubos de cartón que se utilizaban para enrollar y transportar las telas durante el proceso de producción por tubos de PVC, un material mucho más resistente. Este cambio nos permitió utilizar 266,586 tubos de cartón menos, y de esta manera se redujeron los residuos de producción no peligrosos.

PRODUCTOS QUÍMICOS SEGUROS

Nos esforzamos por utilizar sustancias bioeliminables no peligrosas en nuestros productos y operaciones, a fin de garantizar la seguridad de las prendas de vestir para los consumidores y reducir los impactos negativos en el medioambiente. Además de los requisitos legales y de la seguridad de nuestros clientes, también tenemos en cuenta las sustancias que pueden ser perjudiciales pero que no están necesariamente reguladas. Contamos con un sólido programa de gestión de productos químicos, que incluye todos los pasos necesarios para manejar un producto químico mediante mejores prácticas de compra y la implementación de todos los controles de procesos necesarios para tratar con este tipo de sustancias. Además, contamos con un equipo multidisciplinario de expertos en desarrollo de productos, manufactura, calidad, compras, medioambiente y salud y seguridad lider-

ado por un especialista en química. Este equipo analiza los requisitos de los productos derivados de sustancias químicas para garantizar que cumplan con nuestro **Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (CPSR)**.

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 alto rendimiento y soluciones innovadoras (como las propiedades antiolor y de absorción) y garantizar, al mismo tiempo, la reducción de nuestra huella química en el medioambiente y una mejor calidad en nuestros productos. Hemos invertido en una planta química propia, la cual dispone de ingenieros químicos profesionales y especialistas en la industria. Esto nos ha permitido implementar controles estrictos y reducir en gran medida el impacto

ambiental de las operaciones. Como parte de nuestra estrategia de innovación de producto, en 2019 volvimos a invertir en nuestra planta de Gilchem con el fin de realizar más pruebas de laboratorio, controles de calidad para el desarrollo de productos nuevos y existentes y funciones de desarrollo de color para agilizar la entrada al mercado.

Como parte de nuestro continuo compromiso por respetar las pautas importantes de la industria, como la de cero descargas de sustancias químicas peligrosas (ZDHC), Gildan hace una medición de los indicadores químicos en los parámetros de lodo y aguas residuales de nuestro complejo textil en Honduras. De esta manera se ratifica el trabajo que se lleva a cabo con el uso y procesamiento de sustancias químicas.



SUSTANCIAS RESTRINGIDAS

El Código de Prácticas de Sustancias Restringidas (CPSR) 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 CPSR incluye analizar la información de los proveedores y completar los espacios en blanco con datos disponibles para el público y con rigurosidad científica. Esto garantiza que elegimos sustancias que cumplen con todos los requisitos de nuestros controles internos. Además, nuestros contratistas externos de manufactura también deben garantizar que todos los productos cumplan estrictamente con los elementos del CPSR y los químicos de la LSR.

El RCSP se revisó en 2017 y se actualiza constantemente en función de 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. Las materias primas se clasifican en tres categorías:

- Aprobadas
- Aprobadas con condiciones
- Rechazadas

Los proveedores de Gildan tienen acceso a la LSR y al CPSR, que incluyen todas las sustancias prohibidas y restringidas en todos los países en los que operamos, además de los requisitos de CPSIA, REACH (lista SVHC), la lista de sustancias prohibidas del estado de Washington y la propuesta 65 del estado de California. También incluimos prácticas, normas e iniciativas propias de la industria y de organizaciones no gubernamentales, además de nuestra propia lista de sustancias restringidas. Todas las sustancias relevantes a la industria textil se encuentran en dicha lista. La **lista completa** está disponible en nuestro sitio web.

Para garantizar que nuestros empleados, contratistas y proveedores comprendan cabalmente los requisitos, ofrecemos capacitación sobre el CPSR y el sistema de gestión de productos químicos, según se requiera. Para garantizar que todos los requisitos del CPSR se cumplan minuciosamente, la compañía está en proceso de reunir todos los formularios

obligatorios actualizados y la documentación de proveedores de materias primas. En 2019, logramos completar el proceso con el 94% de los proveedores de materias primas.

Oeko-Tex® Standard 100

Los productos de la marca Gildan®, Comfort Colors®, Alstyle® 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, en función de aproximadamente 100 parámetros de prueba vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño. Lograr la certificación de la norma Oeko-Tex® Standard 100 implica el cumplimiento de estrictos estándares, que incluyen la ausencia de sustancias químicas restringidas y someter la línea de productos a una validación anual independiente mediante una prueba de laboratorio acreditada de las materias primas y los productos finales. Para las prendas de niños, actualmente contamos con la certificación de Productos Clase I de Oeko-Tex 100, que es aún más exigente. Estas certificaciones demuestran 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 medio ambiente.

EL CONCEPTO: MANEJO PROACTIVO DE LA MATERIA PRIMA

CONTROL DE ENTRADA PREVENIR Y CONTROLAR



- Selección cuidadosa de materiales y proveedores.
- Revisión de los materiales antes de su adquisición y uso.

CONTROL DEL PROCESO GESTIÓN DE QUÍMICOS



Ofrecer condiciones de trabajo seguras mediante la reducción de la exposición de sustancias y procesos peligrosos.

CONTROL DE SALIDAS MONITOREO Y VERIFICACIÓN

Ø ZDHC



Cumplir con las regulaciones globales, los requerimientos de los clientes y las políticas internas de Gildan.

GESTIÓN DE AUDITORÍAS



Somos parte del equipo de Cumplimiento Social para ayudar a mejorar el cumplimiento de los productos químicos.

ALGODÓN

El algodón es la fibra más utilizada en nuestros productos. Compramos algodón estadounidense principalmente debido a su alta calidad, sólida sostenibilidad ambiental y prácticas de responsabilidad social de la industria. Cultivado de forma sostenible y recolectado éticamente, el algodón de los Estados Unidos sigue siendo la mejor elección para nuestros productos.

Regulado como un cultivo de alimentos en virtud de estrictas regulaciones del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) y de la Agencia de Protección Ambiental de los 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 los Estados Unidos han disminuido continuamente su huella ambiental gracias a la adopción de prácticas de conservación y precisión agrícolas.

Más del 65% de la superficie dedicada al cultivo del algodón de la Compañía no utiliza sistemas de riego tradicionales sino agua natural de 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 las estrictas 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.

Desde el 2009, Gildan incluye orgullosamente la marca Cotton USA en los materiales de embalaje y envío de los productos de consumo. Esta marca reconocida internacionalmente, bajo licencia de Cotton Council International (CCI), simboliza los beneficios inherentes del algodón de los Estados Unidos por ser un cultivo altamente regulado. El equipo del CCI audita nuestras plantas textiles y de hilado a fin de controlar y validar el uso del algodón de los Estados Unidos en los procesos y que podamos seguir utilizando la marca Cotton USA®.

Gildan también brinda apoyo y realiza contribuciones al U.S. Cotton Trust Protocol, una nueva iniciativa de sostenibilidad que se enfoca en el cultivo del algodón de los Estados Unidos. La misión del U.S. Cotton Trust Protocol es convertirse en el líder de la producción sostenible de algodón. La visión de este protocolo es el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad de los clientes con respecto al algodón de los Estados Unidos al garantizar que su producción sea la más responsable a nivel mundial e implementar mejoras continuas para reducir la huella ambiental. Mediante una combinación de normas, verificaciones e información, esta organización brinda respaldo a los productores, marcas y vendedores minoristas de la industria textil para que logren sus objetivos de sostenibilidad utilizando el algodón que se produce en los Estados Unidos.

Algodón de Estados Unidos: Explicación del desmotado y control de calidad

Luego de la cosecha, el algodón se transporta a desmotadoras cercanas para su procesamiento. Durante el proceso de desmote, la fibra de algodón pasa por una serie de peines y rastrillos para eliminar residuos como polvo, hojas y corteza. Durante esta fase también se extraen las semillas, que se utilizan como alimento para los animales o para producir aceite de algodón y productos derivados. De hecho, este sistema profundiza los principios de desechos mínimos al reutilizar casi todos los residuos del proceso de desmote en la alimentación, la ropa de cama o como abono para futuras cosechas. Gracias a estas prácticas, el algodón que se cosecha y produce en los Estados Unidos es más sostenible y de una calidad superior debido a la eficiencia y la precisión de las maquinarias de avanzada y al exhaustivo sistema de conversión.



Better Cotton Initiative

Desde 2016, Gildan es uno de los fabricantes miembros de Better Cotton Initiative (BCI). BCI es una organización mundial sin fines de lucro cuyo objetivo es transformar la producción de algodón a nivel mundial y desarrollar un algodón más sostenible. Para lograrlo, la BCI trabaja con varios de los participantes de la cadena de suministro del algodón a fin de promover mejoras continuas y medibles para el medioambiente, las comunidades agrícolas y la economía de las zonas donde se produce. Para apoyar esta iniciativa, compramos créditos de la BCI a los productores agrícolas y los transferimos a nuestros clientes de venta minorista. Gildan acompaña y apoya el crecimiento de la BCI como iniciativa de producción sostenible de algodón.

Proveedores de hilo

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. De este modo, creemos que existe muy poco riesgo de que incluyamos algodón proveniente de esos cultivos en nuestros productos.





Administración de productos

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 la actualidad, las personas compran una cantidad de prendas mucho mayor que las generaciones anteriores, y las nuevas prácticas relacionadas con la moda rápida impulsan a los consumidores a tratar las prendas de vestir como productos descartables.

Durante 2019, continuamos haciendo una serie de publicaciones en las redes sociales en las que dábamos consejos a los consumidores sobre cómo reducir el impacto en el medioambiente. Los índices de interacción, resultados y comentarios de los consumidores fueron positivos.

SISTEMAS DE GESTIÓN Y POLÍTICA AMBIENTAL

En 2019 lanzamos nuestra Política Global de Energía y Medioambiente actualizada, que se centra en el fortalecimiento de nuestro rendimiento energético y medioambiental como una de nuestras principales prioridades, además de adoptar una cultura proactiva por medio de la implementación de iniciativas que desarrollan nuestras prácticas y garantizan que nuestra huella ambiental esté entre las mejores de la industria. A fin de garantizar que nuestra política se respete en todas las actividades y que se cumplan todas las leyes y reglamentaciones ambientales vigentes en los países donde operamos, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA). También hemos invertido grandes sumas en sistemas y tecnologías para medir, monitorear y optimizar minuciosamente la sostenibilidad operativa de las plantas.

El SGA se basa en la norma ISO 14001 y controla cómo se implementan los procedimientos ambientales y la política de medioambiente en todas nuestras plantas. El SGA nos permite evaluar nuestros procedimientos de gestión del uso de agua, aguas residuales, generación y consumo de energía; gestión y almacenamiento de productos químicos; materias primas; generación de residuos; protección de biodiversidad; emisiones y control de derrames. Como parte de este SGA, cada una de las plantas que pertenecen 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 la página XX, 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 la industria 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 compañías integradas menos verticalmente. Nuestra visibilidad de casi todo el proceso de manufactura 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 de la [página 69](#), encontrará información detallada sobre cómo trabajamos con los contratistas y proveedores.

En 2013, Gildan se convirtió en miembro de la Sustainable Apparel Coalition (SAC), y desde 2015, cargamos datos ambientales de forma voluntaria relacionados con nuestro sistema de gestión ambiental, como la gestión del agua, la energía, las aguas residuales, las emisiones atmosféricas y los productos químicos de algunas de nuestras plantas utilizando el Índice HIGG, una plataforma en línea que tiene como objetivo medir y mejorar el rendimiento sostenible. 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 medioambiente 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 tener efectos negativos en el negocio y en los empleados.

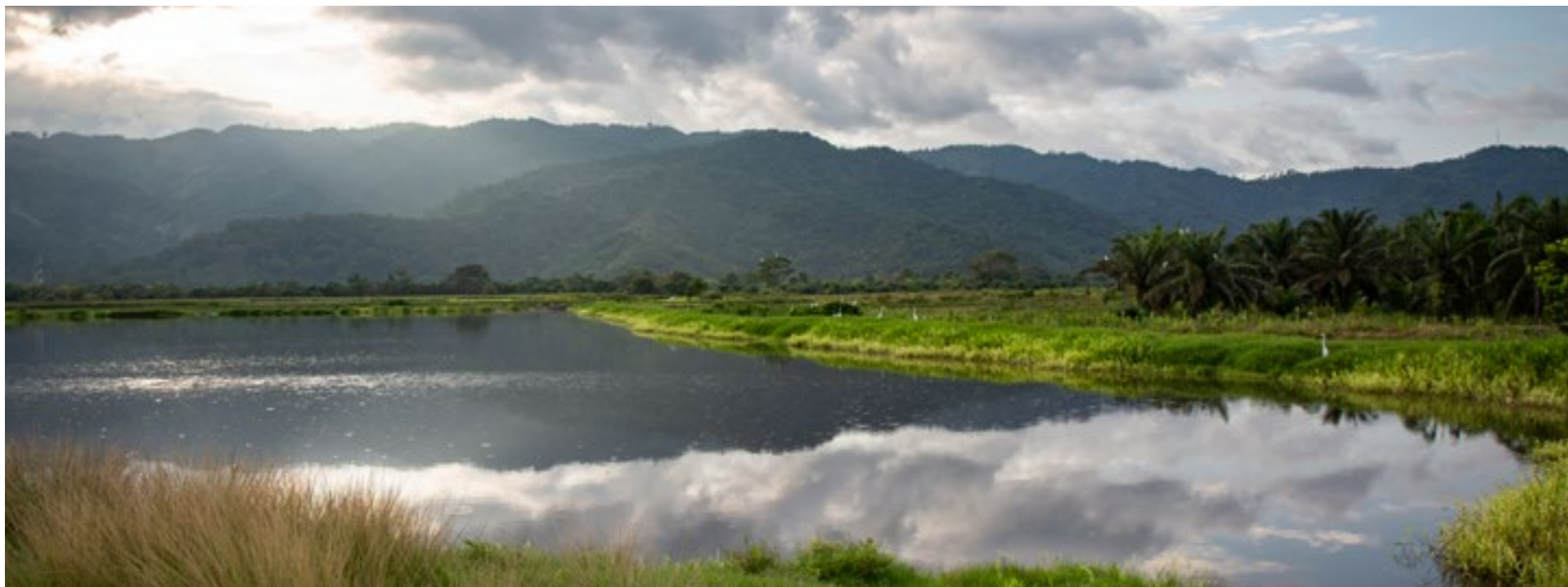
Las plantas de manufactura generan emisiones atmosféricas que se controlan parcialmente por medio de la instalación de depuradores y filtros específicos. En 2019, los requisitos de protección ambiental impuestos a las actividades de la Compañía no tuvieron un impacto financiero ni operativo significativo en nuestros gastos e ingresos de capital o en nuestra posición competitiva. Para manejar la exposición a cambios normativos, continuamos trabajando con los equipos gerenciales locales, que se encargan de permanecer informados sobre posibles modificaciones en las legislaciones que podrían imponer los gobiernos locales. Esto nos permite

tomar medidas preventivas y continuar mejorando los procesos y las tecnologías.

GASTOS Y MULTAS AMBIENTALES

La Compañía realiza gastos relacionados con temas ambientales para cumplir las leyes y reglamentaciones ambientales, y nuestra propia Política Global de Energía y Medioambiente, además de continuar mejorando nuestras prácticas. Los gastos totales de protección ambiental durante 2019 superaron los \$7,400,000. Esto incluye costos operativos como las licencias y permisos, los estudios atmosféricos, el tratamiento de efluentes, el mantenimiento del sistema Biotop y otras iniciativas de mejora.

No se informaron multas relacionadas con temas ambientales durante el período 2019.



AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se realizan para verificar el cumplimiento y para evaluar la eficacia y la eficiencia del SGA. La frecuencia de las auditorías ambientales depende del enfoque de riesgo que se adopte en función de las actividades de manufactura que se realizan en una planta determinada y sus posibles consecuencias en el ambiente y nuestras operaciones. La mayoría de nuestras plantas se auditan una vez por año y, como mínimo, una vez cada 18 meses.

Con un análisis que se enfoca en la causa de origen, cuando se detectan instancias de incumplimiento, trabajamos estrechamente con la planta en cuestión para determinar los motivos principales del caso y diseñar planes de acción para resolver el problema de manera sostenible y oportuna. Desde entonces,

seguimos visitando nuestras ubicaciones regularmente para comprobar si los planes de medidas correctivas se implementan adecuadamente.

Durante 2019, nuestro equipo ambiental actualizó la herramienta de auditoría para asegurarse de que cumpla con las tendencias y expectativas de la industria. Esta nueva herramienta proporciona una cobertura más integral y es la que utilizarán nuestros auditores ambientales de ahora en adelante. También establecimos objetivos internos para que el equipo ambiental pueda medir el rendimiento de las soluciones implementadas de forma trimestral.

RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS DE 2019

En 2019, se realizaron 14 auditorías ambientales en nuestras plantas y se detectaron 84 instancias de

incumplimiento²¹. De estas instancias, 13 se clasificaron como graves, 48 como moderadas y el resto como menores u oportunidades para mejorar. Este 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 anteriores.
- 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.
- Falta de implementación del Sistema de Gestión Ambiental.

Siete de las instancias de incumplimiento graves se relacionaron con el manejo inadecuado de sustancias químicas, cuatro con la falta de implementación del Sistema de Gestión Ambiental y dos con el incumplimiento de la evaluación anual de emisiones atmosféricas de los equipos y vehículos.

²¹Clasificación de los resultados relacionados con el medioambiente:

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 empleados; 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.



CREAR COMUNIDADES SÓLIDAS



Como una de las compañías textiles más grandes del mundo y un empleador importante en la mayoría de las regiones donde operamos, reconocemos que tenemos una posición sólida para fomentar 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 las redes de suministro local y en el apoyo a varias industrias, son aportes importantes para el desarrollo económico y social de las regiones donde operamos.

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 fomentar el espíritu emprendedor. Colaboramos con organizaciones de la comunidad 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.



OBJETIVO

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

Gracias a un estudio realizado en 2019 sobre el retorno social de la inversión (SROI, por sus siglas en inglés) en América Central, Gildan identificó cuáles fueron sus principales contribuciones a la economía regional y al desarrollo local. Los resultados de este estudio servirán de guía para nuestra futura estrategia de responsabilidad social.

- Para 2020, aumentar en 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 2019, 371 escuelas formaron parte de los programas educativos de Gildan en los lugares donde tenemos operaciones de manufactura, mientras que en 2017 fueron 21. Este importante incremento se debe, principalmente, al cambio en nuestro programa educativo en Honduras, el cual iniciamos en alianza con World Vision. Actualmente, este plan se concentra en fortalecer la calidad educativa mediante la implementación de programas de capacitación para maestros. Esto nos permite llegar a más estudiantes y escuelas y colaborar, al mismo tiempo, con el Ministerio de Educación para incorporar el programa de capacitación al plan de estudios escolar. En el resto de nuestras instalaciones de manufactura, la Compañía brindó apoyo a 21 escuelas a través de la implementación de programas de capacitación, así como diferentes proyectos de renovación.

“Gildan ha sido un socio estratégico de Visión Mundial Honduras durante más de 7 años; durante este tiempo, ha brindado su apoyo a las poblaciones más vulnerables mediante iniciativas y proyectos en educación, medio ambiente, capacitación técnica profesional y prevención de la violencia. Ahora que estamos en una crisis debido a COVID-19, el compromiso de Gildan con la comunidad sigue siendo sólido. Por esto, nos sentimos profundamente agradecidos y nos enorgullece trabajar juntos para mejorar las oportunidades de niños, jóvenes y sus familias”.

Jorge Galeano
Director Nacional de
Visión Mundial Honduras

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 las comunidades en general, sino que también permite que la Compañía se expanda. También reconocemos el valor del desarrollo local como medida de respaldo para el crecimiento a futuro.

IMPACTO ECONÓMICO

Gildan es uno de los principales empleadores en las regiones donde operamos en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Barbados. Esto genera un importante impacto económico y social en dichos países, particularmente en las áreas en las que se encuentran nuestras plantas y oficinas. Este impacto va más allá de simplemente ofrecer empleo y salarios directos e indirectos a través del canal de suministro y distribución: Nuestras inversiones también han creado puestos de trabajo de servicio y construcción en las obras de las nuevas instalaciones, así como puestos de tiempo completo una vez que estas comienzan operaciones, 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, América Central y la cuenca del Caribe se convirtieron en un importante centro de plantas textiles y de confección, y varios proveedores clave establecieron actividades en la región, generando importantes beneficios económicos para estas comunidades. Para tener un conocimiento más profundo sobre el impacto que nuestras actividades en América Central tienen en la sociedad, en 2019 realizamos un estudio sobre el retorno social de la inversión (SROI) con Web, Marketing and Communications, una firma

centroamericana independiente. Este estudio nos permitió identificar y medir nuestras contribuciones principales a la economía regional y el desarrollo local a través de la metodología de valor social integrado (VSI). Esta metodología combina los análisis cualitativo y cuantitativo para ayudar a la organización a comprender mejor el valor que crea para sus grupos de interés.



El componente cualitativo evalúa el impacto en los principales grupos de interés mediante entrevistas con los representantes de cada uno. El componente cuantitativo, por su parte, se enfoca en medir los beneficios a través de indicadores de desarrollo y aproximaciones de valor que le permiten a la organización monetizar el valor generado.

Los resultados de este estudio nos brindarán las pautas para mejorar nuestra estrategia de responsabilidad corporativa a futuro. El estudio de SROI se enfocó en tres grupos de interés: los empleados, el medioambiente y la comunidad. Luego se analizaron las inversiones realizadas en cada grupo de nuestras operaciones en Honduras y Nicaragua entre 2015 y 2019.

Los resultados del estudio en Honduras mostraron que el índice general de SROI de Gildan es de \$1:\$13, es decir que por cada dólar (\$) que la Compañía invirtió en el país, se generaron trece dólares (\$13) de valor para la sociedad hondureña. El estudio también mostró que una parte importante de las inversiones de Gildan se destinó directamente a mejorar la calidad de vida de los

empleados y sus familias. Entre los beneficios y paquetes de compensación de los programas de bienestar ofrecidos a los empleados, se observó el mayor retorno en las áreas de salud laboral (ya que disminuyó la cantidad de días de trabajo perdidos y de subsidios por accidentes), transporte y alimentación. Además, hubo un importante incremento en las horas de voluntariado.

Asimismo, cada dólar (\$) en efectivo y en especie que invirtió Gildan para apoyar a las comunidades generó un retorno económico de ₡57 para el beneficio social de la región en la que desarrolla sus actividades. En esta comunidad o grupo de interés, el mayor retorno social se observó en la remodelación del parque Majoncho Sosa

de la ciudad de San Pedro Sula y en el programa de \$3.5 millones de inversión en educación, salud y vivienda. Este programa llegó a cerca de 518,000 beneficiarios directos e indirectos.

Los resultados en Nicaragua mostraron que el índice general de SROI de Gildan es de \$1:\$19, es decir que por cada dólar que la Compañía invierte en un grupo de interés, este grupo recibe un retorno de \$19. Según el estudio de SROI, los empleados de Gildan son el grupo de interés que más se benefició en términos de valor social en Nicaragua. Esto se debe, en gran medida, a los paquetes de compensación y beneficios laborales, especialmente en las áreas relacionadas con el programa de ergonomía, atención médica y seguridad del personal,

transporte y subsidios en alimentos. En 2019, los impactos de nuestras inversiones permitieron disminuir la cantidad de días perdidos debido a enfermedades comunes en un 8.02%, en comparación con 2018. Durante ese mismo periodo, experimentamos una disminución del 25.95% en la cantidad de servicios de primeros auxilios requeridos.

También analizamos el impacto de la campaña Gildan Glow Run en Honduras y Nicaragua. En Honduras, este programa tuvo un impacto significativo en la salud materno-infantil, ya que se redujo la mortalidad en recién nacidos (48% en el Hospital Mario Catarino y 100% en el Hospital Leonardo Martínez). Además, esto permitió aumentar y mejorar la calidad de la atención médica en ambos hospitales. En Nicaragua, el estudio

indicó que Gildan tuvo un retorno de \$41 por cada dólar invertido en la prevención del cáncer infantil. Entre 2015 y 2019, las contribuciones de Gildan a la prevención del cáncer infantil permitieron que los padres o tutores de niños nicaragüenses bajo tratamiento por patologías oncológicas ahorraran más de \$1 millón al atenderse en instituciones que reciben la asistencia social de la Compañía. De otra forma, dichos tratamientos deberían haberse realizado en centros médicos privados.

Las conclusiones y recomendaciones de este estudio se encuentran en revisión mientras trabajamos para mejorar nuestra estrategia de responsabilidad corporativa para continuar generando un impacto positivo en las comunidades que nos rodean.



PROVEEDORES LOCALES

Al reconocer la importancia del impacto de Gildan en estas regiones, se ha adoptado la práctica de abastecer sus operaciones de manera local siempre que sea posible. De este modo, podemos crear valor para una amplia variedad de empresas locales, lo que les permite obtener los beneficios económicos de desarrollar las industrias que nos rodean. Gildan también genera valor a partir de estas relaciones, como la reducción de los costos de transporte y el tiempo de entrega. 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 tradicionales, y abarcan áreas como educación y capacitación técnica, servicios médicos, transporte, construcción, mantenimiento y servicios de alimentación.

En 2019, el gasto total de Gildan en materiales y servicios provistos por proveedores locales de Bangladésh, América Central y la cuenca del Caribe fue de aproximadamente de \$260 millones.

PAÍS	CANTIDAD DE PROVEEDORES LOCALES CON LOS QUE TRABAJAMOS
BANGLADÉSH	600
REPÚBLICA DOMINICANA	527
HONDURAS	990
MÉXICO	750
NICARAGUA	512
TOTAL	3,379

TALENTO LOCAL

Nos enorgullece nuestra reputación de crear trabajos estables y bien remunerados con beneficios atractivos en todos nuestros centros de manufactura. Creemos que los trabajadores se merecen cobrar un salario digno superior al mínimo establecido por ley, y que esto implica

la idea de ofrecer una compensación adecuada y que cubra las necesidades básicas y cierto nivel de ingresos discrecionales.

También reconocemos el valor de mantener una cultura de diversidad e inclusión que genere beneficios importantes tanto para los empleados como para la Compañía. Uno de nuestros principios centrales es “pensar globalmente, pero gestionar localmente”. Por ello, creemos que es fundamental ocupar los puestos de liderazgo 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 además nos beneficiamos nosotros al poder contar con equipos gerenciales comprometidos y motivados que se adaptan a las culturas locales y se convierten en recursos de la Compañía. Ofrecemos a los empleados posibilidades 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 2019, 600 de los 722 gerentes de nuestras instalaciones de manufactura 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 las comunidades en las que realizamos actividades. En la sección **Cuidar a nuestros empleados** encontrará más información al respecto.



83%

DE TODOS LOS GERENTES A NIVEL
GLOBAL SON TALENTOS LOCALES

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 económico y social de las comunidades locales. Además, ofrecemos ayuda humanitaria y asistencia en caso de catástrofe, que incluyen donaciones de productos para satisfacer las necesidades básicas 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 y de acuerdo con nuestros **lineamientos corporativos generales**. Estos equipos locales establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales y las instituciones de beneficencia locales o de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos en los que la Compañía podría ofrecer un valor agregado 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 lo que saben sobre la comunidad local y a que sugieran proyectos que podríamos respaldar de manera importante.

\$937,200
EN DONACIONES DE
DINERO EN EFECTIVO

\$636,400
DE DONACIONES
EN ESPECIE
(PRODUCTOS, SERVICIOS
U OTRAS DONACIONES NO
FINANCIERAS)

\$1,573,600
TOTAL DE DONACIONES
A LA COMUNIDAD



PRIORIDADES/ÁREAS DE ENFOQUE

Creemos que podemos tener un mayor impacto en las comunidades locales si respaldamos las iniciativas que abarquen estas cuatro áreas de enfoque:

- Educación de jóvenes
- Vida activa
- Medioambiente
- Espíritu emprendedor

Estas prioridades reflejan nuestros propios valores y fortalezas como empresa, y se adaptan a los cuatro **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)**, que son nuestra prioridad. En la **Política de Inversión en la Comunidad**, encontrará más información al respecto. Para garantizar que nuestro impacto sea sostenible y tenga un efecto positivo a largo plazo en las comunidades, buscamos constantemente formas de desarrollar y actualizar nuestros programas comunitarios y establecemos alianzas a largo plazo con organizaciones sin fines de lucro que hacen aportes importantes a las comunidades donde brindan sus servicios.

EDUCACIÓN DE JÓVENES

La educación permite que las comunidades se desarrollen porque fortalece las habilidades de sus miembros y contribuye de manera significativa a la economía. Nuestras inversiones en educación se concentran en construir o mejorar la infraestructura educativa de una comunidad, ofrecer respaldo a los planes de estudio y capacitación para maestros, lograr que los estudiantes se comprometan con la consciencia ambiental y que participen a través de iniciativas como el programa Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad (ver artículo). Gildan ha trabajado con un grupo de escuelas ubicadas en las comunidades donde se encuentran sus operaciones de manufactura, a fin de verificar que se implementen programas sostenibles a largo plazo. En 2019, brindamos apoyo a 371 escuelas en América Central, México, República Dominicana y Haití.

En muchas regiones, los niños no disponen de los suministros básicos ni de la infraestructura que necesitan para beneficiarse completamente de la educación. Durante 2019, donamos más de 26,300 paquetes de útiles escolares para los niños de Nicaragua, República Dominicana, Haití y Honduras. También donamos materiales para los docentes y colaboramos con reparaciones de infraestructura e instalaciones sanitarias en escuelas de República Dominicana y Honduras. El valor total de estos programas representó una inversión de casi \$100,000.



Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad

El programa Jóvenes Líderes de la Sostenibilidad, lanzado en el otoño de 2018, reúne las prioridades de responsabilidad social y se adapta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El objetivo de esta iniciativa, actualmente en proceso, 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. 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 y adoptar, al mismo tiempo, una mentalidad de prácticas sostenibles y consumo consciente. Hemos decidido colaborar con organizaciones de Canadá, Honduras y República Dominicana porque creemos que pueden propiciar impactos transformadores y preparar a las generaciones futuras para que colaboren de forma positiva con las comunidades y con el planeta.

LOS PROGRAMAS QUE RESPALDAMOS



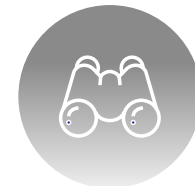
LA JUVENTUD EN ACCIÓN PARA
CAMBIAR EL MUNDO

CREANDO CONCIENCIA VISITAS A ESCUELAS PROYECTOS



SU PASIÓN POR LA
SOSTENIBILIDAD

COMUNIDADES EN LÍNEA SEMINARIOS ECONOCIMIENTO



BRINDARLES LAS HERRAMIENTAS Y
EL CONOCIMIENTO APROPIADOS
PARA PONER SU VISIÓN EN ACCIÓN

CAPACITACIONES A MAESTROS RECURSOS & TOOLS RECURSOS Y HERRAMIENTAS



**Room to Read: Programa educativo para niñas
(Bangladés)**

En Bangladés, apoyar el desarrollo de las niñas es un aspecto fundamental para cultivar la igualdad de género, y aprovechar el poder de la educación desde una edad temprana es un catalizador clave para garantizar que las niñas tengan más oportunidades en la vida. Es por esto que Gildan decidió colaborar de forma significativa con “Room to Read”, una organización que tiene como objetivo crear programas educativos para niñas y promover un mundo más equitativo en cuestiones de género. En 2019, Gildan contribuyó con aproximadamente \$50,000 para este programa educativo de Bangladés, lo que permitió que 173 niñas pudieran acceder a un programa personalizado en función de sus necesidades y año escolar. Este programa consiste en brindar educación sobre la vida, orientación para mujeres y apoyo académico y económico, además del compromiso con sus familias y la comunidad.

Parte de tu vida

El programa Parte de tu vida invita a los empleados de Nicaragua a sugerir ideas de proyectos en la comunidad que les gustaría que tengan el respaldo de la Compañía, específicamente proyectos de educación para implementar en las comunidades donde viven. Todas las ideas se analizan en un comité, que incluye a los departamentos de Recursos Humanos, Responsabilidad Corporativa, Ingeniería y Compras, además de representantes directos de los empleados. Todos los años, Gildan promueve el programa Parte de tu vida entre los empleados de Nicaragua con el fin de que hagan sugerencias sobre los proyectos que quisieran llevar a cabo en sus comunidades y escuelas, teniendo en cuenta aspectos como la sostenibilidad, la viabilidad, el impacto social, el plazo de implementación y el tipo de proyecto.

Junto con el Ministerio de Educación, Gildan inauguró los siguientes proyectos en la Escuela Santiago: remodelación del cerco perimetral, construcción de los baños para el nivel preescolar, construcción de baños nuevos para el nivel primario, reparación de los lavabos existentes, construcción de una torre para los tanques de agua, pintura de las áreas remodeladas, y mejoras en el sistema de bombeo de agua y en el área de juegos para niños. Todos estos proyectos implicaron una inversión de aproximadamente \$50,000 y beneficiaron a más de 350 niños y niñas de los niveles preescolar y primario.



“En Gildan, tenemos el compromiso de apoyar a las comunidades locales mediante el fortalecimiento de la educación primaria para mejorar el conocimiento sobre el medioambiente de los niños que viven en ellas. Gracias a estos proyectos, los hijos e hijas de nuestros empleados también pueden beneficiarse”.

- Luis Brito, Vicepresidente del Costura y Gerente de País - Nicaragua

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 de respaldo 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 en la prevención de enfermedades que permiten que las comunidades sean más saludables y productivas.

Fomentando una vida saludable a través de los eventos Gildan Glow

Glow Run

Gildan Glow Run, una carrera de 5k que se lleva a cabo en nuestras regiones de manufactura en Honduras, Nicaragua, República Dominicana y México, se ha convertido en un evento muy esperado, ya que genera valor para las comunidades y aumenta el compromiso de los empleados. En 2019, esta iniciativa permitió recaudar cerca de \$130, 000 para brindar apoyo a los programas de salud y educación de las comunidades en las que operamos.



Glow Dance

En julio de 2019, más de 2,400 personas participaron de Gildan Glow Dance en Nicaragua, un evento para recaudar fondos a beneficio de la Comisión Nicaragüense de Ayuda al Niño con Cáncer (CONANCA). Desde hace 28 años, CONANCA brinda ayuda a los niños que padecen cáncer, y Gildan colabora de forma estrecha con esta asociación desde 2009. Este año, el evento Gildan Glow Dance recibió a los empleados y sus familias de las plantas de San Marcos, Rivas y Annic, quienes participaron de las coreografías de Zumba y demostraron su compromiso y entusiasmo con esta causa benéfica. Gracias a estas personas de buen corazón, el evento fue todo un éxito y logró recaudar cerca de \$30,000 para ayudar a los niños con cáncer a través de CONANCA.



Apoyo a la salud física y mental de artistas

En 2019, los empleados de Australia celebraron el #AusMusicTshirtDay, un evento a nivel nacional en apoyo a la organización benéfica australiana Support Act, la cual ayuda a los artistas y trabajadores de la industria musical que enfrentan dificultades relacionadas con enfermedades, problemas de salud mental, lesiones y cualquier otra situación crítica que afecte su capacidad para trabajar. Muchos de nuestros clientes, tanto pequeños como grandes, usan nuestras camisetas para imprimir diseños de bandas australianas, por lo que esta causa nos toca el corazón. Donamos 1,000 camisetas de Gildan en apoyo al #AusMusicTshirtDay.

Bravado Music, en colaboración con la empresa de venta minorista General Pants, utilizó estas camisetas para producir una edición limitada con diseños de bandas australianas emblemáticas. Estas camisetas se vendieron en las tiendas de General Pants y todas las ganancias se donaron a la organización benéfica.



Gynathon

El equipo de Barbados participó en el Gynathon 2019, un evento para recaudar fondos para la investigación y el tratamiento de todos los tipos de cáncer ginecológico. Con esta caminata o carrera de 5k se busca recaudar fondos para ayudar a la detección y el tratamiento de todos los tipos de cáncer ginecológico que afectan a las mujeres de Barbados. Un grupo de 15 empleados de Gildan se sumó en apoyo a esta causa tan importante, en la que la Compañía fue patrocinador platinum y contribuyó con \$20,000 para la Sociedad de Lucha contra el Cáncer de Barbados.

Mejorando los centros de salud pública

En los últimos cinco años, Gildan realizó inversiones muy importantes en América Central con el fin de mejorar el estado de los centros de atención médica locales: más de

\$170,000 en Honduras y cerca de \$100,000 en Nicaragua. En Honduras, estas inversiones incluyeron la renovación de las unidades de neonatología, pediatría y maternidad en dos hospitales muy importantes de la región norte del país. Asimismo, la inversión que hicimos en 2018 para remodelar el parque Majoncho Sosa generó una gran cantidad de beneficios para la salud, tanto física como mental y social.

En Nicaragua, las inversiones importantes que realizamos para apoyar la prevención del cáncer infantil entre 2015 y 2019 permitieron que los padres y tutores de niños bajo tratamiento en instituciones beneficiadas por Gildan ahorraran, en promedio, más de un millón de dólares en el tratamiento de afecciones que, de otro modo, tendrían que realizarse en centros médicos privados del país. conditions that would otherwise be required in private Nicaraguan medical centres.



MEDIOAMBIENTE

De acuerdo con nuestra prioridad de negocio de proteger los recursos ambientales y reducir la huella de nuestras actividades en el medioambiente, respaldamos continuamente iniciativas en la comunidad que apuntan a generar impactos ambientales positivos. Promovemos las actividades prácticas entre las familias, las escuelas y nuestros propios empleados.

Durante 2019, todos los empleados de la Compañía continuaron participando en las actividades de voluntariado y protección, como los trabajos de reforestación en las comunidades aledañas en las que operamos. En República Dominicana, hicimos una donación de más de \$8,500 que permitió que 200 empleados voluntarios plantaran 3,000 árboles. En Nicaragua, nuestro respaldo logístico y la donación de \$5,500 permitió la siembra de 6,000 plantas forestales. En el Día de la Tierra de 2019, los empleados, sus familias y un grupo de estudiantes de escuelas patrocinadas en nuestras operaciones de América Central participaron de actividades ambientales como el reciclado. Más de 800 niños pudieron participar de varias actividades como los concursos de dibujo, en los que aprendieron sobre el medioambiente de forma interactiva y divertida.



Limpieza de playas

En 2019, un total de 118 empleados participaron en actividades de limpieza de playas de forma voluntaria en varias ubicaciones de Gildan, como México, Honduras y Barbados. En la primera actividad de limpieza que se realizó en México, un grupo de 32 voluntarios se sumó a la Compañía y juntos logramos recolectar más de 600 kg de basura en 250 metros de playa en Ensenada, principalmente contaminada con desechos difíciles de remover como colillas de cigarrillo, plásticos, carbón y trozos de



vidrio, entre otros. En Honduras, más de 70 empleados de Gildan participaron de forma voluntaria en la actividad de limpieza inicial, en la que se recolectaron 1.61 toneladas de basura de la playa pública ubicada cerca de nuestra planta. En Barbados, 18 voluntarios lograron extraer dos camiones completos de basura de una playa pública cerca de nuestras oficinas, la cual se depositó en un vertedero cercano.

Día de reforestación: Haití

En 2019 realizamos el primer Día de Reforestación en Haití. El evento se llevó a cabo en colaboración con Rechaded, una organización local que se enfoca en mejorar los trabajos de conservación de la comunidad y enfrentar los problemas ambientales. Durante el evento, los empleados de Gildan trabajaron junto con otros miembros de la comunidad, entre ellos estudiantes y maestros de una escuela cercana patrocinada por Gildan, para sembrar aproximadamente 500 plantas de diferentes especies.

Esperamos seguir expandiendo estas actividades de reforestación y contar con la participación de nuestros empleados y los miembros de la comunidad en pos de la conservación. A

través de iniciativas como estas, también buscamos demostrar nuestro continuo compromiso para operar de forma responsable, brindar apoyo y promover formas de vida más sostenibles en las regiones donde realizamos actividades.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El espíritu emprendedor está integrado en los valores corporativos; además, creemos que es un aporte importante para el crecimiento económico de las comunidades. Permite que se logre la autosuficiencia financiera, la cual fortalece las capacidades 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. Internamente, brindamos apoyo a los empleados y a sus familias que tienen pequeños negocios familiares ofreciéndoles la oportunidad de mostrar y promocionar sus productos o servicios entre sus colegas. Fuera de la Compañía, nos asociamos con organizaciones no gubernamentales para brindar talleres y programas que promuevan el espíritu emprendedor en las comunidades.

Ferias de emprendedores

En agosto, celebramos la tercera edición de Gastro Bazaar, nuestra feria de empleados emprendedores en Honduras. Este evento tiene un objetivo doble: promover el espíritu emprendedor entre los empleados y recaudar fondos para una causa benéfica. Las ganancias de la venta de entradas y productos, que sumaron más de \$3,600, se donaron a la Fundación Amor y Vida, una organización que proporciona refugio, alimento y atención a los niños con VIH. En total, 19 emprendedores participaron en el evento para recaudar fondos, con la ayuda del comité de voluntarios de Gildan Trading y la Fundación Amor y Vida, que vendió muebles realizados en su taller de carpintería.

Para continuar promoviendo el espíritu emprendedor y el empoderamiento, nuestro equipo de República Dominicana realizó la Feria Artesanal Gildan en el mes de julio, una iniciativa complementaria del programa

La Comunidad Emprende. Localizamos a los pequeños emprendedores de la comunidad Guerra para darles la oportunidad de promocionar sus productos y servicios. Este evento fomenta el espíritu emprendedor y ayuda a la comunidad a dar a conocer sus negocios entre los empleados de Gildan. Les brindamos un espacio en nuestra planta textil para realizar una feria de dos días de duración para que estos jóvenes emprendedores pudieran vender sus productos. Más de 300 empleados de Gildan apoyaron la iniciativa y compraron aproximadamente 564 productos de emprendedores locales por un valor de más de \$2,000.



Participación de los empleados

Alentamos 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 los empleados viven y trabajan. También facilitamos actividades de voluntariado dirigidas por los empleados en todas nuestras operaciones de manufactura alrededor del mundo y, en muchos lugares, la Compañía aporta la misma cantidad de fondos obtenidos por los grupos de empleados para las causas por las que trabajan. En 2019, un total de 12,717 empleados de Gildan realizaron actividades de voluntariado en varias regiones en las que operamos.

Copa Centraide

En el mes de junio, realizamos la tercera campaña anual para recaudar fondos a beneficio de Centraide, una organización en Montreal que busca romper el círculo vicioso de la pobreza y la exclusión social. Este año, 18 empleados de la oficina corporativa de Montreal realizaron actividades de voluntariado para recaudar fondos: participaron de un torneo de fútbol de dos días de duración llamado Copa Centraide. Gildan hizo una contribución directa de \$17,500 dólares canadienses para el torneo, y el resto de los fondos se lograron recaudar con la ayuda y dedicación de nuestros empleados y sus donaciones provenientes de la venta de productos de pastelería, aportes individuales por nómina y el programa de emparejamiento de Gildan. En total, logramos recaudar más de \$113,000 dólares canadienses.



Recaudación de fondos para la Fundación de Investigación de la Diabetes Juvenil (JDRF)

En octubre de 2019, los empleados de Gildan Montreal participaron en el Revolution Ride de la Fundación de Investigación de la Diabetes Juvenil (JDRF, por sus siglas en inglés) un evento de ciclismo para recaudar fondos a beneficio de esta organización que lucha contra la diabetes tipo 1 (DM1) a través del financiamiento de investigaciones y una red de apoyo para millones de personas en todo el mundo que sufren esta enfermedad. Además de participar en las carreras, el grupo de voluntarios también organizó una venta de prendas en la oficina para ayudar a recaudar más fondos. En total, se lograron recaudar más de \$14,000 dólares canadienses con la venta de prendas, las contribuciones individuales y el programa de emparejamiento de donaciones de Gildan para ayudar a mejorar las vidas de quienes viven con DM1.

METODOLOGÍA Y ASEGURAMIENTO DE GENERACIÓN DE INFORMES

Gildan ha publicado un informe de iniciativas ambientales, sociales y de gobernabilidad (ESG, por sus siglas en inglés) que incluye sus iniciativas desde 2004. Este informe refleja las actividades realizadas durante el año calendario 2019 y presenta información sobre temas relativos a las 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 si se considera relevante y si está disponible.

Este documento contiene información sobre los temas y asuntos que reflejan las iniciativas y los programas de la organización con respecto de 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 realizamos actividades.

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



INCLUSIONES Y EXCLUSIONES

Por primera vez se han incluido datos de cálculos ambientales para cuatro centros de distribución ubicados en los Estados Unidos y de nuestra oficina en Barbados.

La información ambiental relacionada con el distribuidor de prendas deportivas de Australia y con un fabricante de hilado de Estados Unidos adquirido en 2017 no se ha incluido en los cálculos correspondientes a 2019. Por último, no se incluye información ambiental sobre las oficinas de Montreal, Shanghái y Japón. Sin embargo, todas estas plantas se han incluido en los cálculos de Salud y Seguridad del informe de 2019.

METODOLOGÍA

Los datos recopilados en este informe son el resultado de una tarea colectiva del personal de Gildan en las distintas ubicaciones de la compañía.

Este informe se redactó en conformidad con las normas de la Iniciativa Global de Informes (GRI, por sus siglas en inglés): Opción integral. Las normas de GRI, desarrolladas por una amplia variedad de partes interesadas internacionales, se han adoptado 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, independientemente 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 materialidad en este documento, lo que permite a los lectores un mejor recorrido por los temas más relevantes de Gildan.

Este informe se registró mediante el Sistema de Registro de Informes según las normas de GRI y está disponible públicamente en la [Lista de Informes según las normas de GRI](#) y la [la Base de Datos de GRI de Divulgación sobre Sostenibilidad](#).

REVISIÓN

Toda la información material contenida en este documento se revisó internamente para garantizar que las partes interesadas tuvieran una adecuada representación de nuestro desempeño durante 2019.

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 ambientales, sociales y de gobernabilidad, se pueden enviar a cc@gildan.com.

Los informes de ESG de años anteriores están archivados en nuestro [sito](#).

RIO PRINCIPLE

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 seleccionados 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 2019.

Entre los datos sobre medioambiente, salud y seguridad incluidos en la revisión de aseguramiento, se incluyen los siguientes:

- Uso de energía total anual
- Uso de agua total anual
- Residuos peligrosos totales
- Residuos no peligrosos totales
- 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)
- Cantidad parcial de emisiones de Alcance 3 de gases de efecto invernadero (GEI)
- Total de emisiones atmosféricas de compuestos inorgánicos
- Consumo 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

En Gildan, nuestra visión de Hacer Mejores Prendas no se refiere simplemente a la calidad de nuestros productos, sino a cada aspecto de la operación de un negocio, y cada impacto e interacción que tenemos con todos y cada una de nuestras partes interesadas. Por lo tanto, entendemos que las partes interesadas son primordiales para operar de manera responsable y para lograr nuestros objetivos.

En el cuadro que figura a continuación se resume nuestras actividades de compromiso con las partes interesadas durante 2019. En algunos casos llevamos a cabo actividades de compromiso con menos frecuencia que una vez al año y las mismas no se realizaron en 2019, pero consideramos que los resultados siguen siendo pertinentes. En este caso, hemos tomado nota del año en que se llevó a cabo por última vez.



PARTES INTERESADAS		ACTIVIDAD	FRECUENCIA	ÁREAS DE ENFOQUE	TEMA IMPORTANTE
Inversionistas/ Accionistas		<ul style="list-style-type: none"> • Asamblea General Anual - incluye la oportunidad de emitir un voto consultivo sobre el enfoque de la Compañía en cuanto a la compensación de los ejecutivos. • Conferencias telefónicas de presentación de resultados • Evaluación de la materialidad • Estudio de la percepción de los inversionistas • Día del inversionista en las instalaciones • Conferencias de inversionistas • Reuniones de la Junta de Directores y de los accionistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Anual • Trimestral • Trienal • Ad hoc • Anual • Ad hoc • Ad hoc 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia y panorama del Mercado • Responsabilidad social corporative • Gobernabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Todos
Empleados		<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta global de compromiso de los empleados • Encuestas de Pulso • Evaluación de materialidad • Reuniones de comités de empleados y la gerencia • Reuniones de empleados: oficina principal • Comunicaciones por circuito interno Gildan TV • Mesas redondas 	<ul style="list-style-type: none"> • Trienal • Ad hoc • Trienal • Mensual • BIANUAL • Semanal • Bimestral 	<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 • Referencias • Auditorías • Ferias comerciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Trienal • Bienal • Según requerido • Anual 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales • Abastecimiento responsable • Trazabilidad • Calidad de 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Según requerido 	<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 más arriba) 	<ul style="list-style-type: none"> • Trimestral 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la comunidad • Programas de educación • Medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de educación • Creación de puestos de trabajo • Derechos laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos humanos y laborales
Gouvernement		<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> • Según requerido 	<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
Contratistas		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones • Auditorías de cumplimiento social 	<ul style="list-style-type: none"> • Anual • Ad Hoc 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad social corporativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética y cumplimiento de negocios • Derechos humanos y laborales • Salud y Seguridad

EMPLEADOS

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

REGIÓN	EMPLEADOS PERMANENTES			EMPLEADOS TEMPORALES			
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	TOTAL
América del Norte	2,359	2,041		6	11		
América Central	21,472	16,958		41	31		
Cuenca del Caribe	2,713	2,672		5	7		
Asia	2,174	2,252		0	0		
TOTAL	28,718	23,923	52,641	52	49	101	52,742

Empleados de Gildan por edad y región

	Menores de 30	De 30 a 50	Más de 50	TOTAL
América del Norte	940	2,200	1,277	
América Central	23,743	14,432	327	
Cuenca del Caribe	2,763	2,482	152	
Asia	2,129	2,234	63	
TOTAL	29,575	21,348	1,819	52,742

2019
Porcentaje de mujeres en puestos de administración que generan ingresos

38%

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	8	24	2	2	13	2	6	11	0
Cuenca del Caribe	1634	667	15	892	227	12	742	440	3
América Central	9594	2121	34	5888	1163	13	3706	958	21
América del Norte	356	384	143	194	192	80	162	192	63

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	0.02%	0.05%	0.00%	0.00%	0.03%	0.00%	0.01%	0.02%	0.00%
Cuenca del Caribe	3.48%	1.42%	0.03%	1.90%	0.48%	0.03%	1.58%	0.94%	0.01%
América Central	20.45%	4.52%	0.07%	12.55%	2.48%	0.03%	7.90%	2.04%	0.04%
América del Norte	0.76%	0.82%	0.30%	0.41%	0.41%	0.17%	0.35%	0.41%	0.13%

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	4	24	1	0	11	1	4	13	0
Cuenca del Caribe	1294	640	16	716	235	14	578	405	2
América Central	6049	2461	40	3552	1371	20	2497	1090	20
América del Norte	406	572	461	235	271	217	171	301	244

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	0.01%	0.05%	0.00%	0.00%	0.02%	0.00%	0.01%	0.03%	0.00%
Cuenca del Caribe	2.76%	1.36%	0.03%	1.53%	0.50%	0.03%	1.23%	0.86%	0.00%
América Central	12.89%	5.25%	0.09%	7.57%	2.92%	0.04%	5.32%	2.32%	0.04%
América del Norte	0.87%	1.22%	0.98%	0.50%	0.58%	0.46%	0.36%	0.64%	0.52%

Remuneración de los empleados (Honduras):

Nivel	BU	Relación salarial entre mujeres y hombres 2019
Gerencia superior	HOS	99%
	REG	88%
Gerencia	HOS	68%
	SEW	77%
	TEX	93%
	HDC	84%
	REG	91%
Gerencia media (Coordinadores sénior y coordinadores)	HOS	79%
	SEW	93%
	TEX	89%
	HDC	118%
	REG	87%
Supervisión	HOS	107%
	SEW	113%
	TEX	118%
	HDC	108%
	REG	101%
Soporte	HOS	94%
	SEW	98%
	TEX	99%
	HDC	105%
	REG	86%

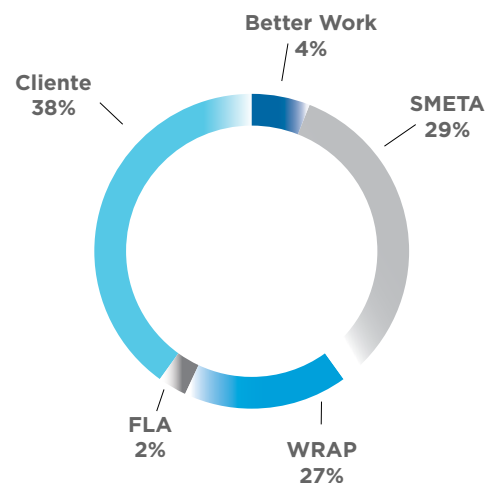
CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN PROVISTA	HORAS
Código de Conducta	65,665.5
Código de Ética	20,005.5
Medio Ambiente, Salud y Seguridad	180,671.6
Código de Prácticas de Sustancias Restringidas	4,125.5
Desarrollo humano	67,613
Habilidades técnicas de manufactura	831,319
Otras capacitaciones	1,322,722
TOTAL	2,429,122.1

TASA DE FRECUENCIA DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES (OIFR) 2019 - EMPLEADOS

OIFR / millones de horas de trabajo	0.001
-------------------------------------	-------

AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL EXTERNAS



RESULTADOS DE LAS AUDITORÍAS SOCIALES INTERNAS: PLANTAS PERTENECIENTES A GILDAN:

INSTANCIAS DE INCUMPLIMIENTO LABORAL POR CATEGORÍA

	2019
Ambiente, Salud y Seguridad	117
Conservación de registros	9
Códigos y políticas de la Compañía	3
Horas de trabajo	12
Sistema de quejas	1
Información legal obligatoria	2
Disciplina	2
Acoso y abuso	4
No discriminación (Derechos de la mujer y embarazo)	1
Atención médica	1
TOTAL	152

INSTANCIAS GRAVES DE INCUMPLIMIENTO POR CATEGORÍA¹:

	2019
Ambiente, Salud y Seguridad	2
Acoso y abuso	1
Horas de trabajo	1
TOTAL	4

¹Los hallazgos en las instalaciones propias de Gildan, como la salud y la seguridad, las horas de trabajo, el sistema de quejas, el acoso y el abuso y la no discriminación, se consideran riesgos para los derechos humanos. Todos los incumplimientos han sido abordados; sin embargo, nuestro equipo trabaja estrechamente con la administración de las instalaciones para remediar los riesgos para los derechos humanos lo antes posible y evitar que se repitan.

AUDITORÍAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNAS - PLANTAS DE CONTRATISTAS EXTERNOS:

INSTANCIAS DE INCUMPLIMIENTO LABORAL
POR CATEGORÍA

	2019
Ambiente, Salud y Seguridad	257
Horas de trabajo	70
Conservación de registros	46
Información legal obligatoria	54
Compensación y beneficios	16
Código y políticas, procedimientos y sensibilización de la Compañía	22
Medio ambiente	8
Dormitorios	2
Disciplina	3
Acoso y abuso	1
No discriminación	2
Libertad de asociación	1
Sistema de quejas	7
Libertad de movimiento	2
TOTAL	491

2019
Porcentaje de plantas de contratistas externos activos auditadas por lo menos una vez

78%

2019
Cantidad de relaciones laborales rescindidas con contratistas

13%

MEDIO AMBIENTE

Consumo de energía (renovable y no renovable):

	Unidades	2019
COMBUSTIBLES NO-RENOVABLES ADQUIRIDOS Y CONSUMIDOS (combustible, gas natural, gas natural licuado, propano, diésel, etc.)	MWh	415,753.12
ELECTRICIDAD NO-RENOVABLES ADQUIRIDA	MWh	865,027.98
ENERGÍA RENOVABLE ADQUIRIDA O GENERADA (biomasa, solar, eólica, hidroeléctrica, etc.)	MWh	1,016,303.86

Desechos

	2019	2018	2017	2016	2015
Variación de la intensidad de desechos en comparación con la referencia de 2015 (%)	-6.5%	-0.3%	-13.5%	-5.3%	0%
Porcentaje de desechos destinados a vertederos (%)	10.8%	10.8%	15.5%	13.7%	10.5%
Evolución de la intensidad de los desechos destinados a vertederos a partir del valor de referencia (%)	-3.6%	2.7%	27.5%	23.6%	0%

COSTOS TOTALES DE ENERGÍA ²	
Año	Costo
2018	\$115,137,000
2019	\$117,549,000

GESTIÓN AMBIENTAL

Multas ambientales:

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

	2019	2018	2017	2016	2015
Cantidad de infracciones a las obligaciones/reglamentaciones legales	0	0	0	1	2
Cantidad de multas/penalizaciones relacionadas con lo anterior	0	0	0	\$171,000	\$79,000
Responsabilidad ambiental acumulada al final del año	0	0	0	0	0

² El costo total de la energía incluye la energía comprada, más la depreciación de los proyectos de energía propia, menos los ingresos generados.

GRI CONTENT INDEX

Norma 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 organizacional					
102-1 Nombre de la organización		2019 Formulario de información anual, p.4			
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios		2019 Formulario de información anual, p.10-12			
102-3 Ubicación de la oficina principal		2019 Formulario de información anual, p.4, 10-11			
102-4 Ubicación de las operaciones		2019 Formulario de información anual, p.4, 10-11			
102-5 Formulario legal y de propiedad		2019 Formulario de información anual, p.4			
102-6 Mercados donde se brindan servicios		2019 Formulario de información anual, p.8-10			
102-7 Escala de la organización		2019 Formulario de información anual, p.4-8, 11-17			
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		Nuestra fuerza de trabajo, p.45			
		Apéndice: Nuestros empleados, p. 117			
102-9 Cadena de suministro		Integración vertical, p.11			
		Nuestra cadena de suministro, p.69			
102-10 Cambios importantes en la organización y en su cadena de suministro		Informe a los accionistas 2019 p.17			
		Aspectos destacados de 2019, p.14			
102-11 Principio preventivo o enfoque		Metodología y aseguramiento de informes, p.113			
102-12 Iniciativas externas		Código de Conducta			
		Partes interesadas y socios, p.29			
102-13 Membresía en asociaciones		Partes interesadas y socios, p.29			
Partes interesadas y socios, pág. 29					
102-14 Declaración del encargado sénior de toma de decisiones		Mensaje del Presidente y Director Ejecutivo, p.3			
102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave		Informe a los accionistas 2019 p.35-44			
Ética e integridad					
102-16 Valores, principios, normas y reglas de conducta		Visión, misión y valores, p.13			
		Códigos y políticas			
102-17 Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre ética		Mecanismos para presentar quejas, p.59			
		Información de contacto			
Gobernanza					
102-18 Estructura de gobernanza		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.57-72			
102-19 Delegación de la autoridad		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.74			
102-20 Responsabilidad ejecutiva en temas de índole social, económica y ambiental		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.57-58			
102-21 Consulta a las partes interesadas sobre temas de índole social, económica y ambiental		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.57-58			
102-22 Composición del máximo cuerpo directivo y de sus comités		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.55-64, 74-76			
102-23 Director del máximo cuerpo directivo		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.59			
102-24 Nominación y selección del máximo cuerpo directivo		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.60, 66-70			
102-25 Conflictos de intereses		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.59			
102-26 Rol del máximo cuerpo directivo en el establecimiento de metas, valores y estrategias		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.60			
102-27 Conocimiento colectivo del máximo cuerpo directivo		Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.69-70			

102-28 Evaluación del desempeño del máximo cuerpo directivo	Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.65-69			
102-29 Identificación y gestión de impactos de índole social, económica y ambiental	Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.71-72			
102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.71-72			
102-31 Análisis de temas de índole social, económica y ambiental	Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.59, 71-72			
102-32 Rol del máximo cuerpo directivo en el Informe de Sostenibilidad	Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.62-63			
102-33 Comunicación de inquietudes graves	Gobernanza, Circular de representación de 2019, p.58			
102-34 Naturaleza y cantidad total de inquietudes graves	Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
	Auditorías ambientales, p.100			
	Apéndices, p. 120 - 121			
102-35 Políticas de remuneración	Circular de representación de 2019, p. 26-56			
102-36 Proceso para determinar la remuneración	Circular de representación de 2019, p. 26-56			
102-37 Participación de las partes interesadas en la remuneración	Circular de representación de 2019, p.14			
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 con las partes interesadas				
102-40 Lista de grupos de partes interesadas	Partes interesadas y socios, p.29			
	Metodología y aseguramiento de informes, p.113			
	Apéndice: Compromiso con las partes interesadas, p. 116			
102-41 Convenios colectivos	Libertad de asociación, p.65			
102-42 Identificación y selección de partes interesadas	Partes interesadas y socios, p.29			
	Metodología y aseguramiento de informes, p.113			
102-43 Enfoque sobre el compromiso con las partes interesadas				
	Partes interesadas y socios, p.29			
	Apéndice: Compromiso con las partes interesadas, p. 116			
102-44 Temas e inquietudes clave planteadas				
	Estrategia de Responsabilidad Genuina, p.26			
	Apéndice: Compromiso con las partes interesadas, p. 116			
Práctica de presentación de informes				
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	Informe a los accionistas 2019 p.60-63			
102-46 Definición del contenido del informe y de los límites de los temas	Estrategia de Responsabilidad Genuina, p.26			
	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-47 Lista de temas importantes				
	Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
102-48 Actualización de información	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-49 Cambios en la presentación de informes	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-50 Período de presentación de informes	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-51 Fecha del último informe	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-52 Ciclo de presentación de informes	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-53 Punto de contacto en caso de preguntas sobre el informe	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-54 Reclamos sobre la presentación de informes según las normas de GRI	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
102-55 Índice de contenidos de GRI	Índice de contenidos de las normas GRI, p. 123			
102-56 Aseguramiento externo	Metodología y aseguramiento de informes, p.114			

Norma GRI	Divulgación	Número(s) de página o URL	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación
GRI 201: Rendimiento económico del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Acerca de Gildan, p.7			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Aspectos destacados de 2019, p.14			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Aspectos destacados de 2019, p.14			
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Informe a los accionistas 2019, p.11, 94-98			
	201-2 Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades a causa del cambio climático	Informe a los accionistas 2019, p.38			
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definido y otros planes de jubilación	Informe a los accionistas 2019, p.71, 84, 98			
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Informe a los accionistas 2019, p.98			
GRI 202: Presencia en el mercado durante 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Salarios justos, p.62			
		Talento local, p.103			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Objetivos y propósitos, p.31			
		Salarios justos, p.62			
		Talento local, p.103			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Apéndice: Nuestros empleados, p. 121			
	202-1 Relaciones del salario inicial estándar por género comparado con el salario mínimo local	Apéndice: Nuestros empleados, p. 119	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
		Salarios justos, p.62			
GRI 203: Impactos económicos indirectos del período 2016	202-2 Proporción de puestos gerenciales sénior ocupados por personas de la comunidad local	Talento local, p.103			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Impacto económico, p.101			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Impacto económico, p.101			
GRI 204: Prácticas de adquisición del período 2016	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios compatibles	Impacto económico, p.101			
	203-2 Impactos económicos indirectos importantes	Impacto económico, p.101			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		ODS 8, p.28			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Proveedores locales, p.103			
GRI 205: Anticorrupción en el período 2016	204-1 Proporción de gastos en proveedores locales	Proveedores locales, p.103			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Código de ética, p.12-13			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			

	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Código de ética, p.17			
		Política Anticorrupción y Program de Cumplimiento, p.22			
		Línea directa de ética y cumplimiento, p.23			
		Código de ética, p.12-13			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Política Anticorrupción y Program de Cumplimiento, p.22			
		Gestión de riesgos, p.24			
	205-1 Operaciones evaluadas para detectar riesgos relacionados con la corrupción	Política Anticorrupción y Program de Cumplimiento, p.22			
	205- 2 Comunicación y capacitación sobre las políticas y los procedimientos anticorrupción	Política Anticorrupción y Program de Cumplimiento, p.22			
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas implementadas	Política Anticorrupción y Program de Cumplimiento, p.22			
GRI 206: Conducta anticompetitiva durante 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Código de ética, p.21-22			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Código de ética, p.17			
		Código de ética, p.21-22			
		Línea directa de ética y cumplimiento, p.23			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Gestión de riesgos, p.24			
	206-1 Acciones legales a causa de conductas anticompetitivas y antimonopolio	Otros temas, p.25			
GRI 300 Serie de normas ambientales: temas importantes					
GRI 301: Materiales del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Algodón, p.95			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Algodón, p.95			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Algodón, p.95			
	301-1 Materiales usados por peso o volumen	Algodón, p.95	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	La información está sujeta a restricciones específicas de confidencialidad.
	301-2 Materiales de entrada reciclados que se utilizaron	Gestión de desechos, p.91			
	301-3 Productos regenerados y los materiales de sus empaques	Gestión de desechos, p.91			
GRI 302: Energía del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Uso de la energía, p.80			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.32			
		Uso de la energía, p.80			
		Energía renovable, p.84			
		Eficiencia de la energía, p.84			
		Innovación en eficiencia energética, p.85			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.32			
		Uso de la energía, p.80			
		Apéndice: Medio ambiente, p. 122			
	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Uso de la energía, p.81			
		Apéndice: Medio ambiente, p. 122			
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	Uso de la energía, p.81			
	302-3 Intensidad energética	Uso de la energía, p.82			
	302-4 Reducción del consumo energético	Uso de la energía, p.81			

GRI 303: Agua del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Gestión del agua, p.87			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.32			
		Gestión del agua, p.88			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.32			
		Consumo del agua, p.88			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	303-1 Extracción de agua por fuente	Consumo del agua, p.88			
	303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción de agua	Consumo del agua, p.88			
	303-3 Agua reciclada y reutilizada	Consumo del agua, p.88			
GRI 306: Efluentes y desechos del período 2016		Gestión de aguas residuales, p.89			
	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Gestión de aguas residuales, p.89			
		Gestión de desechos, p.91			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.32			
		Gestión de aguas residuales, p.89			
		Gestión de desechos, p.91			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.32			
		Gestión de aguas residuales, p.89			
		Gestión de desechos, p.91			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
		Apéndice: Medio ambiente, p. 122			
	306-1 Vertido de agua por calidad y destino	Gestión de aguas residuales, p.89			
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Gestión de desechos, p.91	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, p. 122			
	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, p.27			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Biodiversidad, p.90			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Biodiversidad, p.90			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	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, p.110	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 operaciones	Biodiversidad, p.90	Este indicador se informa parcialmente.	No corresponde	No importante
GRI 305: Emisiones del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Emisiones de aire, p.82			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.32			
		Emisiones de aire, p.82			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.32			
		Emisiones de aire, p.82			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
	Emisiones de GEI directas (Alcance 1)	Emisiones de gases de efecto invernadero, p.82			
	Emisiones de GEI indirectas (Alcance 2)	Emisiones de gases de efecto invernadero, p.82			
	Otras emisiones de GEI indirectas (Alcance 3)	Emisiones de gases de efecto invernadero, p.82	El indicador se informa parcialmente.	Información no disponible	Gildan extendió el Alcance 3 en el año 2019 para incluir datos sobre los viajes de negocios, el traslado de los empleados al lugar de trabajo y algunas de nuestras operaciones de distribución y logística.
	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones de gases de efecto invernadero, p.82			
	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Emisiones de gases de efecto invernadero, p.82			
	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono	Sustancias que agotan la capa de ozono, p.83			
	Emisiones de óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones atmosféricas importantes	Emisiones atmosféricas inorgánicas, p.83			
RI 307: Cumplimiento ambiental del período 201	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
		Formulario de información anual 2019, p.19			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.32			

		Gobernanza del programa, p.20,27 Objetivos y propósitos, p.32			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.32			
		Sistemas de gestión y Política ambiental, p.98			
		Apéndice: Medio ambiente, p. 122			
	307-1 Incumplimiento de leyes y normas ambientales	Gastos y multas ambientales, p.99			
		Apéndice: Medio ambiente, p. 122			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Auditorías, p.100			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Auditorías, p.100			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Auditorías, p.70			
		Auditorías, p.100			
		Apéndice: Empleados, p. 121			
	308-1 Nuevos proveedores seleccionados con criterios ambientales	Abastecimiento responsable, p.72			
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas implementadas	Auditorías, p.70			
		Resultados de las auditorías, p.100			
		Apéndice: Empleados, p. 121			
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, p.27			
		Nuestros empleados, p.45			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Nuestros empleados, p.45			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Apéndice: Empleados, p. 117 - 118			
	401-1 Nuevos empleados contratados y rotación de empleados	Apéndice: Empleados, p. 118			
	401-2 Beneficios provistos a los empleados de tiempo completo que no se ofrecen a los empleados temporales ni de tiempo parcial	Salarios y beneficios, p.62			
	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.
Salud y seguridad de los empleados durante la fabricación y distribución					
GRI 403: Salud y seguridad ocupacionales del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Nuestro lugar de trabajo, p.36			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Salud y seguridad, p.36			
		Salud y bienestar, p. 41			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Desempeño en salud y seguridad, p.37			
		Métricas de salud y seguridad, p.37			
		Tendencias a diez años de incidentes laborales en el mundo, p.38			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			

		Hallazgos de auditoría interna en instalaciones propias, p. 71 and p. 73			
		Apéndice: Empleados, p. 120 - 121			
	403-1 Gestión de salud y seguridad ocupacional	Salud y seguridad, p.36			
		Política Global de Salud y Seguridad	Se actualizó		
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud y seguridad, p.36			
		Ergonomía, p.42			
		Mecanismos de quejas, p.59			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Política Global de Salud y Seguridad	Se actualizó		
	403-3 Servicios de salud ocupacional	Ergonomía, p.42			
		Atención médica en las instalaciones de manufactura, p.42			
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional	Comités locales de salud y seguridad, p.40			
	403-5 Capacitación para los trabajadores sobre salud y seguridad ocupacional	Capacitación sobre Salud y Seguridad, p.40			
		Ergonomía, p.42			
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Estilos de vida saludable, p.43			
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos de salud y seguridad ocupacionales directamente vinculados a través de relaciones empresariales	Política Global de Salud y Seguridad	Se actualizó		
		Abastecimiento responsable, p.72			
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional	Política Global de Salud y Seguridad	Se actualizó		
	403-9 Lesiones laborales	Rendimiento de salud y seguridad, p.37	Este indicador se informa parcialmente.	Restricciones de confidencialidad	Los datos completos de salud y seguridad no se informan públicamente.
		Métricas de salud y seguridad, p.37 - 38			
		Tendencias a diez años de incidentes laborales en el mundo, p.38			
	403-10 Mala salud laboral	Apéndice: Empleados, p. 120	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, p.51			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Programas de capacitación y desarrollo, p.51			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Gestión del desempeño, p.56			
	404-1 Horas de capacitación promedio, por año y por empleado	Programas de capacitación y desarrollo, p.51	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: Empleados, p. 120			
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	Programas de capacitación y desarrollo, p.51			

	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones regulares de desarrollo profesional y desempeño	Gestión del desempeño, p.56			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades para el período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Diversidad e inclusión, p.46			
		Política de diversidad e inclusión			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Diversidad e inclusión, p.46			
		Política de diversidad e inclusión			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Diversidad e inclusión, p.46			
		Política de diversidad e inclusión			
		Apéndice: Empleados, p. 118 - 119			
	405-1 Diversidad de los cuerpos directivos y los empleados	Diversidad e inclusión, p.48			
		Apéndice: Empleados, p. 118			
	405-2 Relación del salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	Apéndice: Empleados, p. 119			
Derechos humanos y laborales					
GRI 402: Relaciones y administración laboral del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Cuidar a nuestros empleados, p.34			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Nuestro lugar de trabajo, p.36			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Derechos humanos y laborales, p.66			
		Mecanismos para presentar quejas, p.59			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Mecanismos para presentar quejas, p.61			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
	402-1 Plazos mínimos de notificación de cambios operativos		Este indicador no se informa.	Restricciones de confidencialidad	Esta política interna no se informa públicamente.
GRI 406: No discriminación del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.113			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Derechos humanos y laborales, p.66			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Apéndice: Empleados, p. 118 - 119			
	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas implementadas	Hallazgos de auditoría interna en instalaciones propias, p.71			
		Apéndice: Empleados, p. 120			
GRI 407: Libertad de asociación y convenio colectivo del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				

		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Libertad de asociación, p.66			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Libertad de asociación, p.66			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Libertad de asociación, p.66			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Apéndice: Empleados, p. 121			
	407-1 Operaciones y proveedores que pueden poner en riesgo el derecho de libertad de asociación y de convenio colectivo	Objetivos y propósitos, p.31			
		Apéndice: Empleados, p. 121			
GRI 408: Trabajo infantil del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Mecanismos para presentar quejas, p.59			
		Derechos humanos y laborales, p.66			
		Prevención y remediación de los impactos adversos sobre los derechos humanos p.67			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Social Compliance: Tracking and Monitoring, p.68			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
		Apéndice: Empleados, p. 120 - 121			
	408-1 Operaciones y proveedores en riesgo considerable de sufrir incidentes relacionados con el trabajo infantil	Apéndice: Empleados, p. 120 - 121			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
GRI 409: Trabajo forzado u obligatorio del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Mecanismos para presentar quejas, p.59			
		Derechos humanos y laborales, p.66			
		Prevención y remediación de los efectos adversos para los derechos humanos, p.67			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Apéndice: Empleados, p. 120 - 121			
	409-1 Operaciones y proveedores en riesgo considerable de sufrir incidentes relacionados con el trabajo forzado u obligatorio	Apéndice: Empleados, p. 120 - 121			

		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
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 del riesgo, p.24			
	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 relacionados con el incumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas		Este indicador no se informa.	No corresponde	No importante
GRI 412: Evaluación de los derechos humanos del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.113			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.31			
		Mecanismos para presentar quejas, p.59			
		Derechos humanos y laborales, p.66			
		Prevención y remediación de los efectos adversos para los derechos humanos, p.67			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.31			
		Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Declaración sobre la trata de personas y la esclavitud contemporánea 2019			
	412-1 Operaciones que han sido sometidas a análisis sobre los derechos humanos o a evaluaciones de impacto	Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
	412-2 Capacitación para empleados sobre políticas o procedimientos de derechos humanos	Programas de capacitación y desarrollo, p.51			
		Apéndice: Empleados, p. 120			
	412-3 Acuerdos y contratos de inversiones importantes que incluyen cláusulas sobre los derechos humanos o que fueron sometidos a una evaluación de derechos humanos	Abastecimiento responsable, p.72			
GRI 413: Comunidades locales del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Crear comunidades sólidas, p.100			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20, 27			
		Objetivos y propósitos, p.33			
		Crear comunidades sólidas, p.100			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Objetivos y propósitos, p.33			
	413-1 Operaciones con participación de la comunidad, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	Impacto económico, p.101			
		Compromiso con la comunidad, p.104			
	413-2 Operaciones con impactos importantes reales y con impactos negativos potenciales en las comunidades locales	Gestión del riesgo, p.24			
GRI 414: Evaluación social de proveedores del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			

		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Hallazgos de la auditoría interna en las instalaciones de contratistas, p. 73			
		Apéndice: Empleados, p. 121			
	414-1 Nuevos proveedores seleccionados con criterios sociales	Abastecimiento responsable, p.72			
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas implementadas	Hallazgos de la auditoría interna en las instalaciones de contratistas, p. 73			
		Apéndice: Empleados, p. 121			
GRI 415: Política pública del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites	Código de ética, p.17			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Código de ética, p.17			
		Línea directa de ética y cumplimiento, p.23			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Código de ética, p.17			
		Gestión del riesgo, p.24			
	415-1 Contribuciones políticas	Código de ética, p.28-29			
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Calidad y seguridad de producto, p.8			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.114			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Calidad y seguridad de producto, p.8			
		Productos químicos seguros, p.93			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Calidad y seguridad de producto, p.8			
		Productos químicos seguros, p.93			
	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	Productos químicos seguros, p.8			
	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, p.8	Este indicador no se informa.	Restricciones de confidencialidad	
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, p.113			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Protección de datos, p.25			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Protección de datos, p.25			
	418-1 Reclamos presentados sobre infracciones relacionadas con la privacidad y la pérdida de datos de los clientes	Otros temas, p.25			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico del período 2016	103-1 Explicación del tema importante y sus límites				
		Resumen de Responsabilidad Genuina, p.27			
		Metodología y aseguramiento de informes, p.113			
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Gobernanza del programa, p.20,27			
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Cumplimiento social: Seguimiento y monitoreo, p.68			
		Apéndice: Empleados, p. 120 - 121			
	419-1 Incumplimiento de leyes y reglamentaciones en el ámbito socioeconómico	Gestión del riesgo, p.24			

CONTACTO

Claudia Sandoval
Vicepresidenta de Ciudadanía Corporativa
cc@gildan.com

Genevieve Gosselin
Directora de Comunicaciones y Marketing Corporativo
communications@gildan.com