



GILDAN ACTIVEWEAR INC. POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

FINALIDAD

La Política de Diversidad e Inclusión (en adelante, la "**Política**") establece los principios y la postura frente a la diversidad y la inclusión en Gildan Activewear Inc. y sus subsidiarias (en adelante, "**Gildan**" o la "**Empresa**") y es válida para todos los empleados de Gildan en todo el mundo.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Gildan se compromete a fomentar, cultivar y preservar una cultura de diversidad e inclusión. Es importante que cada empleado tenga la oportunidad de desarrollar, contribuir y alcanzar su máximo potencial. La diversidad de nuestros empleados, nuestra cultura y los valores que adoptamos de manera colectiva e individual son aportes esenciales para el crecimiento y el éxito de Gildan.

Nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión trasciende todos los niveles de nuestra organización. La Junta de Directores y el Equipo Gerencial Ejecutivo se comprometen a mantener la diversidad y la inclusión a la vanguardia para crear y apoyar una fuerza laboral que sea un reflejo de las comunidades en las que trabajamos.

NOS REFLEJAMOS EN NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

Nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión está alineado con nuestros valores fundamentales, que son:

<p>NOS COMPORTAMOS COMO EMPRENDEDORES</p>  <p><i>¡No hay límite para lo que podemos lograr!</i></p>	<p>TRABAJAMOS DE MANERA RESPONSABLE</p>  <p><i>¡Prendas de vestir para todos los días, hechas correctamente!</i></p>	<p>CREEMOS EN NUESTROS EMPLEADOS</p>  <p><i>¡El éxito empieza y termina con nuestra gente!</i></p>
---	--	--

Con estos valores, hemos creado una cultura que favorece el desarrollo de cada persona en un entorno colaborativo e inclusivo. La suma colectiva de las diferencias individuales, las experiencias de vida, las habilidades y los talentos que nuestros empleados depositan en su trabajo impulsa nuestra cultura, nuestra reputación y nuestros logros. Los empleados aportan todo su entusiasmo al trabajo y esto contribuye al éxito continuo de Gildan.



Aceptamos y fomentamos las diferencias que cada empleado aporta a Gildan, incluyendo las diferencias de género, origen étnico, estado civil o familiar, capacidad física, identidad o expresión de género, edad, idioma, país de origen, afiliación política, raza, religión, orientación sexual, condición socioeconómica, condición militar, experiencia, educación, perspectivas y otras características que hacen único a cada empleado.

Creemos firmemente que cada empleado debe ser tratado con respeto y dignidad, y que todos quienes trabajan en Gildan tienen la responsabilidad de tratar a los demás debidamente, siempre. Todos los empleados deben mostrar una conducta que refleje la inclusión durante el trabajo, en actividades de trabajo dentro o fuera de las instalaciones, y en todas las demás instancias de participación patrocinadas por la empresa.

Además de en esta Política, la diversidad y la inclusión también está presente en muchos programas y políticas de Gildan, como nuestro Código de Ética.

NOS RESPALDAMOS CON INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Como una organización global, siempre hemos dado gran importancia a fomentar un ambiente inclusivo para todos nuestros empleados. Gracias al apoyo de la Junta de Directores y del Equipo Gerencial Ejecutivo, establecimos nuestra estrategia de diversidad e inclusión. Este enfoque incluye, entre otras, las siguientes iniciativas:

Adquisición de talentos

- Atraer e involucrar a diversos grupos de candidatos, lo que incluye un énfasis en aumentar la cartera de talento femenino de liderazgo;
- Establecer alianzas con universidades y otras organizaciones a fin de crear un grupo diverso de candidatos;
- Continuar aumentando los esfuerzos para garantizar la diversidad en las listas de candidatos.

Desarrollo de los empleados

- Establecer una cultura de apoyo a los talentos internos principales y desarrollar un programa de mentoría para agilizar su desarrollo;
- Garantizar que las consideraciones clave relativas a la diversidad y la inclusión estén presentes en nuestros procesos de gestión de talentos, por ejemplo en las evaluaciones de talentos y discusiones de los planes de sucesión;
- Implementar capacitaciones de concientización sobre diversidad e inclusión a fin de reforzar nuestro compromiso con una cultura inclusiva en todo Gildan;
- Incorporar el enfoque de diversidad e inclusión en todas las iniciativas de desarrollo y capacitación.

Participación en la comunidad

- Seguir invirtiendo tiempo y recursos en las comunidades en las que trabajamos a fin de apoyar su continuo desarrollo socioeconómico;
- Apoyar a organizaciones profesionales que promueven la diversidad y la inclusión mediante el establecimiento de alianzas mutuamente beneficiosas.



SEGUIMIENTO

Con el fin de evaluar de manera continua la eficacia de esta Política, incluyendo el efecto que esta pueda tener, el Departamento de Recursos Humanos supervisará los siguientes indicadores de rendimiento:

- El grado de representación de las mujeres y las minorías en nuestra fuerza laboral general, así como en puestos de liderazgo;
- El porcentaje que representan las mujeres y las minorías en las nuevas contrataciones y ascensos internos;
- El porcentaje de mujeres y minorías identificadas con alto potencial y capacidad de sucesión;
- El porcentaje de empleados que participan en actividades relacionadas a la concientización sobre diversidad e inclusión
- Los resultados del compromiso de los empleados con relación a la dimensión de la diversidad y la inclusión (o preguntas).

El Departamento de Recursos Humanos informará periódicamente al Equipo Gerencial Ejecutivo sobre el progreso de las iniciativas estratégicas y los indicadores de rendimiento.

SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD

El Equipo Gerencial Ejecutivo tiene la responsabilidad de supervisar la implementación y la eficacia de esta Política. La Política se revisará anualmente y cualquier recomendación de enmiendas será presentada a la Junta de Directores según sea necesario.

Los empleados que crean haber sido objeto de cualquier tipo de discriminación que contravenga a los principios contenidos en esta Política deberán pedir ayuda a su gerente o a un representante de Recursos Humanos. Cualquier empleado que infrinja esta Política podrá quedar sujeto a acciones disciplinarias. Los empleados que de buena fe informen violaciones a esta Política no serán objeto de represalias de ningún tipo en virtud de los términos y condiciones de su empleo.

Aprobado por el Comité Ejecutivo y la Junta de Directores en julio de 2016