

Política de Derechos Humanos

I. Introducción

Como ciudadano corporativo responsable, Gildan (la "Compañía")¹ promueve el trato justo y ético de todos sus empleados, así como de los de sus socios comerciales² a lo largo de nuestras cadenas de suministro. Gildan se compromete a adoptar prácticas laborales y condiciones de trabajo que garanticen que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todos nuestros empleados y los de nuestros socios comerciales. Estos compromisos están de acuerdo con una estrategia integral de ESG integrada en nuestro plan de negocios a largo plazo y plasmada en nuestro [Código de Conducta](#), [Código de Ética](#), [Política Medioambiental y Energética](#), [Código de Prácticas para Sustancias Restringidas](#) y las pautas establecidas en nuestro [Manual de Cumplimiento Social y Sostenible](#).

II. Propósito y Alcance

A través de esta Política, **Gildan se compromete a defender y a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente** según lo establecido en la *Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas* (ONU) (que consiste en la Declaración Universal de los Derechos

Gildan se compromete a adoptar prácticas laborales y condiciones de trabajo que garanticen que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todos nuestros empleados y los de nuestros socios comerciales.

Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), así como los *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos*.

En todas las regiones donde opera, Gildan y sus socios comerciales deben salvaguardar los derechos humanos de los empleados mediante la adopción y el cumplimiento del Código de Conducta de Gildan. El Código de Conducta abarca los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El Código de Conducta afirma inequívocamente nuestra posición sobre temas clave de la industria como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la compensación, las horas de trabajo/horas extraordinarias, la salud y la seguridad, el medio ambiente, la libertad de asociación/negociación colectiva, el acoso y la violencia, mecanismos de comunicación, así como la no discriminación. Además, nos aseguramos de que nuestro Código de Conducta se adhiera a los últimos principios y estándares de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA).

III. Incorporación de los Derechos Humanos

En Gildan incorporamos los derechos humanos en todas nuestras políticas, gobernanza y sistemas de

¹ En este documento, *nosotros, nos, nuestra Compañía y Gildan* nos referimos a Gildan Activewear Inc. y sus subsidiarias.

² Entidades que mantienen una relación comercial con Gildan. Estos socios pueden incluir, entre otros, contratistas de manufactura y sus proveedores, proveedores de compras y licenciarios.

gestión. A través de nuestras acciones y políticas, trabajamos para defender y respetar los derechos humanos.

Nuestro Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social (CGSRC) de nuestra Junta Directiva tiene la responsabilidad general de monitorear y revisar las prácticas ESG de la Compañía, el desempeño, los riesgos y oportunidades, y los informes públicos. El Comité está compuesto por consejeros independientes con experiencia en áreas temáticas ESG.

Además, nuestros líderes, en todos los niveles de nuestras fábricas, trabajan en la implementación de prácticas estandarizadas en torno a los derechos humanos, la salud y la seguridad, y el bienestar medioambiental en sus acciones diarias.

IV. Debida Diligencia en Materia de Derechos Humanos

Reconocemos que la diligencia debida es un ejercicio continuo y que los riesgos pueden cambiar con el tiempo a medida que evolucionan nuestras operaciones y contexto operativo. En Gildan, el objetivo principal de la debida diligencia en materia de derechos humanos es prevenir y actuar sobre los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos de los trabajadores de nuestras fábricas y los de nuestros contratistas de producto terminado. Nuestro proceso de debida diligencia combina un enfoque basado en el cumplimiento y el riesgo que implica los siguientes pasos:

1. *Identificación, Valoración y Evaluación de Temas Destacados*

Gildan utiliza evaluaciones de materialidad, informes de derechos humanos de organismos internacionales y otros recursos disponibles para identificar y abordar los daños reales o potenciales a los derechos humanos inherentes a nuestras operaciones, nuestras cadenas de suministro y nuestra industria en general. Estas evaluaciones incluyen la participación y/o consulta con las partes interesadas relevantes a lo largo de toda nuestra cadena de suministro. Como parte de este proceso, la Compañía mantiene un diálogo abierto con empleados, clientes, proveedores, organizaciones no gubernamentales (ONG), miembros de movimientos laborales y otras partes interesadas. Consulte la [Política Sobre el Compromiso con las Partes Interesadas](#) para obtener más información sobre el enfoque de Gildan para interactuar con las partes interesadas. También se invita a las partes interesadas a ponerse en contacto directamente con Gildan a través de cualquiera de los canales de comunicación descritos en nuestra [Política de Denuncias Para Los Empleados y Las Partes Interesadas Externas](#).

Como resultado de nuestro último proceso de evaluación de materialidad, informes de derechos humanos de organismos internacionales, auditorías de cumplimiento social y otros recursos disponibles, identificamos diez temas destacados de derechos humanos que son inherentes a nuestras operaciones y cadena de suministro. Estos son asuntos desafiantes debido a la naturaleza de nuestra industria, la complejidad de los países donde operamos y las situaciones que se encuentran en el día a día.

La descripción de estos temas específicos, así como nuestro enfoque para abordarlos, se describen a continuación.

- Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Gildan respeta el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva. La Compañía participa en un proceso de diálogo constructivo y abierto con los representantes sindicales, así como con todos los empleados a través de sus mecanismos de comunicación establecidos, y monitorea este compromiso a través de su programa de Cumplimiento Social. Nuestro [Manual de Cumplimiento Social y Sostenible](#) incluye puntos de referencia detallados sobre cómo nuestros contratistas de productos terminados también deben respetar este derecho fundamental.

Gildan no tolera la intimidación ni los ataques contra representantes sindicales y otros defensores de los derechos humanos.

- Salud y Seguridad

La salud y la seguridad son una prioridad en Gildan.

En Gildan, consideramos la salud y la seguridad desde la perspectiva de la prevención y cero daños, para nuestros empleados, los empleados de nuestros contratistas mientras trabajan en nuestras fábricas, así como los empleados de nuestros contratistas de productos terminados. Esto incluye la adopción de políticas y procedimientos para prevenir accidentes y enfermedades que surjan u ocurran mientras se realiza el trabajo en la Compañía o en las fábricas de productos terminados. Gildan realiza revisiones periódicas de sus protocolos de salud y seguridad para garantizar que nos mantengamos a la vanguardia de las tendencias y las mejores prácticas de la industria.

- Acoso y Violencia

Gildan se compromete a mantener un entorno de trabajo libre de acoso, violencia o intimidación, un compromiso que está plasmado en nuestra Política Global contra el Acoso.

Gildan no tolera el acoso y la violencia en nuestras operaciones ni en toda nuestra cadena de suministro.

Gildan procura tratar a cada empleado con respeto y dignidad y hace todos los esfuerzos razonables para garantizar que ningún empleado sea objeto de acoso o violencia física, sexual, psicológica o verbal en el lugar de trabajo. Gildan tomará medidas inmediatas si ocurre una violación del Principio de Acoso y Violencia del Código de Conducta de nuestra Compañía.

- Horas de Trabajo / Horas Extras

El Código de Conducta de Gildan, que se basa en los convenios 1 y 14 de la OIT, establece límites estrictos a las horas de trabajo. En consecuencia, no se requerirá que Gildan o ninguna fábrica contratista de productos terminados trabaje más de un total de 60 horas por semana o las horas regulares y extras permitidas por la ley del país donde trabaja el empleado, lo que sea menor. Además, la semana laboral regular no excederá las 48 horas. Adicionalmente, a los empleados se les debe permitir al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días y todas las horas extras deben ser consensuadas.

Finalmente, Gildan no solicitará horas extras de manera regular y compensará todo el trabajo de horas

extras a una tarifa adicional.

- Trabajo Infantil

Gildan no tolera ninguna forma de trabajo infantil.

Los empleados de Gildan en toda nuestra cadena de suministro deben tener al menos 16 años o haber completado la educación obligatoria o la edad mínima legal para trabajar en el país en el que trabajan, lo que sea mayor. Además, ningún empleado menor de 18 años podrá ser contratado para realizar trabajos peligrosos ni se le permitirá trabajar horas extras o en turnos nocturnos. Asimismo, se implementan mecanismos para evitar que los solicitantes de empleo puedan postularse cuando no alcancen la edad mínima legal o la edad mínima de contratación especificada en el Código de Conducta de Gildan.

- Trabajo Forzoso

Gildan no tolera ninguna forma de trabajo forzoso y trata de personas, ni ningún tipo de esclavitud moderna, en toda su cadena de suministro, incluido el trabajo penitenciario, el trabajo en régimen de servidumbre o cualquier otra forma de trabajo forzoso.

Además, nos comprometemos a trabajar con nuestros socios de la cadena de suministro global para crear condiciones para que: ningún trabajador pague por su trabajo, los trabajadores conserven el control de sus documentos de viaje y tengan plena libertad de movimiento; y todos los trabajadores sean informados, en un idioma que entiendan, de los términos básicos de su empleo antes de salir de su país de origen. Si en algún caso un trabajador paga por su trabajo, los trabajadores deben recibir un reembolso oportuno de las tarifas y los costos pagados para obtener o mantener su trabajo.

Consulte nuestro [Informe de Esclavitud Moderna](#) que describe los pasos que tomamos para identificar y erradicar la esclavitud moderna y la trata de personas de nuestra cadena de suministro y de nuestras propias operaciones.

- Compensación

Gildan proporciona a sus empleados el salario mínimo legal o el salario prevaleciente de la industria de los países donde se encuentra, lo que sea mayor. Los empleados tienen derecho a una compensación por una semana laboral regular que no solo sea adecuada para satisfacer sus necesidades básicas, sino que también permita algunos ingresos discrecionales. Apoyamos la idea de que cuando la compensación no satisface las necesidades básicas de los empleados ni proporciona algún ingreso discrecional, los empleadores deben tomar las medidas adecuadas para alcanzar gradualmente un nivel de compensación satisfactorio.

- Medio Ambiente

Gildan se compromete a adoptar medidas responsables para mitigar el impacto que sus operaciones puedan tener en el medio ambiente. Gildan se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con asuntos ambientales y energéticos. Nos esforzamos por desarrollar nuestros procesos de una manera medio ambientalmente segura y sostenible e implementar

soluciones de eficiencia energética para mitigar nuestros impactos ambientales en toda nuestra cadena de suministro. Para obtener más información, consulte nuestra [Política Medioambiental y Energética](#) y [Código de Prácticas Para Sustancias Restringidas](#).

- Mecanismos de Comunicación

Gildan proporciona mecanismos que se promueven abiertamente para garantizar una comunicación confidencial y segura entre la Compañía y todos sus grupos de interés para garantizar que se respeten los derechos laborales y humanos en todos los niveles de la cadena de suministro.

Gildan tiene una Política de Denuncias para Los Empleados y Las Partes Interesadas Externas para proporcionar a nuestras partes interesadas externas, como miembros de la comunidad, contratistas de fabricación de productos terminados y sus empleados, proveedores, organizaciones no gubernamentales, entre otros, pautas claras sobre cómo comunicar o presentar quejas a la Compañía. Todas las quejas se abordan de manera sistemática y confidencial para garantizar la privacidad de los empleados y protegerlos de represalias. Tomamos medidas para garantizar una reparación oportuna y efectiva dondequiera que ocurran impactos en los derechos humanos.

- Discriminación

Gildan se compromete a garantizar que ningún empleado sea objeto de discriminación alguna durante su empleo en la Compañía, incluso en relación con su contratación, compensación, acceso a capacitación, promoción, disciplina, despido o jubilación, por motivos de género, embarazo, raza, religión, edad, discapacidad, apariencia física, orientación sexual, nacionalidad, VIH/SIDA, opinión política u origen social o étnico, o cualquier otro factor de discriminación protegido por la ley aplicable.

Gildan es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y estamos comprometidos a fomentar una cultura que abarque la diversidad y la inclusión de nuestros empleados, donde todos sean igualmente valorados y puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito general de la Compañía.

B. Mitigar y remediar los riesgos e impactos de derechos humanos en nuestras fábricas y nuestra cadena de suministro trabajando colaborativamente con las partes interesadas para implementar programas e iniciativas

Gildan se compromete a remediar, cuando se identifiquen inquietudes legítimas, incluidas aquellas relacionadas con los impactos adversos en los derechos humanos, comprometiéndose y cooperando con las partes interesadas afectadas y/o sus representantes en los esfuerzos de remediación a través de procesos legítimos. Gildan también se compromete a no obstruir el acceso a otros recursos. Los trabajadores pueden comunicar una posible denuncia de derechos humanos a través de mecanismos de comunicación establecidos. Se sigue un proceso de remediación para garantizar que las partes interesadas afectadas reciban una remediación adecuada y oportuna.

C. Monitorear y comunicar mediante la verificación y validación del progreso y la eficiencia

A través de nuestro Programa de Cumplimiento Social, trabajamos en colaboración con nuestros grupos

de interés para verificar, monitorear y validar el progreso y la eficiencia de nuestra debida diligencia en materia de derechos humanos en nuestras propias fábricas y en las de los contratistas de productos terminados. Además, podemos identificar áreas de fortaleza y oportunidad para apoyar de una mejor manera los procesos de toma de decisiones y establecer responsabilidades en todos nuestros equipos de gestión.

Además, la presentación de informes sobre derechos humanos es un paso crucial en el monitoreo para realizar un seguimiento de los hallazgos, incumplimientos, planes de acción correctivos y recomendaciones de mejora. Estos documentos sirven como evidencia a la hora de comunicarse con las partes interesadas afectadas durante un proceso de remediación.

D. Adopción de la mejora continua

Reconocemos que la efectividad de la debida diligencia debe estar centrada en el trabajador, basada en la participación y en el compromiso de los empleados. Por lo tanto, trabajamos constantemente para aprender de nuestras experiencias pasadas y actuales para obtener una mejor evaluación y realizar cambios en nuestras prácticas de derechos humanos, lo que a su vez creará un impacto positivo para los trabajadores.

Aprobado por el Comité de Cumplimiento Operativo y la Junta Directiva.

Última actualización: 4 de agosto de 2025