



LES VÊTEMENTS DE SPORT GILDAN INC.

POLITIQUE DE DIVERSITÉ DU CONSEIL

OBJECTIF

La politique de diversité du conseil (la « **politique** ») définit l'approche du conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (l'« **entreprise** ») en matière de diversité.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le conseil reconnaît les avantages de la diversité en son sens le plus large et considère la diversité de ses membres comme étant un élément essentiel de son efficacité. Un conseil diversifié en est un qui possède un équilibre entre compétences, expérience et expertise, ainsi qu'une diversité de points de vue qui sont pertinents aux intérêts de l'entreprise et à ses objectifs stratégiques.

Bien que la nomination des administrateurs soit basée sur leur capacité à compléter et à approfondir les compétences, l'expérience et l'expertise du conseil dans son ensemble, le conseil s'efforce aussi d'atteindre une composition de membres qui représente une grande diversité d'expériences et de points de vue. Lors de la sélection et de la présentation des candidats pour la nomination au conseil, les membres s'attendent à ce que le comité chargé de la gouvernance d'entreprise et de la responsabilité sociale (le « **comité** ») prenne en considération non seulement les compétences, l'expérience et l'expertise d'un candidat, mais aussi des facteurs objectifs, en tenant dûment compte des avantages de la diversité et des besoins du conseil. Aux fins de la présente politique, la diversité comprend le sexe, l'orientation sexuelle, les minorités visibles, l'âge, les affiliations religieuses, l'emplacement géographique, l'origine ethnique, le statut social, et d'autres caractéristiques personnelles. En outre, les candidats apportant de la diversité seront considérés dans tout recrutement d'un administrateur. En plus de s'intéresser à la combinaison optimale de compétences et de l'expérience pour servir les intérêts des parties prenantes de l'entreprise, le conseil prendra aussi en considération l'orientation stratégique de l'entreprise ainsi que les tendances et les enjeux généraux de l'industrie et de la société.

DIVULGATION

La présente politique sera publiée sur le site Web de l'entreprise et un résumé de cette politique sera compris dans l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, publié dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations. Le conseil présentera aux actionnaires un rapport annuel sur la diversité de ses membres, indiquant notamment le nombre et le

pourcentage de femmes administratrices et le nombre et le pourcentage d'administrateurs membres de chacun des autres « groupes désignés » au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (du Canada) (en termes généraux, les femmes, les personnes faisant partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées). Le conseil rendra également compte des objectifs mesurables en matière de diversité, dans la mesure où ils sont adoptés par le conseil, ainsi que des progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs.

OBJECTIFS MESURABLES

Le comité envisagera à l'occasion d'adopter des objectifs mesurables afin d'atteindre une diversité au sein du conseil et recommandera ces objectifs au conseil afin qu'il les adopte. Le conseil peut à tout moment décider d'améliorer un ou plusieurs aspects de sa diversité et de mesurer les progrès qui en découlent.

À cet égard, le conseil exprime son engagement envers une représentation féminine d'au moins 30 % au conseil d'ici ou avant l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2023 de la Société, ainsi que son objectif d'avoir une représentation au conseil de personnes qui s'identifient en tant que minorités visibles, autochtones et/ou personnes handicapées.

EXAMEN ET CONTRÔLE

Afin d'assurer l'efficacité de la présente politique, le comité procédera à l'examen et au contrôle annuels de celle-ci et présentera les résultats de son examen au conseil. Le comité débattera de toute modification qu'il serait nécessaire d'apporter à cette politique et recommandera ces modifications au conseil pour approbation.

**Adoptée par le conseil d'administration le 11 novembre 2015
Dernières modifications apportées le 17 avril 2022**