



## LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil d'administration (le « **conseil** ») de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (« **Gildan** » ou la « **Société** ») considère que les pratiques de gouvernance fortes et transparentes constituent un facteur important de la réussite globale de la Société et s'engage à adopter et à appliquer les normes les plus élevées en matière de gouvernance.

La Société passe continuellement en revue ses pratiques en matière de gouvernance afin de se conformer aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières et aux exigences en matière de divulgation et d'inscription de la Bourse de Toronto, de même qu'à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, aux autres lois américaines sur les valeurs mobilières applicables ainsi qu'aux normes en matière de gouvernance de la Bourse de New York approuvées par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Les lignes directrices en matière de gouvernance de Gildan (les « **lignes directrices** ») présentent un aperçu des principes, politiques et pratiques du conseil d'administration, qui ont pour objectif d'assurer l'indépendance du conseil et la capacité de celui-ci de superviser efficacement la gestion des activités de la Société. Les lignes directrices sont révisées chaque année afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation et des nouvelles pratiques exemplaires en vue d'améliorer la gouvernance de la Société dans son ensemble, et un examen plus approfondi est réalisé tous les trois ans.

### **Le conseil d'administration**

Le conseil est responsable de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société dans l'intérêt à long terme de celle-ci. Bien que la direction dirige les activités quotidiennes de la Société, le conseil a une responsabilité de gérance et évalue et surveille régulièrement le rendement de la direction. Les responsabilités du conseil sont décrites plus en détail dans son mandat, qui peut être consulté sur le site Web de la Société.

### **Comités du conseil**

Pour l'aider à exercer ses responsabilités, le conseil a formé trois comités permanents : le comité d'audit et des finances, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le comité de rémunération et des ressources humaines.

Chaque comité a un mandat qui énonce ses responsabilités, les compétences requises de ses membres, sa structure et ses activités. Tous les membres des comités du conseil doivent être des administrateurs indépendants. De plus, chaque membre du comité d'audit et des finances doit posséder des compétences financières et au moins un de ses membres doit avoir une expérience en comptabilité ou une expérience financière connexe et être un expert financier

du comité d'audit. Le président de chaque comité fait rapport régulièrement au conseil quant aux activités de son comité et lui fait les recommandations nécessaires ou souhaitables. Chaque comité révise son mandat et évalue sa pertinence annuellement et recommande des changements à apporter à celui-ci, lesquels doivent être approuvés par le conseil.

Le conseil a également adopté des mandats officiels pour les postes de président du conseil et de président du comité d'audit et des finances, du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du comité de rémunération et des ressources humaines.

À compter du 3 mai 2023 et sous réserve des limites de la durée des mandats des membres du conseil et de la politique du conseil relative à l'âge de la retraite des administrateurs, chaque président de comité remplira un mandat de cinq ans, renouvelable pour une durée d'au plus trois ans, au gré du conseil.

### **Taille du conseil**

Aux termes des statuts de la Société, le conseil a le pouvoir de fixer le nombre d'administrateurs, pourvu que ce nombre soit entre cinq et douze. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de surveiller la taille et la composition du conseil et de formuler des recommandations au conseil, au besoin, au terme de son examen annuel.

### **Indépendance des administrateurs**

Pour mieux faire concorder les intérêts du conseil avec ceux des actionnaires de Gildan, la majorité des administrateurs doivent être des administrateurs indépendants au sens de l'ensemble des lois, règles et règlements applicables. L'indépendance des administrateurs est établie par le conseil en fonction des résultats des questionnaires portant sur l'indépendance remplis par chacun des administrateurs une fois l'an ainsi que d'autres faits examinés par le conseil de façon continue.

### **Président du conseil indépendant**

Le conseil est dirigé par un président qui est un administrateur indépendant. Le conseil croit que cette structure l'aide à fonctionner de façon indépendante de la direction et à effectuer une supervision efficace. Sous réserve des limites de la durée des mandats et de la politique relative à l'âge de la retraite des administrateurs, le président du conseil remplira un mandat de cinq ans, renouvelable pour une durée d'au plus cinq ans, au gré du conseil.

### **Sélection des administrateurs**

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable d'élaborer, d'examiner et de contrôler les critères de sélection des administrateurs ainsi que d'établir des procédures à cette fin. Lorsque le comité identifie des candidats possédant les compétences requises pour exercer la fonction d'administrateur, il en recommande la candidature au conseil à des fins d'élection à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Le comité se sert d'une grille de compétences afin de faciliter l'examen des compétences et de l'expérience des candidats aux postes d'administrateur et du conseil dans son ensemble.

La grille de compétences permet de préciser l'éventail recherché d'aptitudes, d'attributs, de compétences et d'expérience qui sont importants et nécessaires au bon fonctionnement du conseil. La grille prévoit l'expérience et l'expertise commerciale dans des secteurs comme la stratégie et la gestion des risques, la comptabilité et les finances, la gestion du capital humain et la rémunération, la gouvernance et la réglementation, le numérique et la technologie, l'expérience à des postes de haute direction, les activités de fabrication, la chaîne d'approvisionnement, l'environnement et la durabilité, entre autres.

Ces domaines d'expertise s'ajoutent aux aptitudes et aux attributs d'ordre général que le comité de gouvernance et de responsabilité sociale recherche chez tous les membres du conseil et les candidats, à savoir un sens de l'éthique et un sens de l'intégrité élevés sur les plans personnel et professionnel, un sens pratique, une vision stratégique en matière de haute direction, un solide jugement commercial, la volonté de consacrer le temps nécessaire pour s'acquitter des devoirs et responsabilités incombant aux membres du conseil et la volonté de représenter les intérêts de la Société. La grille de compétences est revue chaque année par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale afin de refléter son évaluation des besoins courants du conseil et des priorités stratégiques de la Société.

### **Diversité**

La Société prône la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux dans son milieu de travail et au sein du conseil. Pour ce faire, elle s'engage à veiller à ce qu'aucun obstacle ou préjugé systémique ne se trouve dans les politiques, les procédures et les pratiques de la Société. La Société estime qu'offrir un milieu de travail diversifié est un impératif d'affaires qui lui permet ainsi qu'à son conseil de recruter et de fidéliser les candidats les plus brillants et les plus talentueux.

Comme il est énoncé dans la politique de diversité du conseil, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examinera la diversité, notamment le genre, l'âge, l'origine ethnique et la provenance, au moment de l'étude des candidatures de personnes compétentes en vue de recommander leur nomination ou leur élection au conseil, afin d'assurer la diversité des membres qui composent le conseil. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale envisagera de temps à autre d'adopter des objectifs mesurables assurant la diversité au conseil et recommandera au conseil de les adopter. Le conseil s'est engagé à atteindre une représentation féminine d'au moins 30 % au sein du conseil, ainsi qu'une représentation au conseil d'au moins un administrateur issu de la diversité raciale ou ethnique.

### **Politique de vote majoritaire**

La Société respecte les obligations liées au vote majoritaire prévues par la LCSA.

### **Présence aux réunions**

La Société s'attend à ce que ses administrateurs consacrent suffisamment de temps et d'efforts aux activités de la Société. On s'attend des administrateurs à ce qu'ils assistent à toutes les assemblées des actionnaires de la Société, les réunions du conseil d'administration et les réunions des comités auxquels ils siègent. Les administrateurs doivent assister à un minimum

de 75 % des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'un exercice, sauf si le comité de gouvernance et de responsabilité sociale établit que des circonstances atténuantes ont empêché un administrateur de respecter cette exigence. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale fera rapport d'une telle exception et des motifs de celle-ci au conseil. Les administrateurs recevront, à l'avance, l'information et les documents dont ils ont besoin pour comprendre les questions qui seront abordées aux réunions du conseil ou des comités. On attend des administrateurs qu'ils prennent le temps nécessaire pour se préparer à chaque réunion afin de s'acquitter de leurs responsabilités de façon adéquate.

### **Appartenance à d'autres conseils**

On encourage les administrateurs à limiter le nombre de conseils autres que celui de Gildan auxquels ils siègent. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale tiendra compte, notamment, des lignes directrices qui suivent pour décider si un administrateur actuel ou un candidat au poste d'administrateur est en mesure de consacrer le temps et l'attention nécessaires aux affaires de la Société :

- les administrateurs ne devraient pas être administrateurs de plus de quatre sociétés ouvertes, y compris Gildan;
- les administrateurs qui occupent le poste de chef de la direction ou qui occupent d'autres postes de haute direction au sein de sociétés ouvertes ne devraient pas être administrateurs de plus de deux sociétés ouvertes, y compris Gildan;
- le président et chef de la direction de Gildan ne peut être administrateur de plus de deux sociétés ouvertes, y compris Gildan;
- les administrateurs ne peuvent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, y compris Gildan, sans le consentement du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du conseil.

Les administrateurs sont tenus d'informer le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale avant d'accepter une invitation à siéger à un autre conseil (que ce soit celui d'une société ouverte ou fermée ou d'un organisme sans but lucratif). Cela permet d'évaluer si les administrateurs seront capables de continuer à consacrer suffisamment de temps aux affaires de la Société. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a le pouvoir discrétionnaire de décider, dans certaines circonstances, si un administrateur est capable de siéger au conseil d'un plus grand nombre de sociétés ouvertes que celui prévu dans les lignes directrices précédentes, et il fera part de sa décision à cet égard au conseil.

De plus, en raison des exigences élevées rattachées au rôle et aux responsabilités du comité d'audit et des finances, le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale doivent examiner les invitations faites aux membres du comité d'audit et des finances de se joindre au comité d'audit d'une autre entité inscrite à la cote d'une bourse. Lorsqu'un membre du comité d'audit et des finances siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, y compris la Société, le conseil détermine si ces

responsabilités parallèles nuisent à sa capacité de bien s'acquitter de ses fonctions au sein du comité d'audit et des finances de Gildan. Le conseil demande ensuite que la situation soit corrigée ou, s'il établit que ces responsabilités simultanées ne nuisent pas à la capacité de l'administrateur d'agir en tant que membre du comité, il communique l'information requise.

### **Appartenance commune à des conseils**

Afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil étudie le nombre de conseils auxquels siègent en commun ses administrateurs. À moins de décision à l'effet contraire prise par le conseil, au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes.

### **Changement dans l'occupation principale**

Lorsque l'occupation principale d'un administrateur ou ses liens d'affaires changent énormément par rapport au poste qu'il occupait au moment où il a été invité à se joindre au conseil, l'administrateur doit offrir de démissionner de son poste d'administrateur pour permettre au comité de gouvernance et de responsabilité sociale d'étudier l'incidence de ce changement sur la composition du conseil et de faire des recommandations au conseil quant aux mesures à prendre, le cas échéant.

### **Séances à huis clos**

Afin de préserver leur indépendance de la direction, les membres indépendants du conseil se rencontrent à chaque réunion trimestrielle et spéciale du conseil, sans la présence de la direction et sous la direction du président du conseil indépendant. De même, chaque comité du conseil tient des séances distinctes, sans la présence de la direction sous la direction de son président de comité à chaque réunion trimestrielle et spéciale du comité.

### **Déclaration des conflits d'intérêts**

Conformément aux lois applicables et à la politique d'entreprise de Gildan, chaque administrateur est tenu de déclarer au conseil tout conflit d'intérêts éventuel à l'égard d'une question soumise au conseil ou à un comité du conseil au début de la réunion du conseil ou d'un comité du conseil. L'administrateur qui se trouve en conflit d'intérêts possible ne doit assister à aucune partie de la réunion au cours de laquelle la question en cause est discutée ni prendre part au vote sur cette question.

### **Planification de la relève et renouvellement du conseil**

Le conseil est conscient de l'importance d'entreprendre un processus de renouvellement régulier qui l'aidera à maximiser son efficacité à long terme. À cette fin, il revoit chaque année son plan de relève et a adopté un plan de relève d'urgence en cas de circonstances imprévues. Par conséquent, le conseil a adopté une politique aux termes de laquelle l'administrateur ne

sera pas, à moins que le conseil n'en décide autrement, à son gré, nommé à des fins de réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant son 72<sup>e</sup> anniversaire ou sa 15<sup>e</sup> année de service à titre de membre du conseil, selon la première de ces éventualités à survenir. La décision de prolonger le mandat d'un administrateur sera étudiée par le conseil chaque année.

### **Évaluation annuelle du rendement du conseil**

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable du processus d'évaluation du conseil. Il s'agit d'un processus complet prévoyant l'évaluation du rendement et de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités, des présidents de comité et de chacun des administrateurs. L'évaluation est effectuée chaque année par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale et, tous les trois ans, elle comprend une évaluation externe effectuée par un consultant tiers. L'évaluation interne du conseil comprend deux volets : i) des questionnaires sont remplis par les administrateurs et ii) le président du conseil rencontre chaque administrateur individuellement dans le but d'évaluer les responsabilités et fonctions du conseil, ses activités, la façon dont il se compare aux conseils d'autres sociétés auxquels les administrateurs siègent et le rendement des comités du conseil, et d'inviter des administrateurs à faire des suggestions pour améliorer le rendement du président du conseil, du président de chacun des comités et de chacun des administrateurs. Les résultats des questionnaires sont compilés de manière confidentielle par le secrétaire de la Société au nom du président du conseil pour favoriser la formulation de commentaires exhaustifs et francs. Le président du conseil rencontre ensuite individuellement chacun des administrateurs afin d'engager un dialogue exhaustif et franc quant à l'efficacité du conseil et les points à améliorer.

Les résultats des questionnaires ainsi que les questions soulevées au cours des rencontres individuelles, y compris, le cas échéant, les résultats de l'évaluation du rendement du conseil par un tiers, sont présentés et font l'objet de discussions à la prochaine réunion prévue au calendrier du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. En fonction des résultats des rencontres, le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale présente alors au conseil les conclusions et recommandations du comité en vue d'améliorer le rendement et l'efficacité du conseil et de ses comités.

### **Rémunération des administrateurs**

Le programme de rémunération des administrateurs de la Société vise à recruter et à fidéliser des personnes très compétentes pour siéger au conseil et à ses comités, à harmoniser les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme des actionnaires et à offrir une rémunération proportionnelle aux risques et aux responsabilités associés à l'exercice efficace de la fonction d'administrateur.

Le conseil établit la rémunération des administrateurs en fonction des analyses et des recommandations du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, qui peut retenir les services de toute entreprise indépendante afin de fournir des conseils quant à la rémunération

des administrateurs. Conformément à son mandat, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine régulièrement le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, en tenant compte des responsabilités et des risques rattachés à ces postes et de l'importance de ne pas compromettre l'indépendance des administrateurs, et fait des recommandations au conseil à cet égard. En outre, le comité examine régulièrement le montant et la forme de la rémunération du président du conseil et des présidents de chacun des comités et fait des recommandations au conseil à cet égard.

### **Actionnariat des administrateurs**

Le conseil d'administration estime que les intérêts économiques des administrateurs devraient être alignés sur ceux des actionnaires de la Société. Pour ce faire, et pour s'assurer que les administrateurs se concentrent sur le succès à long terme de la Société, tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction sont tenus d'être propriétaires d'un nombre important d'actions ordinaires et/ou d'unités d'actions différées de la Société. Le conseil a donc adopté une politique officielle en matière d'actionnariat des administrateurs aux termes de laquelle on s'attend à ce que chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction soit et demeure, pendant une période de cinq ans suivant son entrée au conseil, propriétaire d'un nombre d'actions ordinaires (ou d'unités d'actions différées) équivalant en valeur à six fois sa rémunération forfaitaire annuelle en espèces à titre de membre du conseil (selon la valeur marchande des actions ordinaires à la Bourse de New York). Les administrateurs doivent conserver ces titres de capitaux propres pendant leur mandat au conseil et il leur est interdit d'acheter des instruments financiers conçus pour couvrir, monétiser ou compenser une baisse de la valeur marchande des titres de capitaux propres de Gildan.

La Société a adopté un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction afin de faire correspondre leurs intérêts économiques avec ceux des actionnaires de la Société et de les aider à respecter les exigences de la politique en matière d'actionnariat des administrateurs. Une proportion de la rémunération forfaitaire annuelle versée aux membres du conseil est payée sous forme d'unités d'actions différées. Les membres du conseil reçoivent également des unités d'actions différées supplémentaires lorsque des dividendes en espèces sont versés sur les actions ordinaires de la Société.

### **Programme d'orientation et de formation continue des administrateurs**

Le mandat du comité de gouvernance et de responsabilité sociale prévoit que ce comité est responsable d'élaborer, de contrôler et de revoir les programmes d'orientation, de mentorat et de formation continue à l'intention des administrateurs.

Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse d'information exhaustive sur les activités de la Société, ses plans d'affaires stratégiques et d'exploitation, son rendement en matière d'exploitation, son approche en matière de gouvernance et sa situation financière. Les

nouveaux administrateurs participent également à des rencontres d'orientation individuelles avec le président et chef de la direction ainsi que d'autres membres de la haute direction pour mieux comprendre notre entreprise et nos activités. Les présidents de comités rencontrent également les nouveaux administrateurs pour discuter des priorités et des attentes du conseil et des comités relativement à chacun d'eux. Le conseil s'assure que les nouveaux membres du conseil comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités ainsi que la participation attendue de chaque administrateur, y compris, plus particulièrement, l'engagement personnel que la Société attend de ses administrateurs. À cette fin, les nouveaux administrateurs sont affectés à un administrateur en poste qui leur sert de mentor, leur offrant des conseils sur le travail du conseil et des comités et sur d'autres questions.

En outre, le président du conseil, en consultation avec le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, veille à ce que les membres du conseil aient accès à de la formation et à de l'information d'une façon continue et au besoin. Afin de faciliter la formation continue des administrateurs de la Société, les membres de la haute direction font des présentations régulières au conseil sur les principaux secteurs d'activité de la Société et organisent des présentations par des experts externes au conseil et/ou à ses comités sur des sujets d'intérêt qui concernent les activités de la Société. De plus, le comité s'informe périodiquement auprès des administrateurs afin de déterminer leurs besoins et leurs intérêts en matière de formation et de perfectionnement et organise des visites des diverses installations et exploitations de Gildan. Enfin, les administrateurs sont incités à participer à des programmes de développement professionnel externes et la Société rembourse à chaque administrateur un montant prédéterminé par année visant à couvrir les dépenses liées à la participation à de tels programmes.

### **Services de conseillers indépendants**

Dans l'exécution de ses responsabilités, le conseil ou un comité du conseil peut, au besoin, et à la condition qu'il en avise le président du conseil, retenir les services d'un conseiller externe aux frais de la Société pour qu'il lui fournisse des conseils et de l'aide. Tout administrateur peut également, sous réserve de l'approbation du président du conseil, retenir les services d'un conseiller externe aux frais de la Société.

### **Accès direct à la direction**

Les membres du conseil ont un accès total à la direction de la Société. De plus, le conseil invite la direction à communiquer avec lui lorsque les compétences et l'aide d'un dirigeant peuvent améliorer la compréhension d'une question particulière dont le conseil est saisi.

### **Planification de la relève du chef de la direction et des membres de la haute direction**

Le conseil est responsable, directement et par l'entremise de son comité de rémunération et des ressources humaines, de veiller à ce qu'il existe des mécanismes adéquats en place aux



fins de la planification de la relève du chef de la direction de la Société et des autres postes de direction clés. Le conseil aborde officiellement la question de la planification de la relève au moins une fois par année lors d'une réunion privée avec le chef de la direction. À la réunion, le chef de la direction présente au conseil le plan de relève pour son poste ainsi que les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le conseil évalue le degré de préparation pour combler les vacances éventuelles avec des personnes qualifiées en discutant des compétences requises pour les postes clés et des questions de développement pour chaque candidat remplaçant potentiel, et du rendement de chaque membre de la haute direction dans son rôle actuel.

### **Code d'éthique et autres politiques d'entreprise**

Gildan s'est engagée à respecter les plus hautes normes en matière de déontologie. Le conseil a adopté le Code d'éthique de Gildan (le « **Code d'éthique** »), qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Gildan. Le Code d'éthique sert à guider les activités et les pratiques commerciales de la Société dans le monde entier et à inciter les employés à prendre des décisions qui respectent les valeurs et les principes fondamentaux de Gildan.

Le Code d'éthique aborde plusieurs questions, dont les conflits d'intérêts, l'intégrité des dossiers de la Société, la confidentialité de l'information relative à la Société, la protection et l'utilisation des biens et des occasions d'affaires de la Société, les relations avec les employés, la protection des droits de la personne, la santé et la sécurité, les lois anticorruption, les délits d'initiés, le respect des lois et la dénonciation de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de surveiller le respect du Code d'éthique. Chaque employé de la Société reçoit au moment de son embauche une copie du Code d'éthique, qu'il signe. En outre, la Société mène un processus annuel d'attestation de la conformité, dans le cadre duquel les dirigeants et certains employés sont tenus d'attester qu'ils respectent le Code d'éthique ainsi que d'autres politiques clés de la Société, telles que la politique en matière de lutte contre la corruption et le programme de conformité, ainsi que la politique en matière de protection de l'information, ainsi que de déclarer tout conflit d'intérêts existant ou potentiel. Le chef du contentieux et secrétaire de la Société fait un compte rendu sur les résultats de ce processus au conseil chaque année.

En plus du Code d'éthique, le conseil a adopté diverses politiques d'entreprise, notamment la politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes, qui fournit aux employés et aux non-employés un moyen de signaler les gestes contraires à l'éthique ou douteux posés par la Société ou ses employés.

### **Interaction avec les actionnaires**

Le conseil reconnaît l'importance d'entretenir des communications constructives et significatives avec les actionnaires de la Société et valorise les commentaires et les points de vue de ces derniers. Pour faciliter cette interaction, la Société a adopté une Politique d'implication des actionnaires qui décrit l'approche du conseil en matière de communication et d'interaction avec les actionnaires de la Société.

Chaque année, dans le cadre de son plan d'interaction avec les actionnaires, le président du conseil d'administration rencontre des actionnaires institutionnels afin d'interagir de façon proactive et réactive avec les principaux actionnaires institutionnels de Gildan et de discuter de questions de gouvernance. Le président du conseil décide quels présidents de comités ou autres administrateurs assisteront aux rencontres, en fonction des sujets précis qui seront abordés. Ces administrateurs préparent un rapport de la rencontre à l'intention du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le conseil, et lui fournir de la rétroaction, par l'entremise du secrétaire de la Société. Les communications peuvent être envoyées i) par la poste dans une enveloppe portant la mention « Confidentiel » et adressée au Conseil d'administration de Gildan, Les Vêtements de Sport Gildan Inc., au 600, boul. de Maisonneuve Ouest, 33<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) H3A 3J2 Canada; ou ii) par courriel à l'adresse [corporate.governance@gildan.com](mailto:corporate.governance@gildan.com).

### **Gestion du risque**

La surveillance efficace des risques constitue une priorité importante pour le conseil. Le conseil a mis en œuvre un cadre de gestion des risques afin de :

- comprendre les principaux risques qui touchent la stratégie et l'entreprise de la Société;
- répartir les responsabilités liées à la surveillance des risques entre tous les membres du conseil et de ses comités;
- surveiller les systèmes en place pour cerner et gérer les risques commerciaux et occasions d'affaires;
- favoriser une culture de sensibilisation au risque appropriée.

Le conseil assure la surveillance des risques dans son ensemble et par l'intermédiaire de ses comités en fonction du cadre de gouvernance des risques susmentionné, qui établit des politiques et des processus spécifiques pour l'évaluation continue des risques touchant notre entreprise. Il s'agit notamment des risques liés à nos activités, aux finances, à la conformité, à la cybersécurité, à la stratégie et à l'environnement, y compris les changements climatiques, ainsi que des risques politiques et sociaux et des risques liés aux droits de la personne. Le comité d'audit et des finances supervise les processus en place visant à identifier les risques commerciaux et les occasions d'affaires et la mise en œuvre de processus visant à gérer ces risques et occasions. Le comité surveille également les risques liés aux états financiers et au processus de communication de l'information financière de la Société ainsi qu'aux questions de comptabilité. De même, le comité de rémunération et des ressources humaines surveille

l'identification et la gestion des risques en lien avec les politiques en matière de rémunération et, sur une base annuelle, il identifie et évalue les risques associés à chacune des composantes de la rémunération globale des membres de la haute direction. Enfin, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale surveille la conformité aux politiques et pratiques de Gildan en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, ainsi que de responsabilité environnementale et sociale, notamment les questions qui concernent les changements climatiques, la main-d'œuvre, les droits de la personne, la santé et la sécurité ainsi que d'autres questions de développement durable.

Le comité d'audit et des finances reçoit régulièrement des mises à jour de la direction concernant son processus et ses initiatives en matière de gestion des risques. En outre, une fois l'an, la direction présente au conseil, dans le cadre de son plan stratégique à long terme, une analyse portant sur chacun des principaux risques qui pourraient augmenter la variabilité du plan.

### **Modification**

Ces lignes directrices peuvent être modifiées à l'occasion par le conseil.

\* \* \* \* \*

Adopté par le conseil d'administration le 3 février 2004.

Dernière modification apportée le 3 mai 2023.