



**AVIS DE CONVOCATION
À L'ASSEMBLÉE
ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES**

**CIRCULAIRE DE
SOLLICITATION DE
PROCURATIONS DE LA
DIRECTION**



LE 9 MARS 2021

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Aux actionnaires de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (la « Société »),

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») de la Société sera transmise en direct par webdiffusion audio le jeudi 6 mai 2021 à 10 h (heure de Montréal), aux fins suivantes :

- (i) recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 3 janvier 2021 ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
- (ii) élire dix administrateurs pour un mandat d'un an;
- (iii) examiner et, s'il est jugé opportun, approuver une résolution consultative (dont le texte intégral est reproduit à l'annexe C de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe) sur les pratiques de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;
- (iv) nommer l'auditeur pour un mandat d'un an;
- (v) traiter toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

En raison de l'impact continu de la pandémie de COVID-19, nous tiendrons encore cette année l'assemblée sous forme virtuelle seulement. Celle-ci sera transmise en direct par webdiffusion audio. Nous sommes convaincus que le fait de tenir une assemblée virtuelle se traduira par une participation accrue de nos actionnaires, en permettant à ceux qui ne pourraient pas autrement se rendre à une assemblée physique de participer en ligne. Les actionnaires, quel que soit leur emplacement, auront tous une chance égale de participer à l'assemblée et d'interagir avec les administrateurs, les membres de la direction de la Société et les autres actionnaires. Les actionnaires ne pourront pas assister en personne à l'assemblée. Lors de l'assemblée, les actionnaires auront l'occasion de poser des questions et de voter sur plusieurs questions importantes. Nous encourageons les actionnaires à participer à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer, voter et poser des questions en ligne à l'assemblée au <https://web.lumiagm.com/495431045>. Les actionnaires non inscrits (c'est-à-dire les actionnaires qui détiennent leurs actions par l'entremise d'un courtier, d'une banque, d'une société de fiducie, d'un dépositaire, d'un prête-nom ou d'un autre intermédiaire) qui ne se sont pas nommés eux-mêmes fondés de pouvoir pourront assister en tant qu'invités seulement. Les invités pourront écouter l'assemblée, mais ne pourront pas voter ni poser de questions. Le présent document contient des renseignements importants et des instructions détaillées sur la manière de participer à l'assemblée.

Montréal (Québec) Canada, le 9 mars 2021.

Par ordre du conseil d'administration,
La vice-présidente, chef du contentieux
et secrétaire,



Lindsay Matthews

Les actionnaires peuvent exercer leurs droits en assistant à l'assemblée virtuelle en ligne ou en remplissant un formulaire de procuration. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée virtuelle, veuillez remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. L'actionnaire qui souhaite se faire représenter à l'assemblée par un fondé de pouvoir autre que les administrateurs et dirigeants indiqués sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote (les « fondés de pouvoir de Gildan ») peut le faire en inscrivant le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote et en remettant ce formulaire suivant les directives. L'actionnaire doit avoir rempli et remis son formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, avant de passer à l'étape suivante, soit l'inscription de son fondé de pouvoir. L'actionnaire qui souhaite se faire représenter à l'assemblée par une personne autre qu'un fondé de pouvoir proposé par Gildan, en particulier l'actionnaire non inscrit qui souhaite se nommer lui-même fondé de pouvoir pour assister, participer et voter à l'assemblée, DOIT inscrire ce fondé de pouvoir une fois remis le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dans lequel il nomme ce fondé de pouvoir. Si l'actionnaire omet d'inscrire son fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de numéro de contrôle pour participer à l'assemblée. Sans numéro de contrôle, le fondé de pouvoir ne sera pas en mesure d'assister, de participer et de voter à l'assemblée. Pour inscrire un fondé de pouvoir, l'actionnaire DOIT visiter l'adresse <http://www.computershare.com/gildan> et fournir les coordonnées de son fondé de pouvoir à Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la Société, de sorte que cette dernière puisse lui envoyer un numéro de contrôle par courriel.

Les procurations doivent parvenir à Computershare, 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1) au plus tard à 10 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés conformément aux instructions données dans la procuration.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, appelez Computershare au 1 800 564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au +1 514 982-7555 (en dehors de l'Amérique du Nord) au sujet de toute question relative au vote.

Shareholders who would rather receive the Management Information Circular in English should notify the Corporate Secretary of Gildan Activewear Inc. of that fact.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Sauf indication contraire, l'information contenue dans les présentes est donnée en date du 9 mars 2021. Tous les montants en dollars figurant dans les présentes sont exprimés en dollars américains, la monnaie fonctionnelle et de présentation de l'information de la Société, et le symbole « \$ » fait référence au dollar américain, à moins d'indication contraire.

TABLE DES MATIÈRES

INVITATION AUX ACTIONNAIRES	1	Indépendance des administrateurs	75
SOMMAIRE	2	Mandat officiel du conseil	76
VOTE ET PROCURATIONS	4	Descriptions de poste officielles	77
QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE	11	Élection des administrateurs	78
Élection des administrateurs	11	Comités du conseil	78
Nomination de l'auditeur	12	Réunions du conseil et des comités	84
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction	13	Évaluation du rendement du conseil	86
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS – CANDIDATS	14	Sélection des administrateurs	87
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	22	Orientation et formation continue des administrateurs	91
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	26	Rémunération des administrateurs	94
Un message du comité de la rémunération et des ressources humaines	26	Informations sur le comité d'audit	94
Détermination de la rémunération	31	Gestion du risque	94
Nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction	34	Planification de la relève – Chef de la direction et membres de la haute direction	95
Nos membres de la haute direction visés	42	Planification stratégique	96
Notre programme de rémunération des membres de la haute direction	44	Interaction avec les actionnaires	96
Salaire de base	45	OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS	97
Incitatifs à court terme (RÉUSSIR)	46	INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES	97
Incitatifs à long terme	49	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	97
Autre rémunération	57	Information supplémentaire	97
Politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction	58	Propositions d'actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2021	97
Évaluation du risque lié au programme de rémunération des membres de la haute direction	60	Approbation de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction	98
Rémunération des membres de la haute direction visés	62	ANNEXE A MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	99
ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	71	ANNEXE B INCITATIFS À LONG TERME	103
Code d'éthique	72	ANNEXE C VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	110
Critères environnementaux, sociaux et gouvernance (ESG)	74		

INVITATION AUX ACTIONNAIRES

À nos actionnaires,

Au nom du conseil d'administration et de la direction de la Société, nous sommes heureux de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra cette année sous forme virtuelle seulement, le jeudi 6 mai 2021 à 10 h (heure de Montréal). Encore une fois cette année, nous avons décidé, compte tenu de l'impact continu de la COVID-19 sur la santé publique, de tenir l'assemblée annuelle sous forme virtuelle seulement. L'assemblée sera transmise en direct par webdiffusion audio à l'adresse <https://web.lumiagm.com/495431045>. Bien qu'ils ne puissent pas assister en personne à l'assemblée, les actionnaires, où qu'ils se trouvent, auront tous une chance égale de participer à l'assemblée et d'interagir avec les administrateurs et les membres de la direction de la Société et les autres actionnaires. Un résumé des renseignements dont les actionnaires auront besoin pour assister à l'assemblée en ligne se trouve ci-après à la rubrique intitulée « Vote et procurations ».

L'assemblée annuelle vous donne l'occasion de voter sur plusieurs questions importantes ainsi que de prendre directement connaissance de nos résultats financiers et de nos plans stratégiques pour l'avenir. La circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe présente les questions qui seront soumises à l'assemblée et fournit de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction de la Société et sur ses pratiques en matière de gouvernance.

Votre participation à l'assemblée est importante pour nous et nous apprécions votre opinion à titre d'actionnaires. Vous pouvez voter en assistant à l'assemblée virtuelle ou par téléphone, par Internet ou en remplissant et en retournant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint. Veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Vote et procurations » de la présente circulaire. Si vous avez des questions, mais ne pouvez pas assister à l'assemblée en ligne, vous pouvez toujours communiquer avec le conseil conformément à notre politique en matière d'interaction avec les actionnaires, qui est affichée sur le site Web de la Société à l'adresse www.gildancorp.com.

Nous serons heureux de vous compter parmi nous à l'assemblée et vous remercions pour l'appui que vous ne cessez de nous témoigner.

Cordialement,



Le président du conseil d'administration,



Donald C. Berg



Le président et chef de la direction,



Glenn J. Chamandy

SOMMAIRE




Le sommaire suivant présente certains renseignements importants que vous trouverez dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « **circulaire** ») de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (la « **Société** » ou « **Gildan** »).

Questions soumises aux actionnaires

QUESTION	RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL	INFORMATION
Élection de dix administrateurs	POUR chaque candidat	pages 14 à 19
Nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur	POUR	page 12
Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction	POUR	page 13

Nos candidats aux postes d'administrateurs

NOM ET RÉGION	ÂGE	ADMINISTRATEUR DEPUIS	POSTE	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020	CONSEILS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES	DOMAINES D'EXPERTISE
Donald C. Berg Floride, États-Unis  Indépendant	65	2015	Président, DCB Advisory Services	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> Comptabilité financière/Audit Développement de l'entreprise Vente au détail/Distribution Relations gouvernementales/Politiques publiques
Maryse Bertrand Québec, Canada  Indépendante	62	2018	Administratrice de sociétés	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ESG/Santé et sécurité Développement de l'entreprise Marchés financiers Gestion du risque
Marc Caira Ontario, Canada  Indépendant	67	2018	Administrateur de sociétés	100 %	—	<ul style="list-style-type: none"> International Leadership au niveau de la haute direction Vente au détail/Distribution Marketing/Publicité
Glenn J., Chamandy Québec, Canada  Non indépendant	59	1984	Président et chef de la direction, Les Vêtements de Sport Gildan Inc.	100 %	—	<ul style="list-style-type: none"> Leadership au niveau de la haute direction Vente au détail/Distribution Fabrication/Chaîne d'approvisionnement ESG/Santé et sécurité
Shirley E. Cunningham Floride, États-Unis  Indépendante	60	2017	Administratrice de sociétés	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> International Développement de l'entreprise Ressources humaines Cybersécurité/Technologie
Russell Goodman Québec, Canada  Indépendant	67	2010	Administrateur de sociétés	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> Comptabilité financière/Audit Développement de l'entreprise International Marchés financiers
Charles M. Herington Floride, États-Unis  Indépendant	61	2018	Chef de l'exploitation, vice-président du conseil et président des activités mondiales de Zumba Fitness LLC	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> International Développement de l'entreprise Leadership au niveau de la haute direction Ressources humaines

NOM ET RÉGION	ÂGE	ADMINISTRATEUR DEPUIS	POSTE	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS EN 2020	CONSEILS D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES	DOMAINES D'EXPERTISE
Luc Jobin Québec, Canada Indépendant	61	2020	Administrateur de sociétés	95 %	1	– Comptabilité financière/Audit – Développement de l'entreprise – Leadership au niveau de la haute direction – Fabrication/Chaîne d'approvisionnement
						
Craig A. Leavitt New York, États-Unis Indépendant	60	2018	Administrateur de sociétés	100 %	1	– Leadership au niveau de la haute direction – International – Vente au détail/Distribution – Marketing/Publicité
						
Anne Martin-Vachon Québec, Canada Indépendante	59	2015	Chef de la direction, Vente au détail, Rogers Communications Inc.	100 %	—	– Vente au détail/Distribution – Marketing/Publicité – Stratégie – Leadership au niveau de la haute direction
						

Nous considérons que des pratiques solides et transparentes en matière de gouvernance contribuent de façon importante au succès global de Gildan et nous sommes résolus à adopter et à adhérer aux plus hautes normes de gouvernance. Voici certaines de nos pratiques exemplaires :

- Tous les membres du conseil sont indépendants, sauf le chef de la direction
- Président du conseil indépendant
- Tous les membres des comités du conseil sont indépendants
- Élection annuelle des administrateurs (pas d'échelonnement de mandat)
- Administrateurs élus de façon individuelle (pas de suffrage pluri-nominal)
- Vote majoritaire pour les administrateurs
- Durée du mandat des administrateurs
- Rencontres à huis clos des administrateurs indépendants à toutes les réunions du conseil et des comités
- Séances d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs
- Lignes directrices en matière d'appartenance commune à d'autres conseils
- Politique de diversité du conseil
- Évaluation annuelle formelle de la performance du conseil
- Politique en matière d'interaction avec les actionnaires
- Code d'éthique
- Lignes directrices en matière d'actionariat pour les administrateurs et les membres de la haute direction
- Processus de gestion des risques

Faits saillants de notre programme de rémunération des membres de la haute direction

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction vise à relier le salaire des membres de la haute direction au rendement de Gildan et à faire correspondre les intérêts de la haute direction à ceux des actionnaires de Gildan. Voici certains faits saillants de la rémunération :

- Les primes annuelles sont conditionnelles à l'atteinte d'objectifs de rendement préétablis liés à des objectifs financiers et qualitatifs
- Tranche importante de la rémunération annuelle des membres de la haute direction au niveau cible « à risque »
- Plafonnement au double de la cible du montant qu'un membre de la haute direction peut recevoir aux termes du régime incitatif à court terme
- Absence de paiement minimum garanti aux termes du régime incitatif à court terme
- Attributions fondées sur des titres de capitaux propres aux termes du régime incitatif à long terme conçues de manière à favoriser le rendement dans une perspective à long terme
- Absence d'opérations de couverture ou de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres par les membres de la haute direction
- Recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant
- Absence d'avantages indirects excessifs
- Recours à des simulations de crise et à des contrôles *a posteriori* pour évaluer la correspondance entre la rémunération et le rendement
- Plafonnement au double de la cible des paiements au titre des unités d'actions liées au rendement aux termes du régime incitatif à long terme
- Recours à un groupe de référence représentatif et pertinent
- Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
- Politique de récupération de la rémunération incitative des membres de la haute direction
- Lignes directrices en matière d'avoir minimal en actions pour les membres de la haute direction
- Lignes directrices en matière d'actionnariat postérieur à l'emploi pour le président et chef de la direction
- Utilisation du pouvoir discrétionnaire du conseil pour modifier des attributions incitatives à court et à long terme, si nécessaire, pour régler les problèmes éventuels

VOTE ET PROCURATIONS

Sollicitation de procurations

La présente circulaire est envoyée relativement à la sollicitation de procurations par la direction de la Société en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société qui se tiendra le jeudi 6 mai 2021 (l'« assemblée »), à 10 h (heure de Montréal) sous forme virtuelle seulement et sera transmise en direct par webdiffusion audio à l'adresse <https://web.lumiagm.com/495431045>, et sera tenue aux fins mentionnées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« avis de convocation à l'assemblée ») et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. La sollicitation se fait principalement par la poste; toutefois, des procurations peuvent également être sollicitées par téléphone, par télécopieur ou au moyen d'autres communications personnelles par des dirigeants ou d'autres employés de la Société. Les frais de sollicitation seront à la charge de la Société, hormis les frais de sollicitation des porteurs non inscrits opposés (voir la rubrique intitulée « Actionnaires non inscrits » ci-après).

Notification et accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, Gildan suit cette année les procédures de notification et d'accès (au sens du *Règlement 54-101, Communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* (le « Règlement 54-101 »)) pour la remise aux actionnaires inscrits et non inscrits des documents relatifs à l'assemblée, y compris la présente circulaire. Gildan a recours à ces procédures également pour la transmission de ses états financiers consolidés annuels aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, plutôt que de recevoir la circulaire et les états financiers consolidés annuels de la Société par la poste, les actionnaires y ont accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement les frais d'impression et d'envoi postal de la Société et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de matériaux et d'énergie. Les actionnaires recevront néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste leur permettant d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions (à moins qu'ils n'aient choisi de recevoir les

documents relatifs aux procurations par voie électronique); toutefois, au lieu de recevoir automatiquement un exemplaire imprimé de la présente circulaire et des états financiers consolidés annuels de la Société, ils recevront un avis leur indiquant comment ils peuvent consulter la circulaire et les états financiers consolidés annuels par voie électronique et comment ils peuvent en demander un exemplaire imprimé. La présente circulaire et les états financiers consolidés annuels de la Société peuvent être consultés sur le site Web de Gildan au www.gildancorp.com, sur SEDAR au www.sedar.com et sur EDGAR au www.sec.gov.

Les actionnaires peuvent demander sans frais une copie papier de la présente circulaire et/ou des états financiers consolidés annuels de la Société dans l'année qui suit la date de dépôt de la présente circulaire sur SEDAR. Les actionnaires peuvent en faire la demande à tout moment avant l'assemblée en communiquant avec l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de Gildan (l'« **agent des transferts** »), Services aux investisseurs Computershare inc., sur son site Internet au www.investorcentre.com/service ou par téléphone au 1 866 964-0492. Après l'assemblée, les demandes peuvent être faites sur notre site Internet au www.gildancorp.com.



Assemblée virtuelle seulement

En raison de l'impact continu de la pandémie de COVID-19, nous tiendrons encore cette année l'assemblée sous forme virtuelle seulement. Celle-ci sera transmise en direct par webdiffusion audio. Les actionnaires, quel que soit leur emplacement, auront tous une chance égale de participer à l'assemblée et d'interagir avec les administrateurs et les membres de la direction de la Société et les autres actionnaires.

Participation à l'assemblée

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés qui participent à l'assemblée en ligne pourront assister, participer et voter à l'assemblée, à condition d'être connectés à Internet et de respecter toutes les exigences énoncées ci-après aux rubriques « Comment voter » et « Présence et participation à l'assemblée ». Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés

eux-mêmes fondés de pouvoir pourront assister en tant qu'invités. Les invités pourront écouter l'assemblée, mais ne pourront pas voter ni poser de questions. Voir « Comment voter » et « Présence et participation à l'assemblée ».



Renseignements sur le vote

Veillez lire attentivement la présente rubrique, car elle contient des renseignements importants sur la manière de voter. Nous avons envoyé ou fait envoyer des formulaires de procuration à nos actionnaires inscrits et des formulaires d'instructions de vote à nos actionnaires non inscrits.

Actions comportant droit de vote et principaux porteurs

En date du 9 mars 2021, 198 422 935 actions ordinaires de la Société (les « **actions ordinaires** ») étaient émises et en circulation. Chaque action ordinaire confère à son porteur le droit d'exprimer une voix à l'égard des questions soumises au vote à l'assemblée.

Les porteurs d'actions ordinaires dont le nom figure sur les listes d'actionnaires de la Société à la fermeture des bureaux, heure de Montréal, le 9 mars 2021, date fixée par la Société pour déterminer les porteurs inscrits d'actions ordinaires qui sont habiles à recevoir l'avis de convocation à l'assemblée, pourront exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires dont ils sont les porteurs inscrits à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, en personne ou par procuration. En date du 9 mars 2021, les actions ordinaires conféraient globalement 198 422 935 droits de vote à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, selon les plus récents renseignements mis à la disposition du public, personne n'est véritable propriétaire, directement ou indirectement, ou n'exerce le contrôle ou n'a une emprise sur 10 % ou plus de toute catégorie de titres comportant droit de vote de la Société au 9 mars 2021.

Nomination des fondés de pouvoir

Les personnes proposées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs

et des dirigeants de la Société (les « **fondés de pouvoir de Gildan** »). **Chaque actionnaire peut se faire représenter à l'assemblée par une personne autre que les fondés de pouvoir de Gildan.** Pour ce faire, l'actionnaire doit inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et biffer les noms qui y sont imprimés ou remplir un autre formulaire de procuration en bonne et due forme. Le formulaire de procuration rempli doit parvenir à l'agent des transferts de la Société (Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1) au plus tard à 10 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement où la procuration doit être utilisée.

Pouvoir discrétionnaire des fondés de pouvoir

Les personnes désignées fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint voteront (ou s'abstiendront de voter), dans tout scrutin pouvant être tenu, conformément aux instructions figurant sur le formulaire de procuration. Le vote de l'actionnaire qui précise un choix quant à une question soumise à l'assemblée sera exercé conformément à ses instructions. **Si aucune instruction n'est donnée, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires seront exercés POUR l'élection des candidats proposés par le conseil d'administration de la Société (le « conseil d'administration » ou le « conseil ») aux postes d'administrateurs, POUR la résolution consultative (énoncée à l'annexe C) relative aux pratiques de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction et POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur. Une procuration remplie confère aux personnes qui y sont nommées un pouvoir discrétionnaire relativement aux modifications apportées aux questions mentionnées dans l'avis de convocation à l'assemblée et relativement aux autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.** En date des présentes, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question devant être ainsi soumise à l'assemblée. Si des modifications ou d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, les personnes nommées dans le formulaire

de procuration ci-joint voteront à l'égard de ces questions selon leur bon jugement.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont inscrites directement à votre nom auprès de notre agent des transferts. Vous pouvez détenir vos actions ordinaires sous la forme d'un certificat physique d'actions ou par le biais du système d'inscription directe (SID) dans les registres de notre agent des transferts sous forme électronique.

Vous êtes actionnaire non inscrit (un « **porteur non inscrit** ») si les actions ordinaires que vous détenez en propriété véritable sont inscrites : (i) au nom d'un intermédiaire avec qui vous traitez relativement à vos actions ordinaires (un « **intermédiaire** »), comme un courtier en valeurs mobilières, une banque, une société de fiducie et un fiduciaire ou administrateur de REER, CELI, FERR et REEE autogéré ou d'un autre régime semblable; ou (ii) au nom d'une agence de compensation dont l'intermédiaire est un adhérent. Conformément au Règlement 54-101, la Société a envoyé des exemplaires de l'avis de convocation à l'assemblée et de l'avis de disponibilité des documents de procuration aux agences de compensation et aux intermédiaires afin qu'ils soient remis aux porteurs non inscrits. Les intermédiaires sont tenus d'envoyer les avis aux porteurs non inscrits et, à cette fin, ils font souvent appel à une société de services (comme Broadridge ou Computershare au Canada). Les porteurs non inscrits ne peuvent se servir d'un formulaire d'instructions de vote reçu de Broadridge ou de Computershare pour voter directement à l'assemblée. Seuls les actionnaires inscrits ou les personnes qu'ils nomment fondés de pouvoir sont autorisés à voter à l'assemblée.

Si vous recevez plusieurs avis de convocation à l'assemblée, formulaires de procuration ou formulaires d'instructions de vote, cela signifie que vous avez plusieurs comptes auprès de courtiers ou d'autres prête-noms ou auprès de notre agent des transferts, selon le cas, par l'intermédiaire desquels vous détenez des actions ordinaires. La procédure de vote est différente selon que vous êtes actionnaire inscrit ou porteur non inscrit. Veuillez suivre attentivement les instructions et voter ou fournir des instructions de vote pour toutes les actions ordinaires que vous détenez. Si vous avez des

questions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à des actions ordinaires détenues par l'entremise d'un intermédiaire, veuillez communiquer directement avec votre intermédiaire.

Dans tous les cas, les porteurs non inscrits doivent lire attentivement les instructions transmises par leur intermédiaire, y compris celles concernant le moment, l'endroit et le mode de livraison du formulaire d'instructions de vote ou du formulaire de procuration.

Si vous êtes un porteur non inscrit, vous pouvez révoquer des instructions de vote données à un intermédiaire à tout moment en envoyant un avis écrit à ce dernier.

La direction de la Société n'a pas l'intention de payer un intermédiaire pour faire livrer les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits qui se sont opposés à ce que leur intermédiaire communique l'information concernant leur propriété à la Société (les « **porteurs non inscrits opposés** »). Les porteurs non inscrits opposés ne recevront pas les documents relatifs à l'assemblée, à moins que leur intermédiaire n'en assume les frais de livraison.

Comment voter

Les actionnaires de Gildan peuvent voter par procuration avant l'assemblée ou voter à l'assemblée, comme il est décrit ci-après.

1. Vote par procuration avant l'assemblée




Vous pouvez voter avant l'assemblée en remplissant votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote conformément aux directives qui y sont indiquées. Les porteurs non inscrits doivent suivre rigoureusement les directives de leurs intermédiaires pour que les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires soient exercés à l'assemblée. Le vote par procuration est le moyen le plus facile de voter. Vous donnez à une autre personne l'autorisation d'assister à l'assemblée et de voter en votre nom.

Les fondés de pouvoir de Gildan désignés dans le formulaire de procuration ci-joint voteront (ou s'abstiendront de voter), dans tout scrutin pouvant être tenu, conformément à vos instructions. Si des modifications sont apportées aux points

à l'ordre du jour ou si de nouvelles questions sont dûment soumises à l'assemblée, le fondé de pouvoir pourra voter sur ces questions comme bon lui semble.

Vous avez le droit de nommer un fondé de pouvoir autre qu'une personne proposée par Gildan. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire. Voir « Désignation d'un tiers à titre de fondé de pouvoir » ci-après.

Il existe trois façons pour les actionnaires inscrits de voter par procuration avant l'assemblée :

- a)  **Vote par téléphone** - Vous pouvez voter en composant le numéro de téléphone sans frais **1 866 732-VOTE (8683)**. Vous devrez composer votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration. Si vous votez par téléphone, vous ne pouvez pas désigner un fondé de pouvoir autre que les fondés de pouvoir de Gildan nommés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Veuillez suivre les instructions vocales qui vous permettent d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires et confirmer que vos instructions ont été correctement enregistrées.
- b)  **Vote par Internet** – Vous pouvez voter en ouvrant une session sur le site Web indiqué sur le formulaire de procuration à l'adresse www.investorvote.com. Veuillez suivre les indications du site Web qui vous permettent d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires et confirmer que vos instructions ont été correctement enregistrées.
- c)  **Retour de votre formulaire de procuration par la poste** – Remplissez et signez le formulaire de procuration ci-joint et retournez-le par la poste dans l'enveloppe affranchie fournie.

Les procurations, qu'elles soient remises par Internet, par téléphone ou par la poste comme il est décrit ci-dessus, doivent parvenir à l'agent des transferts de la Société (Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1) au plus tard à 10 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Les droits de vote

rattachés à vos actions ordinaires seront exercés conformément aux instructions données dans la procuration. Le délai de remise des procurations peut être supprimé ou prorogé par le président de l'assemblée à son entière discrétion et sans préavis.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez appeler Services aux investisseurs Computershare inc., notre agent des transferts, **au 1 800 564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au +1 514 982-7555 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord), au sujet de toute question concernant le vote.**

Les porteurs non inscrits recevront un avis de convocation à l'assemblée, un avis de disponibilité des documents de procuration et le formulaire d'instructions de vote indirectement par leur intermédiaire. L'avis de convocation à l'assemblée et l'avis de disponibilité des documents de procuration contiennent des instructions sur la façon d'accéder à nos documents de procuration et de retourner vos instructions de vote. Vous devez suivre les instructions de vote de votre intermédiaire. Les intermédiaires peuvent fixer des délais pour le vote qui sont plus en avance que ceux indiqués dans la présente circulaire. Veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir plus de détails.

2. Vote à l'assemblée

Les actionnaires inscrits peuvent voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'assemblée, comme il est décrit plus en détail à la rubrique intitulée « Présence et participation à l'assemblée » ci-après.

Les porteurs non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y participer en tant qu'invités. Cela est dû au fait que la Société et notre agent des transferts n'ont aucun registre des porteurs non inscrits de la Société, si bien qu'ils ne connaissent pas vos avoirs en actions et ne savent pas si vous avez le droit de voter, à moins que vous vous soyez nommé vous-même fondé de pouvoir. Si vous êtes un porteur non inscrit et souhaitez voter à l'assemblée, veuillez vous nommer vous-même fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé et suivre toutes les directives, y compris quant au

délai, fournies par votre intermédiaire. Voir « Désignation d'un tiers à titre de fondé de pouvoir » ci-après et « Présence et participation à l'assemblée ».

Désignation d'un tiers à titre de fondé de pouvoir

Le texte qui suit s'applique aux actionnaires qui souhaitent nommer comme fondé de pouvoir une personne autre que les fondés de pouvoir de Gildan indiqués dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, notamment les porteurs non inscrits qui souhaitent se nommer eux-mêmes fondés de pouvoir afin d'assister, de participer, de voter ou de poser des questions à l'assemblée. Les actionnaires qui souhaitent nommer comme fondé de pouvoir une personne autre que les fondés de pouvoir de Gildan (y compris eux-mêmes) afin d'assister et de participer à l'assemblée et d'y exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires DOIVENT remettre leur formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, les désignant eux-mêmes ou désignant ce fondé de pouvoir tiers ET s'inscrire ou inscrire ce fondé de pouvoir tiers en ligne, comme il est décrit ci-après. Leur inscription ou l'inscription du fondé de pouvoir tiers est une étape supplémentaire qu'ils devront suivre APRÈS avoir remis le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Si l'actionnaire omet d'inscrire son fondé de pouvoir, ce dernier ne recevra pas de numéro de contrôle pour voter à l'assemblée et, par conséquent, ne pourra participer à l'assemblée qu'à titre d'invité.

- **Étape 1 – Remettre votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.** Pour nommer un fondé de pouvoir autre qu'un fondé de pouvoir de Gildan (y compris vous-même), indiquez votre nom ou le nom de la personne dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote (si cela est permis) et remettez le formulaire selon les directives. L'actionnaire doit avoir rempli et remis son formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, avant de passer à l'étape suivante, soit l'inscription de son fondé de pouvoir.

Si vous êtes un porteur non inscrit et souhaitez voter à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé par votre

intermédiaire, suivre toutes les directives fournies par votre intermédiaire ET vous inscrire vous-même en tant que votre fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-après. Ce faisant, vous demandez à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir. Il est important de suivre les directives de votre intermédiaire concernant la manière de signer et de retourner les documents. Voir « Présence et participation à l'assemblée ».

Si vous êtes un porteur non inscrit qui se trouve aux États-Unis et qui souhaite voter lors de l'assemblée, ou si cela est permis, qui souhaite nommer un tiers comme fondé de pouvoir, en plus des étapes décrites ci-après à la rubrique intitulée « Présence et participation à l'assemblée », vous devez obtenir une procuration réglementaire valable de la part de votre intermédiaire. Veuillez suivre les instructions de votre intermédiaire qui figurent dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote réglementaire qui vous a été envoyé, ou communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir un formulaire de procuration réglementaire ou une procuration réglementaire si vous n'en avez pas reçu. Lorsque vous aurez obtenu une procuration réglementaire valable de la part de votre intermédiaire, vous devrez la faire parvenir à l'agent des transferts. Les demandes d'inscription des porteurs non inscrits qui se trouvent aux États-Unis et qui souhaitent voter lors de l'assemblée, ou si cela est permis, qui souhaitent nommer un tiers comme fondé de pouvoir doivent être envoyées par courriel ou par service de messagerie à l'adresse suivante : *Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1*. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « procuration réglementaire » et être reçues d'ici 10 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

- **Étape 2 – Inscrire votre fondé de pouvoir.** Pour vous inscrire ou inscrire un tiers comme fondé de pouvoir, vous devez vous rendre à l'adresse <http://www.computershare.com/gildan> d'ici 10 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de

l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement et fournir les coordonnées du fondé de pouvoir à l'agent des transferts, de sorte que ce dernier puisse lui envoyer un numéro de contrôle par courriel. Sans numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne sont pas en mesure de voter ni poser de questions lors de l'assemblée, mais peuvent y participer en tant qu'invités.

Présence et participation à l'assemblée

La Société tiendra uniquement une assemblée virtuelle, par le biais d'une webdiffusion audio en direct. Les actionnaires ne pourront pas participer à l'assemblée en personne. La participation à l'assemblée en ligne permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris aux porteurs non inscrits qui se sont eux-mêmes dûment nommés fondés de pouvoir, d'assister à l'assemblée et d'y poser des questions. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront voter en temps opportun pendant l'assemblée. Les invités, y compris les porteurs non inscrits qui se sont eux-mêmes dûment nommés fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée en suivant la procédure ci-dessous. Les invités peuvent écouter l'assemblée, mais ne peuvent pas y voter ni poser de questions.

- Connectez-vous en ligne à l'adresse <https://web.lumiagm.com/495431045>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée. L'assemblée commencera sans délai à 10 h (heure de Montréal) le 6 mai 2021, à moins d'un ajournement ou d'un report.
 - Cliquez sur « I have a Login » puis inscrivez votre numéro de contrôle (voir ci-après) et le mot de passe « **gildan2021** » (respectez les majuscules).
- OU
- Cliquez sur « Guest » (invité) et remplissez le formulaire en ligne.

Actionnaires inscrits : Le numéro de contrôle se trouvant sur le formulaire de procuration ou l'avis courriel que vous avez reçu est votre numéro de contrôle.

Fondés de pouvoir dûment inscrits : L'agent des transferts enverra un numéro de contrôle par courriel au fondé de pouvoir seulement après l'échéance du délai de vote prévu pour les procurations et lorsque le fondé de pouvoir aura été dûment nommé ET inscrit conformément aux modalités décrites à la rubrique intitulée « Désignation d'un tiers à titre de fondé de pouvoir » ci-dessus.

Si vous assistez à l'assemblée en ligne, il est important d'être connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée pour être en mesure de voter lors du scrutin. Il vous incombe de veiller à ce que votre connexion soit bonne pendant l'assemblée. Prévoyez suffisamment de temps pour entrer dans l'assemblée en ligne et suivre la procédure pertinente. Si vous éprouvez des difficultés techniques pendant le processus de connexion ou l'assemblée, veuillez appeler au 1 800 564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 514 982-7555 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord).

Révocation d'une procuration

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez modifier un vote que vous avez donné par procuration en votant de nouveau par l'un des moyens décrits à la rubrique intitulée « Vote par procuration avant l'assemblée », en respectant les échéances qui y sont prévues. Vos nouvelles instructions auront pour effet de révoquer vos instructions antérieures.

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez voté par procuration, vous pouvez révoquer vos instructions de vote en tout temps jusqu'au dernier jour ouvrable inclusivement précédant l'assemblée, ou la reprise de celle-ci en cas d'ajournement, en envoyant (i) un avis écrit (personnellement ou par l'intermédiaire de votre mandataire autorisé) à l'agent des transferts (Services aux investisseurs Computershare inc.) à l'adresse suivante : 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1, ou (ii) par tout autre moyen permis par la loi.

Si vous avez suivi la procédure pour assister à l'assemblée et y voter en ligne, votre vote lors de l'assemblée en ligne aura pour effet de révoquer votre procuration antérieure.

Si vous êtes un porteur non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire pour connaître la façon de modifier ou de révoquer vos instructions de vote, les exigences en matière de délai ou pour toute autre question relative au vote. Les intermédiaires peuvent établir des dates limites beaucoup plus éloignées de l'assemblée que celles décrites précédemment, et par conséquent, ces révocations doivent être complétées bien avant la date limite prescrite dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instruction de vote pour s'assurer de leur respect lors de l'assemblée.

Soumettre des questions

Après la partie formelle de l'assemblée, nous tiendrons une séance de questions et réponses en direct afin de répondre aux questions écrites soumises pendant l'assemblée par des actionnaires inscrits et des fondés de pouvoir dûment nommés participant à l'assemblée par le biais de la webdiffusion audio en direct.

Le président de l'assemblée se réserve le droit de modifier ou de refuser les questions qu'il considère comme inappropriées, ou de limiter le nombre de questions par actionnaire afin de garantir que le plus grand nombre possible d'actionnaires aient la possibilité de poser des questions. Le président de l'assemblée dispose de vastes pouvoirs pour veiller au bon déroulement de l'assemblée. Pour s'assurer que l'assemblée se déroule d'une manière équitable pour tous les actionnaires, le président de l'assemblée dispose d'un large pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit d'établir l'ordre dans lequel les questions seront posées et le temps qui sera consacré à chacune d'elles.

Date limite du vote

Si vous votez par procuration, votre procuration doit parvenir à l'agent des transferts (Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1) d'ici 10 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Le délai de remise des procurations peut être supprimé ou prorogé par le président de l'assemblée à son entière discrétion et sans préavis.

La Société rappelle aux actionnaires que seules les instructions de votes les plus récentes seront compilées et que toute instruction antérieure sera ignorée.



Questions concernant le vote

Les actionnaires inscrits peuvent communiquer avec l'agent des transferts, au **1 800 564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au +1 514 982-7555 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)** au sujet de toute question concernant le vote.

QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

Élection des administrateurs

Les statuts de la Société prévoient que le conseil d'administration doit se composer d'au moins cinq administrateurs et d'au plus douze administrateurs. **Sauf si le pouvoir de voter à l'égard de l'élection des administrateurs n'est pas donné, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection des candidats dont le nom est indiqué ci-après.** Tous les candidats sont actuellement membres du conseil d'administration depuis les dates indiquées ci-après. **Si, avant l'assemblée, un candidat est incapable ou, pour quelque motif que ce soit, refuse de siéger comme administrateur, il est prévu que le pouvoir discrétionnaire conféré par le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sera utilisé pour l'élection d'une ou de plusieurs autres personnes en tant qu'administrateurs.** Chaque administrateur est élu pour un mandat d'un an qui prend fin à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante ou à l'élection de son successeur, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste ne devienne autrement vacant. Le conseil d'administration et la direction de la Société n'ont aucune raison de croire qu'un de ces candidats sera incapable ou refusera, pour quelque motif que ce soit, de siéger au conseil d'administration s'il est élu.

Processus de nomination

Le processus permettant de nommer les administrateurs de la Société, y compris la grille des compétences du conseil ainsi que la planification de la relève et le renouvellement du conseil, est décrit à la rubrique intitulée « Sélection des

administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire.

Diversité

Le conseil prône la diversité et l'inclusion au sein de Gildan et a adopté une politique écrite officielle de diversité du conseil afin de soutenir cet engagement en ce qui concerne le conseil. À cet égard, les membres du conseil tiendront compte de la diversité, y compris du genre, de l'âge, de l'ethnicité et d'autres caractéristiques personnelles, au moment d'examiner la liste des candidats compétents dont ils recommanderont la nomination au conseil afin de s'assurer d'une représentativité diversifiée au sein du conseil. Voir la rubrique intitulée « Diversité » dans l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la présente circulaire. À l'heure actuelle, trois des dix candidats proposés à l'élection au conseil d'administration (soit 30 %) sont des femmes et un des candidats se définit comme membre d'un groupe minoritaire. De plus, deux des trois comités du conseil sont présidés par une femme (soit 66 %). Maryse Bertrand préside le comité de gouvernance et de responsabilité sociale et Shirley E. Cunningham préside le comité de rémunération et des ressources humaines.

Candidats

Les tableaux qui se trouvent à la rubrique intitulée « Élection des administrateurs – Candidats » de la présente circulaire fournissent des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateurs. Ils comprennent également des renseignements sur l'expérience, les compétences, les domaines d'expertise, la participation aux réunions du

conseil et de ses comités, l'avoir en titres de Gildan ainsi que la participation au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes de chaque candidat. L'un de nos administrateurs siégeant au conseil depuis longtemps, William D. Anderson, s'est retiré du conseil en février 2021 après avoir atteint la limite son mandat et il ne sollicitera pas de nouveau mandat à l'assemblée. Comme vous le constaterez dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement.

Politique de vote majoritaire

Le conseil d'administration a adopté une politique de vote majoritaire prévoyant que, dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée, tout candidat à l'égard duquel le nombre d'« abstentions » de vote est supérieur au nombre de votes « pour » son élection remettra sa démission au conseil d'administration sans délai après l'assemblée des actionnaires. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examinera l'offre de démission et recommandera au conseil d'administration de l'accepter ou de la refuser. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera la démission et celle-ci prendra effet à la date de cette acceptation. Le conseil d'administration prendra sa décision définitive à cet égard et l'annoncera dans les quatre-vingt-dix jours suivant l'assemblée des actionnaires au moyen d'un communiqué de presse dans lequel il énoncera les raisons pour lesquelles il n'accepte pas la démission, le cas échéant. L'administrateur qui remet sa démission conformément à cette politique ne participera à aucune des réunions du conseil d'administration ou du comité de gouvernance et de responsabilité sociale auxquelles sa démission sera examinée.

Nomination de l'auditeur

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« **KPMG** »), cabinet de comptables agréés, est l'auditeur de la Société depuis l'exercice 1996. Au cours de l'exercice 2020, la Société a retenu les services de KPMG pour établir un rapport sur ses états financiers consolidés annuels, mais également pour fournir divers services d'audit, services liés à l'audit et services fiscaux. Les honoraires globaux facturés pour les services professionnels

fournis par KPMG au cours de chacun des deux derniers exercices étaient les suivants :

Honoraires d'audit — Le total des honoraires d'audit facturés par KPMG s'est élevé à 2 578 750 \$ CA pour l'exercice 2020 et à 2 459 500 \$ CA pour l'exercice 2019. Il s'agissait de services professionnels fournis à l'occasion de l'audit annuel des états financiers consolidés de la Société et des examens trimestriels des états financiers intermédiaires de la Société, et de services fournis à l'occasion de dépôts ou de missions d'audit prévus par la loi et la réglementation. Les honoraires d'audit annuel des états financiers consolidés de la Société comprennent les honoraires relatifs à l'audit par KPMG de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière de la Société.

Honoraires pour services liés à l'audit — Le total des honoraires pour services liés à l'audit facturés par KPMG s'est élevé à 172 940 \$ CA pour l'exercice 2020 et à 180 500 \$ CA pour l'exercice 2019. Il s'agissait de services de consultation concernant la présentation de l'information financière et les normes comptables et de services de traduction pour les deux exercices.

Honoraires pour services fiscaux — Le total des honoraires pour services fiscaux facturés par KPMG s'est élevé à 695 750 \$ CA pour l'exercice 2020 et à 956 500 \$ CA pour l'exercice 2019. Ces services comprenaient des examens de conformité fiscale, y compris l'aide fournie dans le cadre de la préparation et de l'examen de déclarations de revenus, et la préparation d'études sur les prix de transfert annuelles.

Tous les honoraires payés et payables par la Société à KPMG au cours de l'exercice 2020 ont été approuvés au préalable par le comité d'audit et des finances de la Société conformément aux procédures et aux politiques énoncées dans le mandat de ce comité. **Sauf lorsque le pouvoir de voter relativement à la nomination de l'auditeur n'a pas été donné, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat de KPMG en tant qu'auditeur de la Société jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires,**

moyennant la rémunération que le conseil peut fixer sur recommandation du comité d'audit et des finances.

Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction

Le conseil d'administration, par l'intermédiaire de son comité de rémunération et des ressources humaines, a consacré beaucoup de temps et d'efforts à superviser la mise en œuvre du programme de rémunération des membres de la haute direction de Gildan, et le conseil est d'avis que ce programme est aligné sur le rendement de la Société, reflète les pratiques concurrentielles du marché, et est également aligné sur les intérêts des actionnaires. Le conseil s'est aussi engagé à maintenir un processus de communication continue avec les actionnaires de la Société en adoptant des mesures efficaces en vue de recevoir les commentaires des actionnaires.

Dans cette perspective, le conseil d'administration souhaite offrir aux actionnaires de Gildan la possibilité de participer à un vote consultatif à l'assemblée sur les pratiques de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction, comme il est décrit à la rubrique intitulée « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire. Cette rubrique présente l'approche, les objectifs, les politiques et les pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction de la Société et fournit d'importants renseignements sur les éléments clés du

programme de rémunération des membres de la haute direction de Gildan. Elle explique comment le programme de rémunération des membres de la haute direction de Gildan est fondé sur une approche de « rémunération liée au rendement » et alignée sur les intérêts à long terme des actionnaires de la Société

Le conseil recommande que les actionnaires appuient l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la présente circulaire en votant POUR la résolution consultative (dont le texte intégral est reproduit à l'annexe C de la présente circulaire). **À moins que des instructions contraires ne soient données sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR cette résolution consultative.**

Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, le conseil ne sera pas lié par le résultat du vote; néanmoins, il en tiendra compte, de même que des commentaires reçus des actionnaires, lorsqu'il examinera son approche en matière de rémunération des membres de la haute direction dans l'avenir. Les résultats du vote seront dévoilés dans le rapport sur le résultat du vote et dans le communiqué de presse connexe, ainsi que dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction du prochain exercice

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS – CANDIDATS

Les tableaux suivants présentent le profil de chaque candidat au poste d'administrateur et décrivent son expérience, ses compétences, ses domaines d'expertise, sa participation aux réunions du conseil et de ses comités, s'il y a lieu, son avoir en titres de Gildan ainsi que sa participation au conseil

d'administration d'autres sociétés ouvertes. Une description plus détaillée des compétences de chaque candidat se trouve à la rubrique intitulée « Compétences et expérience des administrateurs » dans l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance.



Donald C. Berg

65 ans
Lakewood Ranch (Floride) États-Unis
Administrateur depuis février 2015
Indépendant⁽¹⁾

Donald C. Berg est président de DCB Advisory Services, qui fournit des services-conseils à des sociétés du secteur des aliments et des boissons, qu'il s'agisse de conglomérats multinationaux ou de sociétés en démarrage. Avant de prendre sa retraite en avril 2014, M. Berg était premier vice-président, chef des services financiers de Brown-Forman Corporation, société américaine du secteur de la fabrication et de la commercialisation de marques de boissons alcoolisées raffinées et l'une des plus importantes sociétés de l'industrie des vins et spiritueux à l'échelle internationale. La carrière de M. Berg chez Brown-Forman Corporation s'est échelonnée sur 25 ans, où il a occupé divers postes de haute direction, notamment ceux de président du groupe des marchés en croissance, de président de Brown-Forman Spirits Americas, le groupe d'activités le plus important de la société, de chef des fonctions de développement et de stratégie de l'entreprise et de directeur du groupe de fusions et acquisitions de l'entreprise. Avant de se joindre à Brown-Forman, M. Berg avait accumulé une vaste expérience dans les secteurs de la finance, des ventes et de la commercialisation auprès de sociétés nationales et internationales respectées. Auparavant, il avait amorcé sa carrière à titre de comptable agréé chez Ernst & Whinney. M. Berg est aussi membre du conseil d'administration de Meredith Corporation, société ouverte du secteur des médias et de la commercialisation, et il est président de son comité d'audit et des finances. Il siège également au conseil d'administration de Beam Suntory International, la troisième plus grande société de spiritueux au monde, détenue en propriété exclusive par Suntory Holdings Group de Tokyo. M. Berg est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Wharton School of Business et d'un baccalauréat ès arts en comptabilité et en administration des affaires de l'Augustana College, en Illinois.

Domaines d'expertise :

- Comptabilité financière/Audit
- Développement de l'entreprise
- Vente au détail/Distribution
- Relations gouvernementales/Politiques publiques

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Président du conseil d'administration⁽⁷⁾

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

Meredith Corporation – Société du secteur des médias et de la commercialisation

Résultat du vote

2020
2019

En faveur

99,6 %
97,75 %

Titres détenus						
En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	3 000	51 485	54 485	1 632 915 \$		
4 mars 2020	3 000	34 545	37 545	928 112 \$	540 000 \$	Oui
Variation	Néant	16 940	16 940	704 803 \$		



Maryse Bertrand

62 ans
Westmount (Québec) Canada
Administratrice depuis mai 2018
Indépendante⁽¹⁾

Maryse Bertrand fait carrière depuis plus de 35 ans dans le domaine du droit et des affaires. M^{me} Bertrand est actuellement conseillère en gouvernance d'entreprise et en gestion du risque, et est administratrice de sociétés. M^{me} Bertrand est membre du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, sixième plus importante banque de détail et commerciale au Canada, membre du conseil d'administration d'Investissements PSP, l'un des plus importants gestionnaires de fonds pour des régimes de pension au Canada, et membre du conseil d'administration de Metro Inc., chef de file dans le secteur des magasins d'alimentation et des pharmacies au Canada, où elle est présidente du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature. De 2016 à 2017, elle a été avocate et conseillère stratégique auprès de Borden Ladner Gervais, S.E.N.C.R.L., s.r.l., pour ce qui est des questions en matière de risque et de gouvernance. De 2009 à 2015, elle a été vice-présidente, Services immobiliers, services juridiques et responsable des affaires juridiques auprès de CBC/Radio-Canada, le radiodiffuseur public du Canada, où elle était également présidente du comité de gestion de crise nationale et du conseil d'administration de la chaîne spécialisée ArtV. Avant 2009, M^{me} Bertrand a été associée de Davies Ward Phillips & Vineberg, S.E.N.C.R.L., s.r.l., où elle était responsable des fusions et acquisitions, et du financement des sociétés, et membre du comité de gestion nationale du cabinet. En outre, M^{me} Bertrand est présidente du conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés (section régionale du Québec) et elle est également vice-présidente du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill. En 2007, elle a reçu la distinction d'Avocate émérite (Ad. E.) du Barreau du Québec en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle à la profession juridique. M^{me} Bertrand est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université McGill (avec mention grande distinction) et d'une maîtrise en gestion du risque de la Stern School of Business de l'Université de New York.

Domaines d'expertise :

- ESG/Santé et sécurité
- Développement de l'entreprise
- Marchés financiers
- Gestion du risque

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité d'audit et des finances	100 %
Présidente du comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %

Postes d'administratrice au sein de sociétés ouvertes

Metro Inc. – Distribution alimentaire et pharmaceutique
Banque Nationale du Canada – Banque de détail et commerciale

Résultat du vote

2020	En faveur	98,4 %
2019		98,43 %

Titres détenus

En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	2 500	11 840	14 340	429 770 \$	540 000 \$	Non ⁽¹²⁾
4 mars 2020	2 500	5 923	8 423	208 217 \$		
Variation	Néant	5 917	5 917	221 553 \$		



Marc Caira

67 ans
Toronto (Ontario) Canada
Administrateur depuis mai 2018
Indépendant⁽¹⁾

Marc Caira a joué un rôle de leader dans le domaine des affaires pendant plus de 40 ans. M. Caira siège actuellement au conseil d'administration de Minto Group, promoteur immobilier privé, et de la Toronto General & Western Hospital Foundation. M. Caira s'est retiré en 2020 du poste de vice-président du conseil d'administration de Restaurant Brands International Inc., entreprise multinationale de restauration rapide, qu'il occupait depuis 2014. Auparavant, M. Caira a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de président et chef de la direction de Tim Hortons Inc., chaîne de restauration rapide multinationale, de membre du conseil directeur de Nestlé S.A. en Suisse, société d'aliments et de boissons transnationale, de chef de la direction de Nestlé Professional, de président et chef de la direction de Parmalat North America et de président de Food Services and Nescafé Beverages pour Nestlé Canada. M. Caira est titulaire d'un diplôme supérieur en gestion du marketing du Seneca College de Toronto et est diplômé du programme des administrateurs de l'International Institute for Management Development de Lausanne, en Suisse.

Domaines d'expertise :

- International
- Leadership au niveau de la haute direction
- Vente au détail/
Distribution
- Marketing/Publicité

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %
Comité d'audit et des finances	100 %

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

Aucun

Résultat du vote

2020	En faveur	98,79 %
2019		96,77 %

Titres détenus

En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾⁽¹⁵⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	1 560	21 212	22 772	682 477 \$	540 000 \$	Oui
4 mars 2020	1 560	10 660	12 220	302 078 \$		
Variation	Néant	10 552	10 552	380 399 \$		



Glenn J. Chamandy

59 ans
Westmount (Québec) Canada
Administrateur depuis mai 1984
Non indépendant (direction)

Glenn J. Chamandy est l'un des fondateurs de la Société et il a consacré toute sa carrière à faire de Gildan un chef de file dans son domaine. Depuis plus de 30 ans, M. Chamandy travaille au sein de diverses entreprises du textile et du vêtement. Avant sa nomination comme président et chef de la direction en 2004, poste qu'il occupe actuellement, M. Chamandy a agi à titre de cochef de la direction et chef de l'exploitation de Gildan.

Domaines d'expertise :

- Leadership au niveau de la haute direction
- Vente au détail/ Distribution
- Fabrication/Chaîne d'approvisionnement
- ESG/Santé et sécurité

Conseil/comités et présence en 2020⁽⁸⁾

Conseil d'administration	100 %
Résultat du vote	
2020	En faveur 99,86 %
2019	99,91 %

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

Aucun

Titres détenus						
En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾⁽¹⁴⁾	Options pouvant être exercées ⁽⁹⁾	UAI ⁽¹⁰⁾	Valeur marchande totale des actions ordinaires, options pouvant être exercées et UAI ⁽¹¹⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	3 380 533	719 281	597 055	121 933 165 \$	7 500 000 \$	Oui
4 mars 2020	3 219 245	455 000	616 827	94 919 167 \$		
Variation	161 288	264 281	(19 772)	27 013 998 \$		



Shirley E. Cunningham

60 ans
Estero (Floride) États-Unis
Administratrice depuis février 2017
Indépendante⁽¹⁾

Shirley E. Cunningham fait carrière depuis plus de 25 ans en technologie de l'information et en gestion d'entreprise. M^{me} Cunningham a pris sa retraite en 2018 de son poste de première vice-présidente et chef de l'exploitation, Entreprise agricole et stratégie d'entreprise de CHS Inc., société mondiale des secteurs de l'énergie, des céréales et des aliments. Avant de se joindre à CHS Inc. en 2013, M^{me} Cunningham était chef de l'information de Monsanto Company, société d'agriculture mondiale. M^{me} Cunningham siège actuellement au conseil d'administration de Kemira Oyj, société de produits chimiques mondiale située en Finlande qui offre des solutions novatrices et durables pour améliorer l'efficacité énergétique et l'utilisation des ressources en eau et des matières premières. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Washington à St. Louis.

Domaines d'expertise :

- International
- Développement de l'entreprise
- Ressources humaines
- Cybersécurité/Technologie

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité d'audit et des finances	100 %
Présidente du comité de rémunération et des ressources	100 %

Postes d'administratrice au sein de sociétés ouvertes

Kemira Oyj – Société de produits chimiques mondiale

Résultat du vote	
2020	En faveur 98,86 %
2019	98,28 %

Titres détenus						
En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	Néant	28 194	28 194	844 974 \$	540 000 \$	Oui
4 mars 2020	Néant	16 554	16 554	409 215 \$		
Variation	Néant	11 640	11 640	435 759 \$		



Russell Goodman

67 ans
 Mont-Tremblant (Québec) Canada
 Administrateur depuis décembre 2010
 Indépendant⁽¹⁾

Russell Goodman est administrateur de sociétés ouvertes et fermées et d'organisations à but non lucratif. En plus de Gildan, il siège actuellement au conseil d'administration de Metro Inc., chef de file dans le secteur des magasins d'alimentation et des pharmacies au Canada, où il est également président du comité d'audit et membre du comité de gouvernance et de mise en candidature. De plus, il siège au conseil d'administration de Northland Power Inc., producteur d'électricité indépendant de premier plan à l'échelle mondiale, où il est également administrateur indépendant principal, président du comité d'audit et membre du comité de rémunération. M. Goodman est aussi président du comité d'examen indépendant des Fonds de IG Gestion de patrimoine, qui comprennent des fonds communs de placement, des FNB et d'autres solutions de gestion de patrimoine qui sont gérés par des entités faisant partie du groupe de sociétés de Power Corporation. M. Goodman a passé sa carrière auprès de PricewaterhouseCoopers s.r.l./S.E.N.C.R.L., jusqu'au moment de son départ à la retraite en 2011. De 1998 à 2011, il a été associé directeur de plusieurs unités d'exploitation à travers le Canada et les Amériques, et il a également occupé des postes de direction à l'échelle mondiale dans les secteurs des services et du transport. M. Goodman est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés et il est titulaire du titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. M. Goodman est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill, il a reçu la Médaille du souverain pour les bénévoles du Gouverneur général du Canada et il est membre du Temple de la renommée du ski canadien.

Domaines d'expertise :

- Comptabilité financière/Audit
- Développement de l'entreprise
- International
- Marchés financiers

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Président du comité d'audit et des finances	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	100 %

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

Metro Inc. – Distribution d'aliments et de produits pharmaceutiques
 Northland Power Inc. – Producteur d'électricité

Résultat du vote

2020	97,73 %
2019	97,06 %

Titres détenus

En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾⁽¹⁶⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	14 500	44 291	58 791	1 761 966 \$	540 000 \$	Oui
4 mars 2020	14 500	37 932	52 432	1 296 119 \$		
Variation	Néant	6 359	6 359	465 847 \$		



Charles M. Herington

61 ans
 Miami (Floride) États-Unis
 Administrateur depuis mai 2018
 Indépendant⁽¹⁾

Charles M. Herington est chef de l'exploitation, vice-président du conseil et président des activités mondiales de Zumba Fitness LLC, fournisseur mondial de cours de danse et de mise en forme. Il siège au conseil d'administration de Molson Coors Beverage Company, société de boissons et de brassage multinationale. M. Herington est également membre du conseil d'administration des sociétés fermées suivantes : Quirch Foods, dont il est le président du conseil, HyCite Enterprises, Accupac et Klox Technologies. De 2006 à 2012, M. Herington a été vice-président directeur, Groupe des marchés en développement et émergents, auprès d'Avon Products Inc. Auparavant, il a été président et chef de la direction d'America Online (AOLA) Latin America, après avoir été président de division de PepsiCo Restaurants Latin America. M. Herington a commencé sa carrière en gestion de marques auprès de The Procter & Gamble Company. M. Herington est titulaire d'un diplôme en génie chimique de l'Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Domaines d'expertise :

- International
- Développement de l'entreprise
- Leadership au niveau de la haute direction
- Ressources humaines

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	100 %

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

Molson Coors Beverage Company – Société de boissons et de brassage multinationale

Résultat du vote

2020	98,86 %
2019	96,7 %

Titres détenus

En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	5 200	21 212	26 412	791 568 \$	540 000 \$	Oui
4 mars 2020	5 200	10 660	15 860	392 059 \$		
Variation	Néant	10 552	10 552	399 509 \$		



Luc Jobin

61 ans
Montréal (Québec) Canada
Administrateur depuis février 2020
Indépendant⁽¹⁾

Luc Jobin a joué un rôle de leader dans le domaine des affaires au Canada pendant plus de 30 ans. M. Jobin a pris sa retraite de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, une société chef de file dans le secteur du transport et de la logistique en Amérique du Nord, dont il a été le président-directeur général de 2016 à 2018 et vice-président exécutif et chef de la direction financière de 2009 à 2016. Auparavant, M. Jobin a été vice-président exécutif de Power Corporation du Canada, une société canadienne internationale de gestion et de portefeuille diversifiée qui détient des participations dans des sociétés des secteurs des services financiers, de la gestion d'actifs, de l'énergie durable et renouvelable, et d'autres secteurs. Auparavant, M. Jobin a été président-directeur général d'Imperial Tobacco Canada, une filiale de British American Tobacco p.l.c., une société internationale de fabrication de cigarettes et d'autres produits du tabac, et a également été vice-président principal et chef de la direction financière de cette société. M. Jobin est actuellement membre du conseil d'administration de British American Tobacco p.l.c., dont il a été nommé président du conseil, poste qu'il occupera à compter d'avril 2021. M. Jobin siège également au conseil d'administration d'Hydro-Québec, une société de service public qui gère la production, le transport et la distribution d'électricité au Québec. M. Jobin est comptable agréé; il est titulaire d'un diplôme d'études supérieures en comptabilité de l'Université McGill et d'un baccalauréat en science de la Nova Southeastern University.

Domaines d'expertise :

- Comptabilité financière/Audit
- Développement de l'entreprise
- Leadership au niveau de la haute direction
- Fabrication/Chaîne d'approvisionnement

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité d'audit et des finances	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	80 %

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

British American Tobacco p.l.c. - Société internationale de fabrication de cigarettes et d'autres produits du tabac

Résultat du vote

2020	En faveur	99,53 %
2019	Néant	

Titres détenus						
En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	Néant	8 255	8 255	247 402 \$	540 000 \$	Non ⁽¹³⁾
4 mars 2020	Néant	—	—	— \$		
Variation	Néant	8 255	8 255	247 402 \$		



Craig A. Leavitt

60 ans
Red Hook (New York) États-Unis
Administrateur depuis mai 2018
Indépendant⁽¹⁾

Craig Leavitt a joué un rôle de leader dans le secteur du détail pendant plus de 30 ans. Plus récemment, M. Leavitt a été chef de la direction de Kate Spade & Company, entreprise de création et de commercialisation de vêtements et d'accessoires mode, de 2014 à 2017, où il assurait la supervision de tous les aspects des entreprises Kate Spade New York et Jack Spade, et il a également été membre du conseil d'administration de Kate Spade. Il est entré au service de Kate Spade en 2008 à titre de coprésident et chef de l'exploitation et, en 2010, il a été nommé chef de la direction. En 2017, M. Leavitt a été responsable de la vente de Kate Spade & Company, d'une valeur de 2,4 milliards de dollars, à Coach, Inc., et il a assuré l'intégration de son équipe dans la nouvelle entreprise. Auparavant, M. Leavitt a occupé le poste de président des activités de détail mondiales de Link Theory Holdings, société qui fabrique et vend des vêtements et des accessoires de mode contemporaine destinés aux hommes et aux femmes. Au sein de Link Theory Holdings, M. Leavitt était en charge de la mise en marché, des activités, de la planification, de la répartition et de l'immobilier pour les entreprises de détail Theory et Helmut Lang. Il a également travaillé pendant plusieurs années auprès de Diesel, société italienne de vêtements, où il était, en dernier lieu, vice-président directeur, Vente et détail, et il a travaillé pendant 16 ans auprès de Polo Ralph Lauren, entreprise reconnue pour ses vêtements, la commercialisation et la distribution de ses produits vestimentaires, ses accessoires pour la maison et ses parfums, où il a occupé des postes aux responsabilités croissantes, y compris celui de vice-président directeur des concepts de vente au détail. M. Leavitt siège au conseil d'administration de Build-A-Bear Workshop, Inc., boutique interactive mondiale de création d'animaux en peluche personnalisables, où il est président du conseil non membre de la direction, et il siège au conseil d'administration de Crate & Barrel, détaillant de premier plan spécialisé en accessoires pour la maison. M. Leavitt est titulaire d'un baccalauréat en arts du Franklin & Marshall College.

Domaines d'expertise :

- Leadership au niveau de la haute direction
- International
- Vente au détail/Distribution
- Marketing/Publicité

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité d'audit et des finances	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	100 %

Postes d'administrateur au sein de sociétés ouvertes

Build-A-Bear Workshop, Inc. – Détaillant de peluches

Résultat du vote

2020	En faveur	99,26 %
2019		98,25 %

Titres détenus						
En date du	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
9 mars 2021	Néant	12 761	12 761	382 447 \$	540 000 \$	Non ⁽¹²⁾
4 mars 2020	Néant	5 199	5 199	128 519 \$		
Variation	Néant	7 562	7 562	253 928 \$		

Anne Martin-Vachon



59 ans
Trois-Rivières (Québec) Canada
Administratrice depuis février 2015
Indépendante⁽¹⁾

Anne Martin-Vachon est devenue chef de la direction, Vente au détail, de Rogers Communications Inc. en septembre 2019. Auparavant, M^{me} Martin-Vachon a été pendant trois ans la présidente de Today's Shopping Choice, division de Rogers Media. Avant de se joindre à Rogers, M^{me} Martin-Vachon a occupé divers postes de haute direction dans le secteur des biens de consommation emballés et du commerce de détail. Elle a notamment été chef de la mise en marché, planification et programmation chez HSN, Inc., détaillant interactif multicanaux de premier plan dans le secteur du divertissement et du style de vie; chef de la commercialisation chez Nordstrom, Inc., détaillant spécialisé de premier plan dans le secteur de la mode exploitant 293 magasins dans 38 États américains; chef de la direction chez Lise Watier Cosmétiques, Inc., société canadienne du secteur des cosmétiques et des soins de la peau, et chef de la commercialisation chez Bath & Body Works, LLC, qui exploite des magasins de vente au détail de produits de soins personnels. M^{me} Martin-Vachon a commencé sa carrière chez The Procter & Gamble Company, société multinationale de produits de consommation, où elle a passé plus de 20 ans et occupé divers postes de direction touchant toutes les marques de produits de beauté, de soins personnels et de produits ménagers de la société. M^{me} Martin-Vachon est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill et d'un baccalauréat ès arts en administration des affaires de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Domaines d'expertise :

- Vente au détail/
Distribution
- Marketing/Publicité
- Stratégie
- Leadership au niveau
de la haute direction

Conseil/comités et présence en 2020⁽²⁾

Conseil d'administration	100 %
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	100 %

Postes d'administratrice au sein de sociétés ouvertes

Aucun

Résultat du vote

2020	En faveur	99,21 %
2019		96,70 %

En date du	Titres détenus				Exigence minimale en matière d'actionariat ⁽⁶⁾	Respect de l'exigence
	Actions ordinaires ⁽³⁾	UAD ⁽⁴⁾	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾		
9 mars 2021	2 000	36 227	38 227	1 145 663 \$	540 000 \$	Oui
4 mars 2020	2 000	26 752	28 752	710 749 \$		
Variation	Néant	9 475	9 475	434 914 \$		

- (1) Le terme « indépendant » a le sens qui lui est attribué dans les normes d'indépendance établies aux termes du paragraphe 303A.02 du *Listed Company Manual* de la Bourse de New York, de l'article 301 de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et de l'article 1.2 du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.
- (2) En plus d'assister à toutes les réunions du conseil et de ses comités auxquels ils siègent, les administrateurs sont encouragés à assister aux réunions des autres comités et ils y assistent sans y avoir droit de vote. Les administrateurs ne reçoivent pas de jetons de présence additionnels à ce titre.
- (3) Le terme « actions ordinaires » se rapporte au nombre d'actions ordinaires détenues en propriété véritable par l'administrateur respectivement en date du 9 mars 2021 et du 4 mars 2020.
- (4) Le terme « UAD » (défini à la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionariat des administrateurs ») se rapporte au nombre d'unités d'actions différées détenues par l'administrateur respectivement en date du 9 mars 2021 et du 4 mars 2020.
- (5) La « valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD » est déterminée en multipliant le cours de clôture des actions ordinaires à la cote du New York Stock Exchange (la « **Bourse de New York** ») respectivement le 9 mars 2021 (29,97 \$) et le 4 mars 2020 (24,72 \$) par le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées détenues respectivement en date du 9 mars 2021 et du 4 mars 2020.
- (6) Voir la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionariat des administrateurs ». Pour l'exigence minimale en matière d'actionariat visant Glenn J. Chamandy à titre de président et chef de la direction, voir la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionariat des membres de la haute direction ».
- (7) En qualité de président du conseil, M. Berg n'est membre d'aucun comité du conseil, bien qu'il assiste à toutes les réunions des comités sans y avoir droit de vote.
- (8) Glenn J. Chamandy n'est pas membre de comités du conseil. Il assiste à toutes les réunions des comités à titre de participant sans droit de vote sur invitation des présidents de comité.
- (9) La valeur dans la colonne « Options pouvant être exercées » se rapporte au nombre d'options (défini à la rubrique intitulée « Incitatifs à long terme ») attribuées à Glenn J. Chamandy et qui peuvent être exercées respectivement en date du 9 mars 2021 et du 4 mars 2020.
- (10) Le terme « UAI » se rapporte au nombre d'UAI (au sens donné à ce terme à la rubrique intitulée « Incitatifs à long terme ») détenues par Glenn J. Chamandy respectivement en date du 9 mars 2021 et du 4 mars 2020.
- (11) La valeur des actions ordinaires est déterminée en multipliant le nombre d'actions ordinaires détenues le 9 mars 2021 et le 4 mars 2020, respectivement, par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York respectivement le 9 mars 2021 (29,97 \$) et le 4 mars 2020 (24,72 \$). La valeur globale des UAI, composées de 30 204 UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et de 566 851 UAR (au sens donné à ces termes à la rubrique intitulée « Incitatifs à long terme »), est déterminée en multipliant le nombre d'UAI détenues le 9 mars 2021 et le 4 mars 2020, respectivement, par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York respectivement le 9 mars 2021 (29,97 \$) et le 4 mars 2020 (24,72 \$). Aux fins du calcul de la valeur des UAR, les droits aux UAR sont présumés être acquis au niveau cible, ce qui représente 100 % du nombre d'UAR détenues à la date pertinente. La valeur globale des UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et des UAR détenues en date du 9 mars 2021 et du 4 mars 2020 totaliserait respectivement 34 882 263 \$ et 30 495 927 \$, en supposant que les droits aux UAR soient acquis au niveau maximal de 200 % du nombre d'UAR détenues à la date pertinente. La valeur des options exerçables au 9 mars 2021 et au 4 mars 2020 comprend les options émises en dollars canadiens (attributions faites avant 2017) et les options émises en dollars américains (attributions faites en 2017 et par la suite). La valeur des options exerçables émises en dollars canadiens est calculée en fonction de la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») respectivement le 9 mars 2021 (37,93 \$ CA) et le 4 mars 2020 (33,11 \$ CA), et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options exerçables détenues respectivement le 9 mars 2021 et le 4 mars 2020. La valeur globale des options est ensuite convertie en dollars américains à l'aide du taux de clôture de la Banque du Canada le 9 mars 2021 (1,2635) et le 4 mars 2020 (1,3392), respectivement. La valeur des options exerçables émises en dollars américains est calculée en fonction de la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 9 mars 2021 (29,97 \$) et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options exerçables détenues en date du 9 mars 2021.
- (12) Maryse Bertrand et Craig A. Leavitt, qui ont été nommés au conseil le 3 mai 2018, disposent de cinq ans pour atteindre l'exigence minimale en matière d'actionariat. Voir la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionariat des administrateurs ».
- (13) Luc Jobin, qui a été nommé au conseil le 18 février 2020, dispose de cinq ans pour atteindre l'exigence minimale en matière d'actionariat. Voir la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionariat des administrateurs ».
- (14) 208 933 actions ordinaires sont détenues en propriété directe par Glenn J. Chamandy, et 3 171 600 sont détenues en propriété par des entités contrôlées par M. Chamandy.
- (15) 1 560 actions ordinaires sont détenues en propriété indirecte par le petit-enfant de M. Cairra.
- (16) 12 000 actions ordinaires sont détenues en propriété directe par M. Goodman et 2 500 sont détenues en propriété indirecte par sa conjointe.

Aucune appartenance commune à un autre conseil d'administration

En date du 9 mars 2021, aucun membre du conseil d'administration ne siégeait avec un autre membre du conseil d'administration au sein d'un conseil d'administration externe, à l'exception de Maryse Bertrand et de Russell Goodman, qui siègent ensemble au conseil d'administration de Metro Inc. Afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil passe en revue l'appartenance commune de ses administrateurs à d'autres conseils d'administration. À moins de décision contraire de la part du conseil, au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Résultat du vote tenu à l'assemblée annuelle de 2020

Le résultat du vote concernant l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020 de la Société était comme suit :

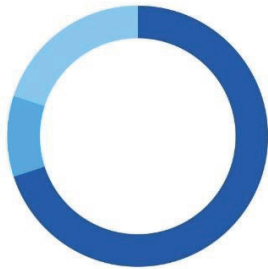
Nom	Pour		Abstention	
	Nombre	%	Nombre	%
William D. Anderson	153 646 546	95,16	7 811 910	4,84
Donald C. Berg	160 805 848	99,6	652 611	0,4
Maryse Bertrand	158 881 106	98,4	2 577 354	1,6
Marc Caira	159 510 295	98,79	1 948 161	1,21
Glenn J. Chamandy	161 236 467	99,86	221 992	0,14
Shirley E. Cunningham	159 623 289	98,86	1 835 170	1,14
Russell Goodman	157 794 135	97,73	3 664 324	2,27
Charles M. Herington	159 620 085	98,86	1 838 375	1,14
Luc Jobin	160 696 485	99,53	761 974	0,47
Craig A. Leavitt	160 270 065	99,26	1 188 394	0,74
Anne Martin-Vachon	160 184 778	99,21	1 273 682	0,79

Mandat des administrateurs

Les graphiques suivants indiquent le nombre d'années durant lesquelles les administrateurs actuels ont siégé au conseil de la Société, leur emplacement géographique ainsi que leur diversité sur le plan de l'âge et des genres, en date du 9 mars 2021 :

Durée du mandat des administrateurs

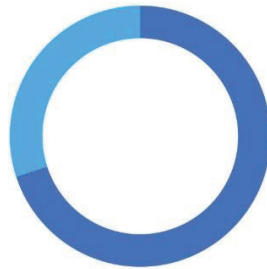
Le graphique suivant indique le nombre d'années durant lesquelles chaque administrateur a siégé au conseil de la Société en date du 9 mars 2021.



- 6 - Moins de 1 à 5 ans
- 3 - 6 à 10 ans
- 1 - Plus de 10 ans

Diversité du conseil sur le plan des genres

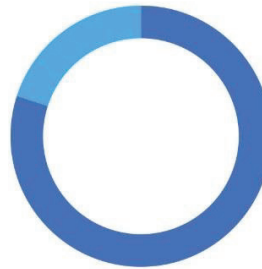
Le graphique suivant indique le genre des administrateurs du conseil de la Société en date du 9 mars 2021.



- 7 hommes
- 3 femmes

Diversité du conseil sur le plan de l'âge

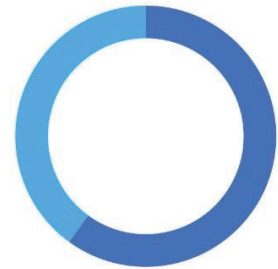
Le graphique suivant indique l'âge de chaque administrateur du conseil de la Société en date du 9 mars 2021.



- 8 sont dans la soixantaine
- 2 sont dans la cinquantaine
- 0 sont dans la soixante-dizaine

Emplacement géographique

Le graphique suivant indique l'emplacement géographique résidentiel de chaque administrateur en date du 9 mars 2021.



- 6 au Canada
- 4 aux États-Unis

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le programme de rémunération des administrateurs de la Société vise (i) à recruter et à fidéliser les personnes les plus compétentes pour siéger au conseil d'administration et à ses comités, (ii) à faire correspondre les intérêts des administrateurs aux intérêts à long terme des actionnaires de la Société et (iii) à offrir une rémunération proportionnelle aux risques et aux responsabilités associés à l'exercice efficace de la fonction d'administrateur.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est mandaté par le conseil pour réviser régulièrement le montant et la forme de la rémunération des administrateurs qui ne sont pas des employés ou des dirigeants de la Société (les « **administrateurs externes** »).

Dans le cadre de cet examen, le comité demande à un consultant externe de comparer tous les deux ans la structure de rémunération des administrateurs externes à celle des administrateurs des sociétés faisant partie du même groupe de référence fondé sur les circulaires (au sens donné à ce terme à la rubrique intitulée « Pratiques comparatives ») que celui utilisé pour comparer la rémunération des membres de la haute direction. En se fondant sur les résultats des études comparatives, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale recommande alors au conseil des rajustements à la rémunération des administrateurs externes qui pourraient être nécessaires ou appropriés pour atteindre les objectifs du programme de rémunération des administrateurs de la Société. La rémunération des administrateurs externes pour l'exercice 2020 est fondée sur un examen mené en 2017 et est en vigueur depuis le début de l'exercice 2018. De nouveaux niveaux de rémunération prendront effet à l'exercice 2021, comme il est décrit ci-après.

Au cours de l'exercice 2019, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a retenu les services de Willis Towers Watson (« **WTW** ») pour examiner la rémunération des administrateurs externes et les résultats de l'examen ont été présentés au comité en octobre 2019. Le comité a pris le rapport en délibération, mais a décidé de réexaminer

la question au cours de l'exercice 2020 et de faire une recommandation définitive au conseil à ce moment-là.

Cette recommandation a été retardée de nouveau par le début de la pandémie de COVID-19. En avril 2020, la Société avait commencé à mettre en œuvre des mesures de réduction des coûts, qui comprenaient des réductions des salaires de base de 50 % pour les membres de la haute direction ainsi que d'autres réductions de salaire et des mises à pied dans l'ensemble de l'entreprise. Dans le cadre de cette initiative, le conseil a réduit de 50 % la rémunération de ses administrateurs externes et a renoncé aux jetons de présence pour les réunions spéciales du conseil portant sur des mises à jour associées à la COVID-19. Cette réduction de la rémunération est demeurée en vigueur jusqu'en juillet 2020, lorsque l'entreprise a commencé à afficher des signes de rétablissement et que les salaires de base des membres de la haute direction ont été ramenés à leurs niveaux antérieurs.

Au cours du troisième trimestre de 2020, le comité a chargé WTW de mettre à jour son examen de la rémunération des administrateurs externes de 2019. Compte tenu des résultats de cet examen, le comité a recommandé que plusieurs rajustements soient apportés à la rémunération des administrateurs externes et prennent effet dès le début de l'exercice 2021. Ces rajustements, qui seront apportés sur une période de deux ans, comprennent la transition vers une approche forfaitaire en matière de rémunération. Dans ce contexte, la rémunération forfaitaire du président du conseil augmentera pour passer à 385 000 \$, celle des membres du conseil augmentera pour passer à 235 000 \$ et celle des présidents du comité d'audit et des finances, du comité de rémunération et des ressources humaines et du comité de gouvernance et de responsabilité sociale augmentera pour passer respectivement à 30 000 \$, à 30 000 \$ et à 20 000 \$ et les membres des comités toucheront une rémunération forfaitaire 6 000 \$ en remplacement des jetons de présence. Une fois complètement rajustée, la rémunération des administrateurs externes devrait à

nouveau être alignée sur la médiane du groupe de référence fondé sur les circulaires.

Rémunération forfaitaire annuelle et jetons de présence

Au cours de l'exercice 2020, la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence des administrateurs externes se sont établis comme suit :

Type de rémunération	Rémunération annuelle en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2018 (\$)
Rémunération forfaitaire du président du conseil	325 000 ⁽¹⁾
Rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil	180 000 ⁽²⁾
Rémunération forfaitaire à titre de président de comité	
- Audit et finances	20 000 ⁽³⁾
- Rémunération et ressources humaines	20 000 ⁽³⁾
- Gouvernance	10 000
Rémunération forfaitaire à titre de membre de comité	
- Audit et finances	Néant
- Rémunération et ressources humaines	Néant
- Gouvernance	Néant
Jetons de présence	
- Réunion du conseil	1 500 ⁽⁴⁾
- Réunion de comité	1 500 ⁽⁴⁾
- Assemblée annuelle des actionnaires	1 500 ⁽⁴⁾

(1) Comprend la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil et de comité ainsi que les jetons de présence aux réunions. Que le président du conseil ait atteint ou non les exigences minimales en matière d'actionnariat, une tranche de 150 000 \$ de la rémunération forfaitaire à titre de président du conseil est versée sous forme d'unités d'actions différées. Voir la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionnariat des administrateurs ».

(2) Une tranche de 90 000 \$ de la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil est versée sous forme d'unités d'actions différées, que l'administrateur ait atteint ou non les exigences minimales en matière d'actionnariat. Voir la rubrique intitulée « Politique en matière d'actionnariat des administrateurs ».

(3) Une tranche de 5 000 \$ de la rémunération forfaitaire à titre de président du comité d'audit et des finances et une tranche de 5 000 \$ de la rémunération forfaitaire à titre de président du comité de rémunération et des ressources humaines sont versées en unités d'actions différées, que le président du comité ait atteint ou non les exigences minimales en matière d'actionnariat.

(4) Tous les administrateurs externes reçoivent des jetons de présence, sauf le président du conseil, dont les jetons de présence sont compris dans sa rémunération forfaitaire.

Pour obtenir un résumé de la rémunération globale gagnée par chaque administrateur externe au cours de l'exercice 2020, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Rémunération totale des administrateurs externes ». Le président et chef de la direction est le seul administrateur membre de la haute direction de la Société et il n'est pas rémunéré en sa qualité d'administrateur. Les administrateurs externes ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et autres débours engagés pour assister aux réunions du conseil ou de comités et à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Depuis décembre 2001, aux termes d'une politique de la Société, le conseil a mis fin à tous les octrois d'options sur actions aux administrateurs externes. En mai 2006, le conseil d'administration a officiellement modifié le régime incitatif à long terme de la Société afin d'exclure les administrateurs externes à titre de participants admissibles.

Politique en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil d'administration estime que les intérêts économiques des administrateurs devraient correspondre à ceux des actionnaires de la Société. À cette fin, le conseil d'administration a adopté une politique officielle en matière d'actionnariat (la « **politique en matière d'actionnariat des administrateurs** ») aux termes de laquelle on s'attend à ce que chaque administrateur externe acquière, sur une période de cinq ans, la propriété d'un nombre d'actions ordinaires et/ou d'unités d'actions différées (« **UAD** ») équivalant en valeur à six fois la tranche en espèces de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil (selon la valeur marchande des actions ordinaires à la Bourse de New York) et qu'il maintienne par la suite cette participation pendant toute la durée de son mandat d'administrateur. Même si le président du conseil reçoit une rémunération forfaitaire annuelle en espèces plus élevée, son exigence minimale en matière d'actionnariat est basée sur la tranche en espèces de sa rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil.

En outre, la politique sur les délits d'initiés de la Société interdit à tous les initiés de la Société, y compris les administrateurs, d'acheter des instruments financiers comme des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus pour monétiser ou annuler une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui leur ont été octroyés à titre de rémunération, ou qu'ils détiennent directement ou indirectement ou pour se protéger contre une telle diminution.

Régime d'unités d'actions différées

La Société a adopté un régime d'unités d'actions différées (le « **RUAD** ») à l'intention des administrateurs externes afin de faire correspondre leurs intérêts économiques à ceux des actionnaires de la Société et de les aider à respecter les exigences de la politique en matière d'actionariat des administrateurs. Le RUAD est entré en vigueur au premier trimestre de l'exercice 2005.

Comme il est décrit à la rubrique intitulée « Rémunération forfaitaire annuelle et jetons de présence », le conseil, sur recommandation du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, détermine quelle tranche de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs externes, du président du conseil et des présidents des comités doit être payée sous forme d'UAD, que l'administrateur externe ait atteint ou non l'exigence minimale en matière d'actionariat prévue dans la politique en matière d'actionariat des administrateurs.

L'administrateur externe peut alors choisir de recevoir sous forme d'UAD la totalité ou une partie du solde de la rémunération en espèces qui lui est due pour ses services à titre d'administrateur.

Aux termes du RUAD, en date du dernier jour de chaque trimestre de la Société, l'administrateur externe se voit octroyer un nombre d'UAD établi selon le montant de la rémunération différée payable à cet administrateur pour le trimestre en question divisé par la valeur d'une UAD. La valeur d'une UAD est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la Bourse de New York pendant les cinq jours de bourse précédant la date du calcul (la « **valeur**

d'une UAD ») qui, à cette fin, est le dernier jour de chaque trimestre de la Société. Les UAD octroyées aux termes du RUAD ne seront rachetables et leur valeur ne sera payable qu'une fois que l'administrateur de la Société aura cessé d'agir à ce titre. De plus, le RUAD prévoit que des UAD supplémentaires seront portées au crédit du compte des administrateurs externes chaque fois que des dividendes en espèces seront versés sur les actions ordinaires. Le nombre d'UAD supplémentaires portées au crédit du compte d'un administrateur externe dans le cadre du versement de dividendes est déterminé en fonction du montant des dividendes en espèces qui auraient été versés à l'administrateur externe si ses UAD avaient été des actions ordinaires à la date de versement divisé par la valeur d'une UAD déterminée à une telle date. Habituellement, des UAD supplémentaires sont attribuées chaque année en avril, en juin, en septembre et en décembre conformément à la politique de dividendes en espèces trimestriels du conseil. En avril 2020, compte tenu des graves répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la conjoncture économique, le conseil a décidé de suspendre les dividendes en espèces trimestriels de la Société, de sorte qu'un seul dividende en espèces de 0,154 \$ par action ordinaire a été versé le 6 avril 2020. Par conséquent, les administrateurs externes n'ont reçu qu'un seul octroi d'UAD supplémentaires en tant que dividendes au cours de l'exercice 2020.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des actions en cours faites à chacun des administrateurs externes à la fin de l'exercice 2020 :

Nom	Attributions fondées sur des actions	
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽¹⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽²⁾ (\$)
William D. Anderson	65 600	1 837 456
Donald C. Berg	51 485	1 442 095
Maryse Bertrand	11 840	331 638
Marc Caira	21 212	594 148
Shirley E. Cunningham	28 194	789 714
Russell Goodman	44 291	1 240 591
Charles M. Herington	21 212	594 148
Luc Jobin	8 255	231 223
Craig A. Leavitt	12 761	357 436
Anne Martin-Vachon	36 227	1 014 718

(1) Le « nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » représente toutes les attributions d'UAD en cours à la fin de l'exercice, y compris les UAD supplémentaires portées au crédit du compte des administrateurs externes à la date de versement du dividende en espèces de la Société sur les actions ordinaires en avril 2020, comme le prévoit le RUAD (voir la rubrique intitulée « Régime d'unités d'actions différées »).

(2) La « valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis » est établie en multipliant le nombre d'UAD détenues à la fin de l'exercice par 28,01 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le 31 décembre 2020, dernier jour de bourse avant la clôture de l'exercice.

Rémunération totale des administrateurs externes

Le tableau ci-dessous présente en détail la rémunération totale reçue par chacun des administrateurs externes au cours de l'exercice clos le 3 janvier 2021 :

Nom	Rémunération gagnée ⁽¹⁾		Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾ (\$)	Total ⁽³⁾ (\$)
	Rémunération forfaitaire (\$)	Jetons de présence (\$)		
William D. Anderson	78 750	21 750	78 750	179 250
Donald C. Berg	—	—	284 375	284 375
Maryse Bertrand	70 000	17 400	100 600	188 000
Marc Caira	—	—	179 250	179 250
Shirley E. Cunningham	—	—	196 750	196 750
Russell Goodman	73 500	21 750	101 500	196 750
Charles M. Herington	—	—	179 250	179 250
Luc Jobin	—	—	152 804	152 804
Craig A. Leavitt	39 375	10 875	129 000	179 250
Anne Martin-Vachon	—	21 750	157 500	179 250

(1) Ces montants représentent la partie de la rémunération forfaitaire et des jetons de présence versée en espèces aux administrateurs externes.

(2) Ces montants représentent la valeur en espèces de la partie de la rémunération forfaitaire et des jetons de présence versée en UAD aux administrateurs externes. Une partie de la rémunération forfaitaire est versée sous forme d'UAD à tous les administrateurs externes (voir la rubrique intitulée « Rémunération forfaitaire annuelle et jetons de présence »). Aux termes du RUAD, certains administrateurs externes ont choisi de recevoir la totalité ou une partie du reste de leur rémunération forfaitaire sous forme d'UAD.

(3) Comme il est indiqué ci-dessus, d'avril à juillet 2020, le conseil a réduit de 50 % la rémunération de ses administrateurs externes et a renoncé aux jetons de présence pour les réunions spéciales du conseil tenues pendant cette période

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Un message du comité de rémunération et des ressources humaines

À nos actionnaires,

Au nom du comité de rémunération et des ressources humaines et du conseil d'administration, nous sommes heureux de partager avec vous l'analyse de la rémunération de Gildan pour l'exercice 2020. L'année 2020 a été une année remplie de défis pour notre entreprise et pour nos employés, car nous avons dû faire face aux impacts mondiaux sans précédent de la pandémie de COVID-19 ainsi qu'aux ouragans qui se sont succédé en Amérique centrale. Malgré ces défis, l'équipe de haute direction a été en mesure de miser sur la force et la résilience des employés de Gildan et de ses activités pour tracer sans délai la voie vers un rétablissement solide. Nous sommes fiers de pouvoir dire que dès le début de la pandémie, la Société a agi rapidement pour protéger la santé et le bien-être de ses employés et assurer la continuité et le positionnement à long terme de l'entreprise. Gildan a, une fois de plus, démontré sa capacité à naviguer avec succès dans des contextes difficiles et nous sommes convaincus que les initiatives et les décisions prises au cours de l'année 2020 continueront à renforcer la position concurrentielle de Gildan et contribueront à stimuler sa croissance à l'avenir.

Faits saillants liés au rendement de la Société en 2020

Malgré un rendement de la Société à la hauteur des attentes au cours des deux premiers mois de l'année, dès la deuxième moitié de mars 2020, l'impact économique des mesures mondiales visant à freiner la pandémie, comme les restrictions de voyage, les fermetures obligatoires d'entreprises, les limites imposées aux rassemblements publics et privés, et les mesures de distanciation sociale, a commencé à nuire aux activités et aux résultats financiers de la Société. Celle-ci a dû faire face à des fermetures généralisées imposées par le gouvernement dans ses principales régions de fabrication et ses efforts de vente ont été mis à mal par une baisse significative de la demande pour ses principaux produits. Par conséquent, au plus fort des restrictions, au deuxième trimestre, les ventes de la Société étaient en baisse de plus de 70 % par rapport au même trimestre de l'année précédente.

En réponse à cette situation, l'équipe de direction a agi rapidement et de manière décisive, en donnant la priorité à la protection de nos employés et au soutien de nos clients, tout en assurant la flexibilité opérationnelle et financière de notre entreprise. Nous avons déployé des équipes locales d'intervention pour faire face à la pandémie et nous adapter aux diverses situations dans différentes parties du monde, nous avons mis en œuvre des protocoles de biosécurité dans nos installations, nous avons soutenu les efforts visant à répondre à la pénurie mondiale temporaire d'équipements de protection individuelle et nous avons adapté nos activités à la demande. Par ailleurs, nous avons réagi rapidement pour protéger les flux de trésorerie disponibles et pour mobiliser des capitaux supplémentaires afin de renforcer notre bilan. Notre stratégie de « retour à l'essentiel », qui consiste à simplifier nos activités et à éliminer la complexité, est devenue encore plus importante et cruciale au cours de cette période difficile. Nous avons accéléré la mise en œuvre d'un certain nombre de nos initiatives de « retour à l'essentiel » en simplifiant davantage notre portefeuille de produits, afin de réduire les coûts et d'éliminer la complexité de l'entreprise et de mieux tirer parti de notre plateforme de fabrication verticalement intégrée de catégorie mondiale. Puis, alors que notre rétablissement s'intensifiait au cours du deuxième semestre de l'année, nous avons été confrontés à une situation extraordinaire, deux ouragans se succédant en Amérique centrale, ce qui a créé des défis supplémentaires pour nous et pour d'autres acteurs de la région.

Malgré ces défis sans précédent, nous avons terminé 2020 sur une note solide. La Société a enregistré une croissance des ventes de 5 % et une croissance du BPA rajusté de 10 % au quatrième trimestre, a généré des flux de trésorerie disponibles solides de 358 millions de dollars pour l'ensemble de l'année et a terminé 2020 avec des liquidités disponibles d'environ 1,6 milliard de

dollars. Ces résultats témoignent de la résilience stratégique et opérationnelle de Gildan et de la force de son équipe de direction, qui sait naviguer efficacement dans des conditions extrêmement difficiles.

Faits saillants liés à la rémunération de la haute direction en 2020

L'approche de Gildan en matière de rémunération vise à recruter, à motiver et à fidéliser des membres de la haute direction compétents et talentueux, à encourager et à récompenser le rendement supérieur et à faire correspondre les intérêts de nos membres de la haute direction à ceux des actionnaires de la Société. Le comité de rémunération et des ressources humaines a pour rôle de s'acquitter de la responsabilité générale du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction et de superviser l'évaluation du rendement, de la planification de la relève et de la rémunération globale des membres de la haute direction.

À la fin du premier trimestre de l'exercice 2020, il est devenu évident que les programmes de rémunération variable à court et à long terme de la Société seraient fondamentalement affectés par la crise causée par la COVID-19. C'est dans ce contexte que le comité de rémunération et des ressources humaines, avec l'appui de son conseiller en rémunération, WTW, ainsi qu'un sous-comité spécial composé d'administrateurs indépendants, a examiné et analysé divers scénarios et alternatives favorisant l'atteinte des objectifs de rémunération de Gildan, tout en prenant en considération les impacts sans précédent de la pandémie sur l'entreprise et sur ses perspectives à long terme. Tout au long de l'année, le comité et le conseil ont pris un certain nombre de décisions importantes en matière de rémunération des membres de la haute direction qui, selon nous, étaient essentielles non seulement pour que Gildan atteigne ses objectifs à court terme afin de faire face à l'impact de la pandémie, mais aussi pour qu'elle poursuive sa stratégie de « retour à l'essentiel » et réalise une valeur durable à long terme pour les actionnaires. Ces décisions sont résumées ci-après.

Rajustement de la rémunération des membres de la haute direction. Dans le cadre de son examen annuel de la rémunération, et afin de s'assurer que la rémunération globale de l'équipe de haute direction atteint la médiane du groupe de référence, le comité a retenu les services de WTW au début de l'exercice 2020 pour effectuer une étude comparative de la rémunération des membres de la haute direction. En s'appuyant sur les résultats de l'étude comparative, l'attribution cible du président et chef de la direction au titre des incitatifs à long terme a été augmentée pour passer de 450 % à 475 % de son salaire de base afin de rapprocher davantage sa rémunération globale de la médiane du marché. Le comité n'a pas recommandé d'augmentation du salaire de base du président et chef de la direction en raison de son positionnement par rapport à la médiane du marché. De plus, compte tenu de son importante contribution et du positionnement inférieur de sa rémunération par rapport au groupe de référence, le salaire de base du premier vice-président, chef des services financiers et administratifs a été augmentée de 11,5 % et son attribution cible au titre des incitatifs à long terme a été augmentée pour passer de 200 % à 250 % de son salaire de base afin de le positionner à la médiane du marché. En ce qui concerne les présidents de groupe et le vice-président principal, Amérique du Nord, leur positionnement a été examiné et jugé adéquat, mais l'augmentation annuelle recommandée de leur salaire de base a été ultérieurement annulée dans le cadre des mesures de réduction des coûts mentionnées ci-après.

Rajustement du régime incitatif à court terme pour 2020. Compte tenu du début de la pandémie de COVID-19 et de son impact sur les activités internes et commerciales de la Société, le comité a déterminé que les mesures et les objectifs financiers du régime incitatif à court terme (le « RICT ») pour l'exercice 2020 qui avaient été adoptés en février 2020 devaient être modifiés pour tenir compte des priorités clés de la direction afin de surmonter la crise et de mener à bien le rétablissement de l'entreprise. Par conséquent, le comité a adopté de nouveaux objectifs qualitatifs et quantitatifs visant à mesurer le rendement de la direction aux fins du RICT au cours des trois phases suivantes de la pandémie : la phase précédant la crise (les deux premiers mois de 2020), la phase de crise (mars à juin 2020), et la phase suivant la crise (juin à décembre 2020). Le comité a également réduit de moitié l'échelle des paiements en les plafonnant à 100 % de la cible. En s'appuyant sur ce cadre modifié, le comité a examiné le rendement de la direction après la fin de 2020 et a approuvé un paiement discrétionnaire au titre du

RICT correspondant à 100 % de la cible pour l'équipe de haute direction, en équilibrant le rendement financier et la performance exceptionnelle en matière de gestion de crise.

Modification des objectifs de rendement au titre du RILT pour 2020. Compte tenu du début de la pandémie de COVID-19, le comité a reconnu que les objectifs de rendement aux fins des attributions annuelles au titre du régime incitatif à long terme (le « RILT ») pour l'exercice 2020 qui avaient été fixés en février 2020 n'étaient plus pertinents et devaient être modifiés afin de tenir compte de l'impact de la crise sur le plan stratégique à long terme de la Société. Par conséquent, les objectifs de rendement associés au seuil des paiements, aux paiements cibles et aux paiements maximums des attributions octroyées aux termes du RILT pour 2020 ont été rajustés afin de les aligner sur plan stratégique triennal actualisé de la Société en ce qui concerne le produit des activités ordinaires, le BPA rajusté et le rendement de l'actif net.

Mise en place de réductions salariales à titre de mesure de réduction des coûts. Dès le début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020 et jusqu'à ce que l'entreprise commence à afficher des signes de rétablissement en juillet, le conseil d'administration, ainsi que l'équipe de haute direction, ont accepté de réduire temporairement leur salaire de base de 50 %. D'autres membres de la direction et employés de Gildan ont vu leur salaire temporairement réduit ou ont été mis à pied pendant cette période critique. En outre, tous les rajustements annuels du salaire de base qui devaient prendre effet en mars 2020 pour l'équipe de haute direction ainsi que pour d'autres membres de la direction et employés ont été annulés. De même, le conseil d'administration a reporté l'augmentation prévue de la rémunération des administrateurs externes à 2021, ce qui a permis de maintenir la rémunération à son niveau de 2018.

Adoption d'un nouveau programme de report au titre du RICT. Afin de renforcer le lien entre la rémunération et le rendement de la Société, et afin d'encourager la fidélisation et l'engagement des employés, le comité a adopté un nouveau programme de report au titre du RICT qui permet aux participants admissibles de reporter jusqu'à 25 % de leur paiement aux termes du RICT en échange d'unités d'actions incessibles visant des actions émises accompagnées d'un montant correspondant de la Société. Les membres de l'équipe de haute direction de la Société ont tous participé à ce nouveau programme.

Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction. En reconnaissance du rôle clé qu'a joué le président et chef de la direction dans la conduite de la Société pendant la crise causée par la COVID-19, dans l'accélération de la stratégie de « retour à l'essentiel », dans la réalisation de nos objectifs de planification de la relève des membres de la haute direction et dans le positionnement de Gildan vers une croissance à long terme, le conseil, sur recommandation du comité et avec l'appui de WTW, lui a octroyé une attribution spéciale non récurrente fondée sur des titres de capitaux propres et liée au rendement, évaluée à 7,8 millions de dollars, composée d'options d'achat d'actions pouvant être exercées à un prix majoré et de droits à la plus-value des actions pouvant être exercés à un prix majoré. Cette attribution est structurée de manière à ce que les droits de l'exercer ne soient acquis que lorsque le cours des actions atteint des jalons importants maintenus pendant trente jours de bourse au cours de la période d'acquisition des droits de trois ans. Plus précisément, compte tenu d'objectifs de 35,00 \$ quant au cours des actions permettant d'atteindre le niveau d'acquisition minimal, une valeur marchande d'environ 1,7 milliard de dollars, ce qui représente une augmentation du cours des actions de 32 % par rapport au cours des actions à la date d'octroi, devra avoir été créée avant l'acquisition de tout droit aux options ou de tout droit à la plus-value des actions. De plus, si les objectifs de 45,00 \$ quant au cours des actions permettent d'atteindre le niveau d'acquisition maximal (ce qui constituerait un cours record pour la Société), une valeur marchande d'environ 3,7 milliards de dollars aura été créée, ce qui représente une augmentation du cours des actions 70 % par rapport au cours des actions à la date d'octroi.

Mise en œuvre de mesures ciblées pour fidéliser et motiver les membres de la haute direction essentiels. Compte tenu des récents défis auxquels l'entreprise a fait face et de leur incidence sur notre RILT, le conseil a reconnu qu'il est absolument nécessaire de fidéliser des membres de la direction chevronnés et très motivés et de leur offrir des incitatifs pour atteindre les

objectifs stratégiques à long terme de la Société. Avec l'appui de WTW, le comité de rémunération et des ressources humaines a évalué diverses possibilités et a recommandé deux attributions spéciales de fidélisation, soit une attribution spéciale de fidélisation d'une valeur de 5,2 millions de dollars dont les droits sont acquis sur trois ans pour le premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, composée d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions incessibles visant des actions émises, et une attribution spéciale de fidélisation d'une valeur de 3,0 millions de dollars dont les droits sont acquis sur trois ans pour le président, fabrication, composée d'unités d'actions incessibles visant des actions émises.

Mise en œuvre de changements au sein de l'équipe de haute direction. Au début de l'année 2021, dans le cadre des objectifs de planification de la relève de la Société, deux nouveaux membres de la haute direction ont été nommés. Chuck J. Ward a été promu au poste de président, ventes, marketing et distribution après le départ à la retraite de Michael R. Hoffman en février 2021, et Arun Bajaj a été promu au poste de premier vice-président, chef des ressources humaines. Le conseil appuie pleinement ces promotions et est convaincu que cette équipe de haute direction possède les compétences et l'expérience nécessaires pour diriger la Société pendant la pandémie de COVID-19, pour mettre en œuvre la stratégie de « retour à l'essentiel » et pour positionner la Société vers une croissance à long terme.

Perspectives d'avenir

En 2021, nous prévoyons continuer de miser sur la base solide que constituent nos pratiques en matière de gouvernance et de rémunération saines et efficaces. Notre plan de relève demeurera un élément clé de notre stratégie et nous continuerons à évaluer régulièrement le lien entre la rémunération de la haute direction et le rendement de la Société et à surveiller l'évolution des pratiques exemplaires sur le marché, notamment en comparant la rémunération de nos membres de la haute direction avec celle des groupes de référence afin de nous assurer que nous offrons une rémunération concurrentielle, si bien que les régimes incitatifs à court et à long terme resteront adéquatement liés aux résultats prévus de l'entreprise. De plus, nous conserverons une politique interdisant les opérations de couverture et une politique de récupération de la rémunération appropriées ainsi que des lignes directrices en matière d'actionnariat.

Nous croyons que notre programme de rémunération des membres de la haute direction et nos décisions liées à la rémunération atteignent l'équilibre nécessaire visant à assurer la loyauté de membres talentueux de la haute direction et à encourager le rendement supérieur, tout en liant fortement la rémunération aux résultats financiers et au rendement des actions de la Société. Nous nous efforçons de fournir à nos actionnaires de l'information claire et pertinente concernant notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et nous vous invitons à lire les pages suivantes pour mieux comprendre nos pratiques à cet égard.

Pour chacune des cinq dernières années, plus de 90 % des actionnaires ont appuyé notre programme de rémunération des membres de la haute direction en votant en faveur de notre proposition annuelle portant sur la rémunération. Cette année, nous tiendrons notre dixième vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction et nous vous encourageons donc à voter. Le comité de rémunération et des ressources humaines et le conseil d'administration apprécient vos commentaires sur les questions en matière de gouvernance et de rémunération, et les membres du conseil et du comité seront présents à l'assemblée pour répondre à vos questions.

Nous croyons que la Société est bien positionnée pour l'avenir et que les membres de la haute direction et nos employés ont à cœur les intérêts de toutes nos parties prenantes.

Cordialement,



La présidente du comité de rémunération et des ressources humaines,



Shirley E. Cunningham



Le président du conseil d'administration,



Donald C. Berg

Détermination de la rémunération

Comité de rémunération et des ressources humaines

Le comité de rémunération et des ressources humaines a pour rôle principal de s'acquitter de la responsabilité générale du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction de Gildan. Dans le cadre de son mandat, le comité est responsable de la supervision de l'évaluation du rendement, de la planification de la relève et de la rémunération globale des membres de la haute direction. Le comité recommande la nomination des membres de la haute direction, notamment les conditions de leur nomination et de la cessation de leur emploi, et examine l'évaluation de leur rendement et recommande leur rémunération. Le comité veille aussi à ce que les systèmes, les structures de rémunération et les politiques appropriés en matière de ressources humaines soient en place pour permettre à la Société de recruter, de motiver et de fidéliser les membres de la haute direction qui affichent un haut degré d'intégrité, de compétence et de rendement. Le comité de rémunération et des ressources humaines supervise l'identification et la gestion des risques en regard des politiques et pratiques en matière de rémunération et, sur une base annuelle, cerne et évalue les risques associés à chacune des composantes de la rémunération globale des

membres de la haute direction. Enfin, il incombe au comité d'élaborer des principes et de fixer des objectifs en matière de rémunération qui récompensent la création de la valeur pour les actionnaires tout en reflétant un équilibre approprié entre le rendement à court terme et le rendement à long terme de la Société. Le mandat du comité est disponible sur le site Web de Gildan à l'adresse www.gildan.com.

À la fin du dernier exercice complet, le comité de rémunération et des ressources humaines de la Société était composé de sept membres, qui étaient tous des administrateurs indépendants, à savoir Shirley E. Cunningham (présidente), William D. Anderson, Russell Goodman, Charles M. Herington, Luc Jobin, Craig A. Leavitt et Anne Martin-Vachon. William D. Anderson a quitté le conseil en février 2021 et n'est donc plus membre du comité de rémunération et des ressources humaines. Aucun membre du comité n'est chef de la direction en poste au sein d'une autre entreprise. Le conseil d'administration estime que le comité possède collectivement les connaissances, l'expérience et les antécédents nécessaires pour s'acquitter de son mandat.



Shirley E. Cunningham, est présidente du comité depuis le 2 mai 2019, membre de la haute direction et compte plus de 25 ans d'expérience dans plusieurs postes de direction dans le secteur agricole et alimentaire à l'échelle mondiale. Dans son rôle de première vice-présidente et chef de l'exploitation, Entreprise agricole et stratégie d'entreprise de CHS Inc., M^{me} Cunningham assumait la responsabilité générale des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération.



Charles M. Herington est membre de la haute direction et siège à divers conseils d'administration, notamment à celui de Molson Coors Brewing Company, où il a été membre du comité de rémunération et des ressources humaines, ainsi qu'au conseil d'administration de Klox Technologies, où il est président du comité de rémunération.



Russell Goodman est membre de plusieurs conseils d'administration, dont le conseil d'administration de Metro Inc. où il agit à titre de président du comité d'audit et de Northland Power Inc., où il est administrateur indépendant principal, président du comité d'audit et membre du comité de rémunération. En qualité de président du comité d'audit et des finances de Gildan, M. Goodman est tenu de siéger au comité de rémunération et des ressources humaines.



Craig A. Leavitt est administrateur de sociétés ouvertes, fermées et à but non lucratif et compte plus de 25 ans d'expérience dans plusieurs postes de direction dans l'industrie des vêtements et des accessoires. Dans son rôle de chef de la direction de Kate Spade & Company, M. Leavitt assumait la responsabilité générale des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération.



Anne Martin-Vachon est membre de la haute direction et compte plus de 25 ans d'expérience dans plusieurs postes de direction dans le secteur des biens de consommation emballés et du commerce de détail. Dans ses divers postes de direction, dont Chef de la direction, Vente au détail de Rogers Communications Inc., elle a assumé la responsabilité générale des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération.



Luc Jobin a joué un rôle de leader dans le domaine des affaires au Canada pendant plus de 30 ans. M. Jobin a pris en 2018 sa retraite de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, dont il a été le président-directeur général de 2016 à 2018 et vice-président exécutif et chef de la direction financière de 2009 à 2016. Auparavant, M. Jobin a occupé divers postes de haute direction auprès de sociétés multinationales, notamment à titre vice-président exécutif de Power Corporation du Canada et à titre de chef de la direction d'Imperial Tobacco Canada. M. Jobin siège actuellement au conseil d'administration de

Conseiller en rémunération

Comme il est prévu dans son mandat, le comité de rémunération et des ressources humaines a le pouvoir de retenir les services de conseillers en rémunération et d'approuver leur rémunération.

Depuis octobre 2018, le comité retient les services de WTW pour l'aider eu égard à des questions de gouvernance et de rémunération des membres de la haute direction.

Dans le cadre de son mandat, WTW aide le comité à déterminer et à comparer la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs externes de la Société en veillant à ce que les divers éléments du programme de rémunération orientent les efforts et les comportements de ces derniers vers l'atteinte des buts qui ont été établis et en veillant à ce que leur rémunération globale soit concurrentielle sur le marché.

Services liés à la rémunération des membres de la haute direction

Au cours de l'exercice 2020, le comité a retenu les services de WTW pour effectuer une étude comparative et une analyse de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs externes, pour aider le comité à évaluer les objectifs de rendement financier des régimes incitatifs de la Société, et pour fournir un appui à caractère analytique et consultatif en ce qui concerne l'évaluation des impacts à court et à long terme de la crise causée par la COVID-19 sur la rémunération des dirigeants et la conception d'attributions de titres de capitaux propres spéciales non récurrentes à certains membres de la haute direction, dont le président et chef de la direction.

De plus, le comité a retenu les services de WTW pour fournir un appui à caractère analytique et consultatif en ce qui concerne la mise en place d'un programme de report des incitatifs à court terme et d'un régime de droits à la plus-value des actions, et pour effectuer un examen de l'évaluation du risque lié à la rémunération.

Autres services

Le comité de rémunération et des ressources humaines approuve au préalable tout service fourni par son conseiller (ou les membres de son groupe) à la Société à la demande de la direction.

Au cours de l'exercice 2020, WTW a terminé les recherches et l'étude comparative visant la rémunération directe totale de certains des postes de vice-président au sein de l'entreprise. Il arrive également que la Société participe à des conférences organisées par WTW et qu'elle achète certains résultats de sondages standard visant son marché de l'emploi.

Les honoraires versés globalement à WTW pour les services liés à la rémunération des membres de la haute direction et les autres services fournis au cours des exercices 2020 et 2019 se sont établis comme suit :

Type d'honoraires	Exercice 2020	Exercice 2019
	Honoraires de Willis Towers Watson (\$ CA)	Honoraires de Willis Towers Watson (\$ CA)
Honoraires pour services liés à la rémunération des membres de la haute direction	528 729	473 215
Autres honoraires	15 855	72 090
Total	544 584	545 305

Compte tenu des politiques et procédures que WTW ainsi que le comité de rémunération et des ressources humaines ont établies, le comité estime que les conseils qu'il reçoit de toute personne agissant à titre de conseiller en rémunération des membres de la haute direction chez WTW sont objectifs et libres de toute influence des relations que WTW entretient avec la Société. Ces politiques et procédures comprennent ce qui suit :

- la personne agissant à titre de conseiller ne reçoit aucun incitatif ni aucune autre rémunération fondée sur les frais imputés à la Société à l'égard d'autres services fournis par WTW;
- la personne agissant à titre de conseiller n'a pas pour mandat de vendre à la Société d'autres services de WTW;
- les normes professionnelles de WTW interdisent à la personne agissant à titre de conseiller de tenir compte de toute autre relation que WTW pourrait entretenir avec la Société au moment de formuler ses conseils et recommandations;
- seul le comité est investi du pouvoir de retenir les services de la personne agissant à titre de conseiller et d'y mettre fin;
- la personne agissant à titre de conseiller communique directement avec le comité sans que la direction intervienne;
- le comité évalue la qualité et l'objectivité des services fournis par la personne agissant à titre de conseiller chaque année et détermine s'il continue à retenir les services de la personne agissant à titre de conseiller;
- le comité a adopté des protocoles servant à déterminer la pertinence de partager avec la direction les recommandations et les conseils de la personne agissant à titre de conseiller et le moment opportun pour le faire.

Bien que le comité de rémunération et des ressources humaines puisse prendre en compte des renseignements et des conseils externes, toutes les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction sont prises par le comité agissant seul, et elles peuvent être fondées sur des facteurs et des considérations qui s'ajoutent aux renseignements et aux recommandations fournis par WTW.

Vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction

Dans le cadre de l'engagement de Gildan à favoriser une forte culture de gouvernance et l'engagement des actionnaires, nous avons tenu un vote consultatif sur notre approche visant la rémunération des membres de la haute direction lors de chaque assemblée générale annuelle des actionnaires depuis 2011. L'objectif de ce vote consultatif est de donner à nos actionnaires l'occasion d'exprimer leur soutien à l'approche de la Société visant la rémunération des membres de la haute direction. À l'occasion des assemblées générales annuelles de 2019 et 2020, l'approche de Gildan en matière de rémunération des membres de la haute direction a été appuyée par 93,71 % et par 96,27 %, respectivement, des voix rattachées aux actions ordinaires et exprimées à l'assemblée

Nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction

Principes et objectifs en matière de rémunération

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Gildan vise à recruter, à motiver et à fidéliser des membres de la haute direction compétents et talentueux, à encourager et à récompenser le rendement supérieur et à faire correspondre les intérêts de nos membres de la haute direction à ceux des actionnaires de la Société :

- en offrant la possibilité d'une rémunération totale concurrentielle par rapport à celle qui est offerte aux

membres de la haute direction employés par un groupe de sociétés nord-américaines comparables;

- en faisant en sorte qu'une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction soit liée au rendement au moyen des régimes de rémunération variable de la Société;
- en offrant aux membres de la haute direction des régimes incitatifs à long terme fondés sur des titres de capitaux propres, comme le RILT, qui aident aussi à faire en sorte que les membres de la haute direction respectent ou dépassent les exigences minimales en matière d'actionariat

Pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction

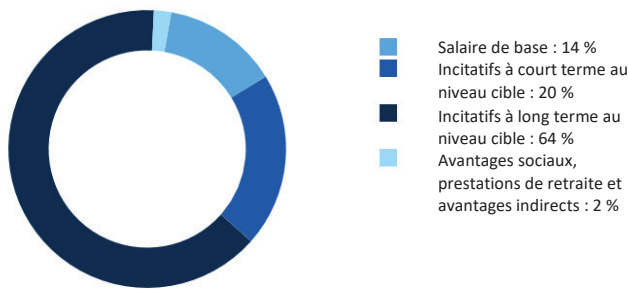
Afin de mettre en œuvre nos principes en matière de rémunération et d'atteindre nos objectifs, nous avons adopté un certain nombre de pratiques exemplaires, notamment les suivantes :

Points saillants de notre programme de rémunération

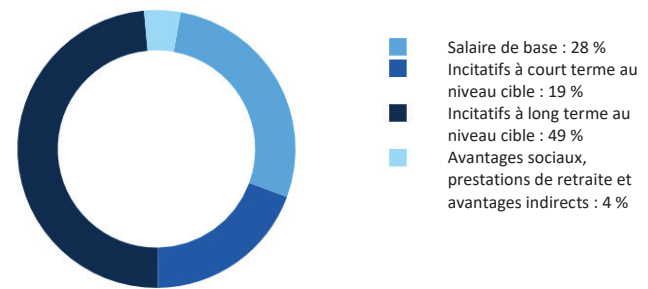
- Les primes annuelles sont conditionnelles à l'atteinte d'objectifs de rendement préétablis liés à des objectifs financiers et qualitatifs
- Tranche importante de la rémunération annuelle des membres de la haute direction au niveau cible « à risque »
- Plafonnement au double de la cible du montant qu'un membre de la haute direction peut recevoir aux termes du régime incitatif à court terme
- Absence de paiement minimum garanti aux termes du régime incitatif à court terme
- Attributions fondées sur des titres de capitaux propres aux termes du régime incitatif à long terme conçues de manière à favoriser le rendement dans une perspective à long terme
- Absence d'opérations de couverture ou de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres par les membres de la haute direction
- Recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant
- Absence d'avantages indirects excessifs
- Recours à des simulations de crise et à des contrôles *a posteriori* pour évaluer la correspondance entre la rémunération et le rendement
- Plafonnement au double de la cible des paiements au titre des unités d'actions liées au rendement aux termes du régime incitatif à long terme
- Recours à des groupes de référence représentatifs et pertinents
- Vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction
- Politique de récupération de la rémunération incitative des membres de la haute direction
- Lignes directrices en matière de détention minimale d'actions visant les membres de la haute direction
- Lignes directrices en matière de détention d'actions postérieure à l'emploi visant le président et chef de la direction
- Utilisation du pouvoir discrétionnaire du conseil pour modifier des attributions incitatives à court et à long terme, si nécessaire, pour régler les problèmes éventuels

Le graphique suivant illustre le fait qu'une tranche importante de la rémunération annuelle au niveau cible des membres de la haute direction de Gildan est à risque. Au cours de l'exercice 2020, 84 % de la rémunération au niveau cible du président et chef de la direction et 68 % de la rémunération au niveau cible des autres membres de la haute direction était à risque.

Président et chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés



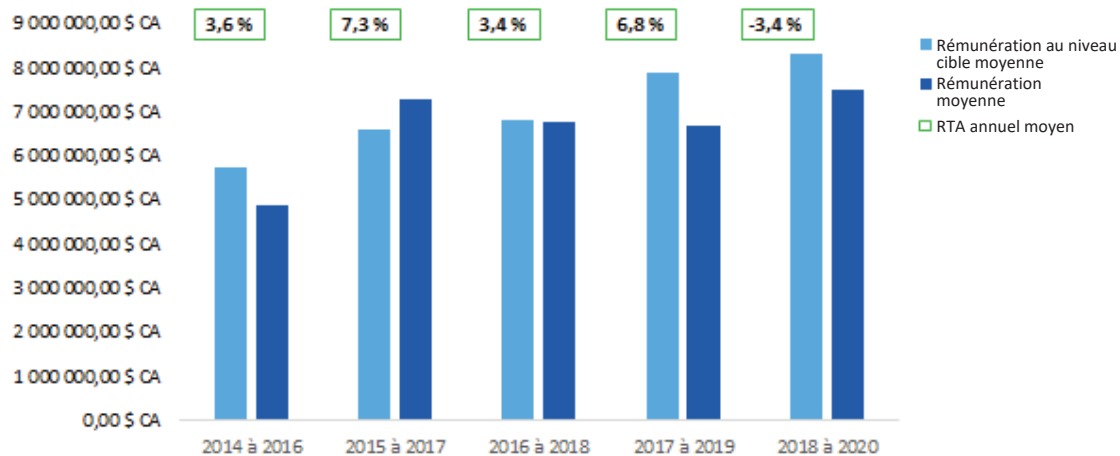
Incentifs à long terme

- 100 % des attributions aux termes du RILT annuelles du président et chef de la direction, du premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, du président, ventes, marketing et distribution et du président, fabrication, ainsi que 50 % des attributions aux termes du RILT annuelles du vice-président principal, Amérique du Nord, sont des attributions fondées sur des titres de capitaux propres et liées au rendement qui sont conditionnelles à l'atteinte de cibles financières conformes au plan stratégique de la Société (voir la rubrique intitulée « Incentifs à long terme »).

Incentifs à court terme

- 80 % des paiements versés aux termes du RICT au président et chef de la direction, au premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, au président, ventes, marketing et distribution et au président, fabrication, ainsi que 65 % des paiements versés aux termes du RICT au vice-président principal, Amérique du Nord, sont conditionnels à l'atteinte de paramètres financiers préétablis. Comme il est décrit plus en détail à la rubrique intitulée « Incentifs à court terme (RÉUSSIR) », en raison de l'impact de la pandémie de COVID-19, le comité de rémunération et des ressources humaines, avec son sous-comité spécial et WTW, ont exceptionnellement modifié les paramètres financiers préétablis pour l'exercice 2020 et les ont remplacés par de nouveaux objectifs qualitatifs et quantitatifs destinés à mieux évaluer le rendement dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction étant conçu pour aligner la rémunération avec le rendement, nous avons comparé la rémunération annuelle au niveau cible de notre président et chef de la direction à sa rémunération réalisable au cours de périodes de trois exercices chacune



L'analyse ci-dessus démontre l'alignement entre la rémunération annuelle du président et chef de la direction et le rendement de la Société. Au cours des trois premières périodes, la rémunération réalisable moyenne sur trois exercices était proche de la rémunération au niveau cible, soit légèrement inférieure pour la période de 2014 à 2016, légèrement supérieure pour la période de 2015 à 2017 et globalement équivalente pour la période de 2016 à 2018, ce qui est conforme au rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») moyen pour ces périodes. La rémunération réalisable était inférieure pour la période de 2014 à 2016 principalement en raison du cours plus faible de l'action à la fin de la période d'évaluation en 2016, qui a eu une incidence sur la valeur réalisable des options sur actions non exercées octroyées aux termes du RILT annuel, et de paiements moyens aux termes du RICT plus

faibles que ceux des périodes de 2015 à 2017 et de 2016 à 2018. Pour les deux dernières périodes, la rémunération réalisable moyenne était inférieure principalement en raison de paiements aux termes du RICT plus faibles pour l'exercice 2019 et de la valeur globale plus faible de la rémunération annuelle fondée sur des actions à la fin de chacune des deux périodes, comparativement à la valeur à la date d'octroi.

Aux fins de l'analyse, nous avons défini la « rémunération au niveau cible » comme la somme du salaire de base annuel, des incitatifs à court terme annuels au niveau cible et des incitatifs à long terme annuels au niveau cible, et nous avons défini la « rémunération réalisable » comme la somme des éléments rémunérateurs suivants :

Élément rémunérateur	Traitement de l'élément rémunérateur
Salaire de base	Salaire reçu
Incitatif annuel	Prime annuelle versée pendant la période
Unités d'actions liées au rendement	Valeur des attributions annuelles au titre du RILT octroyées pendant la période dont les droits sont acquis et qui sont payées pendant la période Valeur des attributions annuelles au titre du RILT dont les droits ne sont pas acquis octroyées pendant la période, calculée le dernier jour de la période en supposant une acquisition des droits à 100 %
Options sur actions	Valeur des gains réalisés à l'exercice des options octroyées dans le cadre du RILT annuel pendant la période Valeur dans le cours des options dont les droits ne sont pas acquis ou des options non exercées octroyées dans le cadre du RILT annuel pendant la période, calculée le dernier jour de la période
Attribution à l'embauche ou attribution non récurrente et toute autre rémunération	Exclue du calcul

Pratiques comparatives

Pour atteindre les objectifs de la Société qui consistent à offrir une rémunération concurrentielle par rapport au marché, Gildan a établi des programmes de rémunération des membres de la haute direction qui sont étalonnés en fonction de données du marché sur la rémunération provenant d'organisations de taille, de complexité et de portée géographique comparables à celles de la Société et d'autres sociétés auxquelles elle fait concurrence pour recruter des membres de la haute direction talentueux. La politique de rémunération des membres de la haute direction de la Société est fondée sur la médiane du marché; toutefois, il est possible d'avoir une rémunération totale qui est fondée sur le quartile le plus élevé lorsque le rendement individuel et celui de la Société atteignent le quartile le plus élevé. Le comité de rémunération et des ressources humaines exerce son pouvoir discrétionnaire et son jugement afin de déterminer les niveaux de rémunération réels. La rémunération individuelle peut être fixée à un niveau supérieur ou inférieur à la médiane du marché, selon l'expérience et le rendement de la personne ou selon d'autres critères que le comité juge importants. Au cours de l'exercice 2020, par rapport aux résultats de l'analyse comparative, la rémunération directe au niveau cible totale des membres de la haute direction de la Société se situait près de la médiane du marché.

Dans le cadre du processus comparatif, le comité de rémunération et des ressources humaines examine les données sur la rémunération tirées de circulaires de

sollicitation de procurations d'autres sociétés cotées en bourse (le « **groupe de référence fondé sur les circulaires** »). En outre, le comité peut également tenir compte de l'information tirée des sondages sur la planification de la rémunération annuelle réalisés par un éventail de sociétés d'experts-conseils externes dans le cadre de l'établissement des augmentations salariales annuelles des membres de la haute direction. La composition du groupe de référence fondé sur les circulaires est examinée régulièrement par le comité de rémunération et des ressources humaines afin de maintenir sa pertinence par rapport aux activités de la Société et de s'assurer que des modifications sont apportées lorsqu'elles sont jugées nécessaires. Il arrive que le comité retienne les services de son conseiller en rémunération pour revoir la composition du groupe de référence fondé sur les circulaires et formuler des recommandations au comité. Le comité a utilisé le groupe de référence fondé sur les circulaires pour les postes de président et chef de la direction, de premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, de président, ventes, marketing et distribution et de président, fabrication, et s'est fondé sur le groupe de référence fondé sur les circulaires et sur le groupe de référence utilisé pour l'analyse comparative des postes de vice-président et de vice-président principal pour le vice-président principal, Amérique du Nord.

Le tableau suivant donne un aperçu des caractéristiques du groupe de référence fondé sur les circulaires :

(Toutes les valeurs monétaires sont en millions de dollars)

	Les Vêtements de Sports Gildan Inc.	Groupe de référence basée sur les circulaires ⁽¹⁾
Emplacement	Canada	Amérique du Nord
Secteur	Textile et vêtements	Vêtements, accessoires et produits de luxe
Produit des activités ordinaires (\$)		
Pour les 12 derniers mois	1 981 ⁽²⁾	4 475
Capitalisation boursière (\$)		
Au 3 janvier 2021	5 540 ⁽³⁾	6 676
Valeur de l'entreprise (\$)		
Au 3 janvier 2021	6 117 ⁽³⁾	9 188
Bénéfice net (perte nette) (\$)		
Pour les 12 derniers mois	(225) ⁽²⁾	99

(1) Les données financières du groupe de référence fondé sur les circulaires sont tirées de la base de données de S&P Capital IQ et elles représentent la médiane du groupe le 31 décembre 2020 en ce qui a trait aux produits des activités ordinaires et au bénéfice net pour les 12 derniers mois selon les derniers chiffres déclarés.

(2) Les produits des activités ordinaires et le bénéfice net de la Société sont fondés sur ses résultats pour 2020.

(3) Les données relatives à la capitalisation boursière et la valeur de l'entreprise la Société sont tirées de la base de données Nasdaq IR Insight et des résultats de la Société pour l'exercice 2020.

Le secteur et l'emplacement s'avèrent tous deux pertinents pour le choix des comparateurs, puisque Gildan fait concurrence directement aux sociétés qui le composent sur les plans de la clientèle, des produits des activités ordinaires, du recrutement des membres de la haute direction talentueux et du capital.

En tenant compte de ces facteurs, les critères de sélection suivants ont été utilisés pour déterminer la composition du groupe de référence fondé sur les circulaires :

- les sociétés dont le siège social se trouve en Amérique du Nord et qui sont inscrites à la cote d'une bourse canadienne ou américaine;
- les produits des activités ordinaires, la capitalisation boursière, la valeur de l'entreprise et le bénéfice net sont généralement dans une fourchette de 50 % à 200 % de Gildan;
- la classification des sociétés du sous-secteur des vêtements, accessoires et produits de luxe de Global Industry Classification Standard (GICS) et des sociétés d'autres classifications, comme les sociétés de produits de consommation ayant une clientèle et un modèle d'affaires semblable à ceux de Gildan.

En conséquence, le groupe de référence fondé sur les circulaires qui a servi de base pour l'établissement de la rémunération pour l'exercice 2020 est composé des 17 sociétés indiquées ci-dessous. Le comité de rémunération et des ressources humaines est d'avis que ce groupe de référence, qui comprend des organisations ayant un modèle d'affaires intégré verticalement similaire à celui de Gildan, est approprié pour fixer la rémunération des membres de la haute direction de la Société compte tenu de l'étendue des marchés cibles et des activités de Gildan aux États-Unis et à l'échelle mondiale, du marché de talent pour les membres de la haute direction de Gildan, qui proviennent principalement de l'extérieur du Canada, et de l'absence de sociétés de vêtements de taille comparable au Canada. Des sociétés situées aux États-Unis dominent le groupe de référence en raison de la portée mondiale des activités de Gildan et de l'importance du marché américain pour l'entreprise de Gildan. La majorité des clients de Gildan, de même que ses concurrents directs, sont situés aux États-Unis. À cet égard, la monnaie fonctionnelle de Gildan est le dollar américain et environ 85 % des produits des activités ordinaires de Gildan provenaient des États-Unis pour l'exercice 2020.

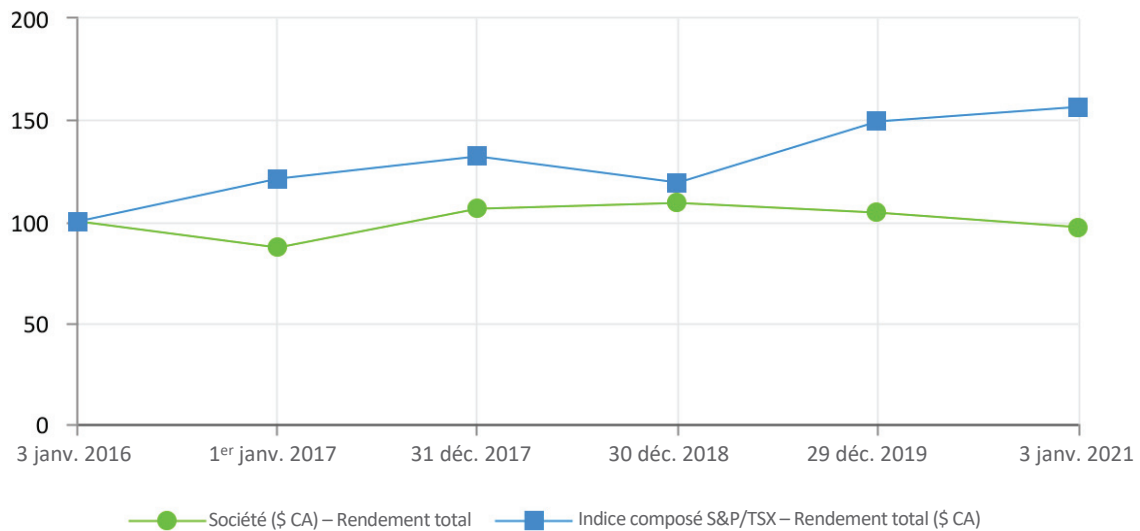
Groupe de référence fondé sur les circulaires

Capri Holdings Limited	lululemon athletica Inc.
Carter's Inc.	Mattel, Inc.
Church & Dwight Co., Inc.	Phillips Van Heusen Corp.
Cintas Corp	Ralph Lauren Corp.
Columbia Sportswear Co.	Skechers USA, Inc.
Edgewell Personal Care Company	Spectrum Brands Holdings, Inc.
Hanesbrands Inc.	Tapestry, Inc.
Hasbro Inc.	Under Armour, Inc.
Levi Strauss & Co.	

Graphique sur le rendement
Valeur cumulative d'un placement de 100 \$ CA

Le graphique ci-dessous compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ CA dans les actions ordinaires effectué le 3 janvier 2016 et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX, en supposant le réinvestissement de tous les dividendes.

Une partie importante des produits des activités ordinaires de la Société sont réalisés en dollars américains et les états financiers de celle-ci sont établis en dollars américains. Par conséquent, un changement dans la valeur du dollar canadien par rapport au dollar américain peut avoir une incidence sur la valeur des actions ordinaires de la Société libellées en dollars canadiens.

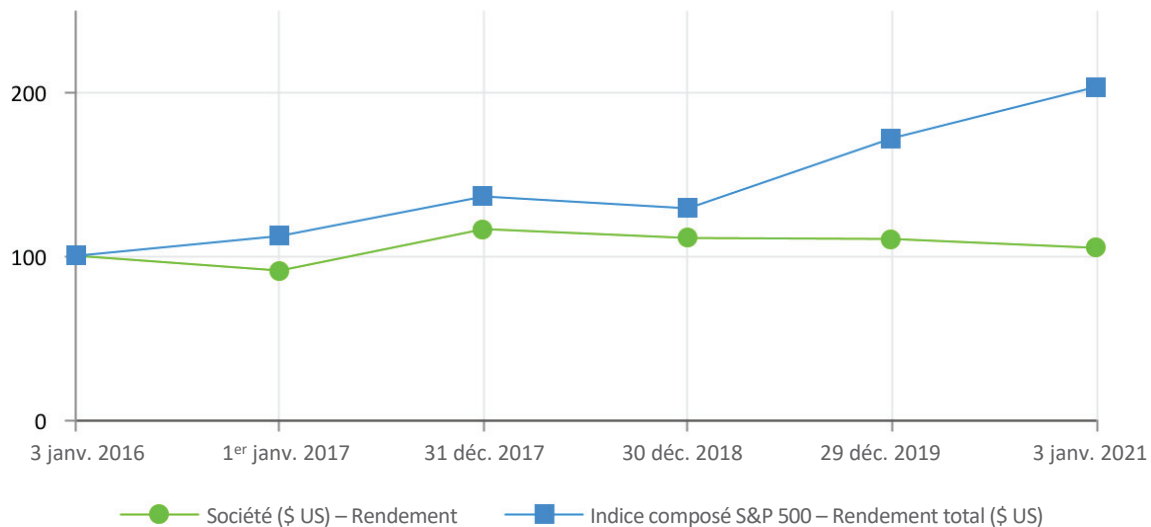


	3 janv. 2016	1er janv. 2017	31 déc. 2017	30 déc. 2018	29 déc. 2019	3 janv. 2021
Société (\$ CA) – Rendement total	100 \$	87 \$	106 \$	109 \$	104 \$	97 \$
Indice composé S&P/TSX (\$ CA) – Rendement total	100 \$	121 \$	132 \$	119 \$	149 \$	156 \$

Valeur cumulative d'un placement de 100 \$

Le graphique ci-dessous compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires effectué

le 3 janvier 2016 et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P 500, en supposant le réinvestissement de tous les dividendes.



	3 janv. 2016	1 ^{er} janv. 2017	31 déc. 2017	30 déc. 2018	29 déc. 2019	3 janv. 2021
Société (\$ US) – Rendement total	100 \$	91 \$	116 \$	111 \$	110 \$	105 \$
Indice composé S&P 500 (\$ US) – Rendement total	100 \$	112 \$	136 \$	129 \$	172 \$	203 \$

Le RTA de Gildan au cours de la période de cinq ans indique une légère tendance à la hausse lorsqu'il est exprimé en dollars américains, et une légère baisse lorsqu'il est exprimé en dollars canadiens, ce qui est dû à la variation de valeur du dollar canadien par rapport au dollar américain au cours de la période. Au cours de la même période de cinq ans, la rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction a augmenté de 2016 à 2017 lorsque les primes ont été versées à 127 % de la cible cette année-là. La rémunération totale est demeurée relativement stable entre les exercices 2017 et 2018. La rémunération totale a diminué en 2019 puisque les primes versées aux termes du RICT annuel étaient inférieures à la cible, puis

elle a augmenté en 2020, principalement en raison des attributions de titres de capitaux propres spéciales non récurrentes octroyées au cours de l'exercice.

Il est à noter que la rémunération totale peut varier d'une année à l'autre, sans suivre nécessairement la tendance enregistrée dans les RTA, en raison des facteurs suivants :

- les rajustements des salaires de base des membres de la haute direction sont généralement faits pour que les salaires demeurent compétitifs en fonction du groupe de référence fondé sur les circulaires et reflètent les

modifications apportées à l'étendue des responsabilités des membres de la haute direction;

- les primes payées en vertu du régime incitatif à court terme ne sont pas directement liées au RTA, mais elles sont plutôt fondées sur des mesures financières sous-jacentes (soit le bénéfice par action rajusté et les produits des activités ordinaires);
- alors que les octrois incitatifs à long terme sont généralement faits aux niveaux cibles par rapport au marché, des octrois de titres non récurrents occasionnels peuvent donner lieu à des variations importantes d'une année à l'autre au chapitre de la rémunération totale. La valeur réalisée en dernier ressort découlant des attributions d'incitatifs à long terme est fonction des réalisations par rapport aux mesures de rendement (dans le cas des unités

d'actions liées au rendement) et du rendement du cours de l'action.

Rémunération antérieure du président et chef de la direction

Le tableau ci-dessous compare la rémunération directe annuelle totale attribuée à notre président et chef de la direction, telle qu'elle est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, au cours de chacun des cinq derniers exercices, avec la valeur réelle de cette rémunération en date du dernier jour de l'exercice 2020. Le tableau compare également la valeur réelle de chaque tranche de rémunération de 100 \$ CA attribuée avec la valeur créée pour les actionnaires de Gildan au cours de la même période.

Exercice d'attribution de la rémunération	Rémunération directe annuelle totale attribuée ⁽¹⁾	Valeur réelle en date du 3 janvier 2021 ⁽²⁾	Période	Valeur de 100 \$	
				Pour les actionnaires	Pour le chef de la direction
2016	5 144 593 \$	7 055 964 \$	du 4 janv. 2016 au 3 janv. 2021	105 \$	137 \$
2017	7 995 479 \$	3 770 763 \$	du 2 janv. 2017 au 3 janv. 2021	116 \$	47 \$
2018	7 799 990 \$	7 714 811 \$	du 1 ^{er} janv. 2018 au 3 janv. 2021	90 \$	99 \$
2019	6 959 970 \$	5 992 554 \$	du 31 déc. 2018 au 3 janv. 2021	95 \$	86 \$
2020	8 757 672 \$	8 814 279 \$	du 30 déc. 2019 au 3 janv. 2021	96 \$	101 \$

(1) Comprend le salaire de base reçu, la prime annuelle versée et la valeur des attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles octroyées, comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération pour chaque exercice. Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres non récurrentes sont exclues, comme il est indiqué à la note 2.

(2) Comprend le salaire de base reçu et la prime annuelle versée pour cet exercice, la valeur des UAR (au sens attribué à ce terme à la rubrique intitulée « Incitatifs à long terme ») octroyées au cours de cet exercice et dont les droits ont été acquis, la valeur des UAR octroyées au cours de cet exercice, mais dont les droits n'ont pas été acquis, en supposant une acquisition des droits à 100 %, et la valeur des options sur actions attribuées au cours de cet exercice, la valeur des gains réalisés à l'exercice d'options et la valeur des options en jeu non exercées. Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres non récurrentes décrites plus en détail à la rubrique intitulée « Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction » ne sont pas prises en compte dans le tableau ci-dessus puisque leur valeur à l'acquisition des droits dépend de l'atteinte d'objectifs de rendement et ne serait pas reflétée de manière adéquate par la seule utilisation d'un cours de l'action en fin de période.

La rémunération du président et chef de la direction est dans l'ensemble liée à la valeur créée pour les actionnaires de Gildan, ce qui signifie qu'une tranche importante de la rémunération annuelle de M. Chamandy est composée d'une rémunération variable, laquelle respecte notre philosophie visant à rattacher la rémunération au rendement de la Société. Il existe un important écart entre la valeur pour les actionnaires et la valeur pour le président et chef de la direction pour l'exercice 2017. Cet écart découle du fait que le RTA a été positif pour la période

allant du début de l'exercice 2017 à la fin de l'exercice 2020 par rapport à la valeur totale à la fin de la période de la rémunération de 2017 de M. Chamandy, qui a été défavorablement touchée par la valeur à l'acquisition des droits plus faible de ses attributions aux termes du RILT, dont les droits ont été acquis en novembre 2020 à 30 % de la cible, et du fait que ses options sur actions octroyées aux termes du RILT annuel ne sont pas actuellement dans le cours.

Nos membres de la haute direction visés

Une description de chacune des personnes qui composent notre équipe actuelle de la haute direction est présentée ci-dessous. Elle inclut notre président et chef de la direction, notre premier vice-président, chef des services financiers et administratifs et nos trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés au 3 janvier 2021 (les « **membres de la haute direction visés** »). Des renseignements détaillés au sujet de la rémunération versée à nos membres de la haute direction visés en 2020, 2019 et 2018 se trouvent à la rubrique intitulée « Tableau sommaire de la rémunération ».



Glenn J. Chamandy Président et chef de la direction

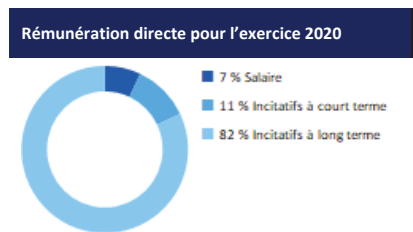
Glenn J. Chamandy est un des fondateurs de Gildan et il a consacré toute sa carrière à faire de Gildan un chef de file dans son domaine. Il est devenu président et chef de la direction en août 2004. M. Chamandy est chargé d'assurer la direction de Gildan et de lui donner une vision ainsi que d'établir l'orientation stratégique compatible avec les intérêts des actionnaires. Depuis que la Société est devenue une société ouverte en juin 1998, sa capitalisation boursière est passée d'environ 70 millions de dollars à 5,6 milliards de dollars au 3 janvier 2021.

Faits saillants de l'exercice 2020

- M. Chamandy a dirigé la Société pendant la crise causée par la COVID-19 en donnant la priorité à la santé et à la sécurité des employés dans le monde entier et en offrant du soutien à la clientèle, tout en assurant la flexibilité opérationnelle et financière de l'entreprise;
- Il a accéléré la mise en œuvre de la stratégie de « retour à l'essentiel » visant à éliminer la complexité et à simplifier les activités;
- Malgré des défis sans précédent, il a contribué à ce que la Société termine l'exercice 2020 avec une croissance du BPA rajusté de 10 % au quatrième trimestre, des flux de trésorerie disponibles records et des liquidités importantes, ce qui positionne bien la Société pour l'avenir.

Rémunération directe pour l'exercice 2020							
Salaire		Incitatifs à court terme		Incitatifs à long terme		Rémunération directe totale	
(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
1 068 462		1 834 615		13 509 409		16 412 485	

Actionnariat au 3 janvier 2021 ⁽¹⁾					
Actions ordinaires		Unités d'actions incessibles		Exigence minimale en matière d'actionnariat	Respect de l'exigence
(N ^{bre}) ⁽²⁾	(\$)	(N ^{bre})	(\$)		
3 380 533	99 143 184	537 614	15 766 970	6 x salaire de base	Oui



Rhodri J. Harries Premier vice-président, chef des services financiers et administratifs

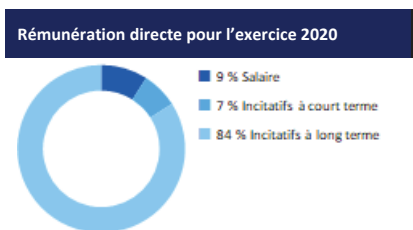
Rhodri J. Harries est entré au service de Gildan en août 2015 à titre de premier vice-président, chef des services financiers et administratifs. Avant de se joindre à Gildan, M. Harries était chef des finances de Rio Tinto Alcan depuis 2014, où il avait occupé précédemment le poste de chef des activités commerciales de 2009 à 2013. M. Harries s'est joint à Alcan à Montréal en 2004 en tant que vice-président et trésorier et est demeuré au sein de l'entreprise à la suite de son acquisition par Rio Tinto en 2007. Avant de se joindre à Alcan, M. Harries a œuvré pendant 15 ans chez General Motors en Amérique du Nord, en Asie et en Europe, où il a successivement occupé divers postes s'accompagnant de responsabilités accrues en finances et en développement des affaires. Il est responsable de la gestion financière de la Société ainsi que de la supervision des ressources humaines, des groupes de l'expansion des affaires et des affaires générales, de la technologie de l'information, des affaires juridiques et des communications d'entreprise.

Faits saillants de l'exercice 2020

- M. Harries a appuyé la mise en œuvre accélérée de la stratégie de « retour à l'essentiel » visant à éliminer la complexité et à simplifier les activités;
- Il a généré de solides flux de trésorerie disponibles de 358 millions de dollars pour l'exercice;
- Il a contribué à ce que la Société termine l'exercice 2020 avec des liquidités disponibles d'environ 1,6 milliard de dollars.

Rémunération directe pour l'exercice 2020							
Salaire		Incitatifs à court terme		Incitatifs à long terme		Rémunération directe totale	
(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
660 048		566 170		6 549 980		7 776 198	

Actionnariat au 3 janvier 2021 ⁽¹⁾					
Actions ordinaires		Unités d'actions incessibles		Exigence minimale en matière d'actionnariat	Respect de l'exigence
(N ^{bre})	(\$)	(N ^{bre})	(\$)		
129 705	3 803 947	252 120	7 394 094	3 x salaire de base	Oui



Michael R. Hoffman

Président, ventes, marketing et distribution



Michael R. Hoffman s'est joint à Gildan en octobre 1997 et il compte plus de 30 ans d'expérience dans le domaine des ventes et du marketing de vêtements. Il a occupé le poste de vice-président, Ventes et marketing pour la division internationale jusqu'à sa nomination à titre de président, Vêtements imprimés en février 2001. À ce titre, il a assuré la direction stratégique pour les groupes de ventes et marketing de la division des Vêtements imprimés de la Société. À compter de 2018, à la suite du regroupement des secteurs opérationnels des Vêtements imprimés et des Vêtements de marque sous une structure opérationnelle unifiée consolidée, M. Hoffman a été nommé président, ventes, marketing et distribution de l'organisation issue du regroupement. M. Hoffman a quitté ce poste en février 2021.

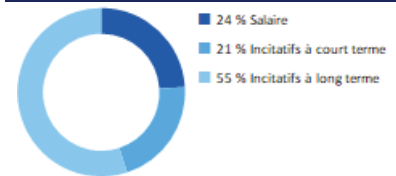
Faits saillants de l'exercice 2020

- M. Hoffman a généré une croissance des ventes de 5 % au quatrième trimestre;
- Il a accordé la priorité au soutien des vêtements à imprimer et des clients de détail pendant la pandémie de COVID-19;
- Il a positionné le portefeuille de vêtements de base de Gildan afin qu'il puisse profiter des changements dans l'industrie et des tendances de consommation.

Rémunération directe pour l'exercice 2020							
Salaire		Incitatifs à court terme		Incitatifs à long terme		Rémunération directe totale	
(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
558 894		477 764		1 249 985		2 286 643	

Actionnariat au 3 janvier 2021 ⁽¹⁾					
Actions ordinaires		Unités d'actions incessibles		Exigence minimale en matière d'actionnariat	Respect de l'exigence
(Nbre)	(\$)	(Nbre)	(\$)		
104 827	3 074 333	140 742	4 127 636	3 x salaire de base	Oui

Rémunération directe pour l'exercice 2020



Benito A. Masi

Président, fabrication



Benito A. Masi travaille dans le domaine de la fabrication de vêtements en Amérique du Nord depuis plus de 30 ans. Il s'est joint à Gildan en 1986 et a occupé des postes assortis de responsabilités croissantes dans les secteurs du textile, des vêtements et la fabrication de bonneterie. En janvier 2005, M. Masi a été promu premier vice-président, fabrication (le nom de ce poste a depuis été changé pour président, fabrication), où il est responsable du rendement stratégique et opérationnel des installations de fabrication et de la chaîne d'approvisionnement mondiales de la Société.

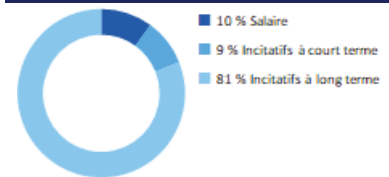
Faits saillants de l'exercice 2020

- M. Masi a mis en œuvre des mesures de sécurité et des protocoles de biosécurité rigoureux dans toutes les installations à l'échelle mondiale afin de protéger les employés et a produit de l'équipement de protection individuelle destiné au secteur des soins de santé pour pallier la pénurie mondiale;
- Il a intégré des activités de filature à la chaîne d'approvisionnement en matière de fabrication.
- Il a supervisé la réponse et le rétablissement qui ont suivi les ouragans consécutifs en Amérique centrale.

Rémunération directe pour l'exercice 2020							
Salaire		Incitatifs à court terme		Incitatifs à long terme		Rémunération directe totale	
(\$)		(\$)		(\$)		(\$)	
534 231		458 653		4 199 978		5 192 862	

Actionnariat au 3 janvier 2021 ⁽¹⁾					
Actions ordinaires		Unités d'actions incessibles		Exigence minimale en matière d'actionnariat	Respect de l'exigence
(Nbre)	(\$)	(Nbre)	(\$)		
178 456	5 233 700	261 142	7 658 689	3 x salaire de base	Oui

Rémunération directe pour l'exercice 2020



Chuck J. Ward Président, ventes, commercialisation et distribution



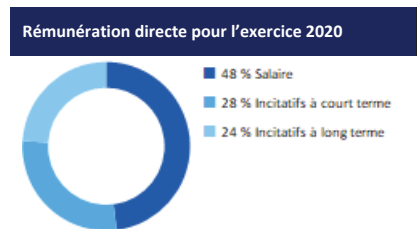
Chuck J. Ward s'est joint à Gildan en avril 2011 dans le cadre de l'acquisition de GoldToe Moretz Holdings Corp., où il occupait le poste de vice-président principal et chef des finances. Lorsqu'il a joint les rangs de Gildan, M. Ward a occupé le poste de vice-président, Intégration, et a dirigé l'intégration de GoldToe au sein de Gildan. En 2012, il a été nommé vice-président principal, Fabrication de fil, poste dans lequel il a dirigé les activités et le développement stratégique des installations de fabrication de fil de Gildan. Il a également été un membre actif du Cotton Board, l'organe de supervision et d'administration du Programme de recherche et de promotion du coton (*Cotton Research & Promotion Program*), qui représente le coton Upland des États-Unis. En août 2020, M. Ward a été nommé vice-président principal, Amérique du Nord et au 1^{er} mars 2021, il a été promu président, ventes, marketing et distribution à la suite du départ à la retraite de Michael. R. Hoffman en février 2021.

Faits saillants de l'exercice 2020

- M. Ward a dirigé l'initiative visant à rationaliser le portefeuille de produits de la Société dans le cadre de la stratégie de « retour à l'essentiel »;
- Il a maintenu la capacité de distribution pour desservir les clients pendant la crise causée par la COVID-19;
- Il a soutenu les activités de planification de la chaîne d'approvisionnement afin de garantir la disponibilité des produits pour soutenir les principaux canaux de vente.

Rémunération directe pour l'exercice 2020					
Salaire		Incitatifs à court terme		Incitatifs à long terme	Rémunération directe totale
(\$)		(\$)		(\$)	(\$)
380 497		222 986		187 498	790 980

Actionnariat au 3 janvier 2021 ⁽¹⁾					
Actions ordinaires		Unités d'actions incessibles		Exigence minimale en matière d'actionnariat	Respect de l'exigence
(N ^{bre})	(\$)	(N ^{bre})	(\$)		
30 232	886 634	16 590	486 546	1,5 x salaire de base	Oui



- (1) Pour connaître le calcul détaillé de la valeur en dollars des actions ordinaires et des unités d'actions incessibles, veuillez consulter la rubrique intitulée « Niveaux d'actionnariat » de la présente circulaire.
- (2) Comprend 3 171 600 actions ordinaires qui sont détenues en propriété par des entités contrôlées par M. Chamandy.

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction

Éléments de la rémunération des membres de la haute direction

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Gildan comprend des éléments fixes et variables. Les éléments variables comprennent des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres et des régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres. Bien que chacun des éléments rémunérateurs remplisse une fonction différente, ils sont tous conçus pour agir de concert afin de maximiser le rendement de la Société et le rendement individuel au moyen d'incitatifs financiers offerts aux membres de la haute direction selon le niveau d'atteinte d'objectifs précis quant à l'exploitation et aux résultats financiers.

Le tableau suivant détaille les éléments du programme de rémunération annuelle des membres de la haute direction de Gildan, y compris les objectifs de chacun de ces éléments et les critères qui ont une incidence sur la valeur de chacun de ceux-ci :

Élément	Caractéristique principale	Forme	Critères	Éléments d'atténuation du risque	Objectifs
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> Taux de rémunération fixe Recommandations salariales individuelles fondées sur l'évaluation de la concurrence et de la perspective économique, le leadership et la fidélisation Période de rendement : 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Données du groupe de référence fondé sur les circulaires Jalons externes Rendement et contribution individuels 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation des services d'un conseiller externe ainsi que d'une analyse de groupes de référence 	<ul style="list-style-type: none"> Recruter et fidéliser les meilleurs talents Prendre en considération le niveau de responsabilités, l'expérience personnelle et la contribution au rendement de la Société
Incitatifs à court terme (RÉUSSIR)	<ul style="list-style-type: none"> Prime annuelle fondée principalement sur l'atteinte d'objectifs de rendement préétablis de la Société Objectifs stratégiques individuels Période de rendement : 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> Espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Les produits des activités ordinaires Le BPA dilué rajusté Atteinte des objectifs stratégiques individuels 	<ul style="list-style-type: none"> Plafonné à deux fois la cible Recours aux services d'un conseiller externe et à une analyse de groupes de référence Sous réserve de la politique de récupération 	<ul style="list-style-type: none"> Motiver les membres de la haute direction à atteindre et à dépasser les objectifs et les cibles financières annuels de la Société
Incitatifs à long terme	<ul style="list-style-type: none"> Période d'acquisition des droits de 3 ans pour les attributions annuelles Acquisition des droits en bloc Droits aux unités d'actions liées au rendement acquis si les critères de rendement sont remplis 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions liées au rendement Unités d'actions incessibles dont l'acquisition des droits est liée au temps 	<ul style="list-style-type: none"> Rendement fondé sur le RAN, les produits des activités ordinaires et le BPA dilué rajusté Cibles conformes au plan stratégique Cours de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> Paramètres divers Utilisation des services d'un conseiller externe ainsi que d'une analyse du groupe de référence Sous réserve de la politique de récupération 	<ul style="list-style-type: none"> Motiver les membres de la haute direction à créer une valeur qui dépasse les cibles Favoriser la fidélisation Harmoniser les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires
Programme de report des incitatifs à court terme	<ul style="list-style-type: none"> Les participants peuvent choisir de reporter et de convertir en titres de capitaux propres jusqu'à 25 % de leur paiement annuel d'incitatifs Acquisition des droits en bloc après deux ans et neuf mois Montant correspondant de la Société sous forme de titres de capitaux propres supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions incessibles dont l'acquisition des droits est liée au temps 	<ul style="list-style-type: none"> Temps Cours de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> Le montant correspondant de la Société est versé si le participant est toujours à l'emploi de la Société à la fin de la période d'acquisition des droits Valeur de paiement liée au cours de l'action à la fin de la période 	<ul style="list-style-type: none"> Encourager la fidélisation Motiver les membres de la haute direction à créer de la valeur qui dépasse les cibles Harmoniser les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires
Prestations de retraite	<ul style="list-style-type: none"> Régimes à cotisations définies (REER/RPDB au Canada, 401(k) aux États-Unis) RERC (régime d'épargne retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction) 	<ul style="list-style-type: none"> Versements en espèces au moment de la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Données du marché utilisées pour établir les cotisations des membres de la haute direction aux régimes de retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Tous les régimes sont à cotisations définies 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir la possibilité d'accumuler un actif pour la retraite Soutenir la fidélisation en assurant la compétitivité
Avantages sociaux et avantages indirects à l'intention des membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> Assurances vie, invalidité et médicale Crédit annuel au compte d'avantages indirects ou provision spécifique, selon le cas 	<ul style="list-style-type: none"> Couverture individuelle ou de groupe Crédit annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Données du marché utilisées pour établir les protections offertes aux membres de la haute direction et la valeur totale des avantages indirects 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur des avantages indirects limitée par le crédit annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une protection adéquate Soutenir la fidélisation en assurant la compétitivité

Salaire de base

Le salaire des membres de la haute direction est établi par comparaison avec les références d'étalonnage au sein de la concurrence. La médiane des salaires du groupe de référence fondé sur les circulaires constitue le point de départ servant à déterminer le salaire de base des membres de la haute direction ou l'étalonnage pertinent.

Le comité de rémunération et des ressources humaines revoit régulièrement les salaires individuels des membres de la haute direction et procède à des rajustements, au besoin,

pour s'assurer que la rémunération demeure concurrentielle par rapport au marché, qu'elle reflète le rendement individuel, les compétences, les responsabilités et l'expérience des membres de la haute direction. Le comité tient également compte de la valeur des membres de la haute direction pour la Société et des risques de départ. De temps à autre, le comité retient les services de son conseiller en rémunération pour examiner le salaire de base des membres de la haute direction.

Au début de l'exercice 2020, en prévision du processus de révision des salaires de l'exercice 2020, le comité a retenu les services de WTW pour comparer les salaires de base du président et chef de la direction, du premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, du président, ventes, marketing et distribution et du président, fabrication avec ceux du groupe de référence fondé sur les circulaires et pour comparer le salaire du vice-président principal, Amérique du Nord (auparavant vice-président principal, Fabrication de fil) avec ceux du groupe de référence fondé sur les circulaires et ceux du groupe de référence utilisé pour l'analyse comparative des postes de vice-président et de vice-président principal. Se fondant sur les résultats de cette analyse comparative, en février 2020, le comité a décidé de ne pas rajuster le salaire de base de Glenn J. Chamandy, mais plutôt d'augmenter sa cible annuelle aux termes du RILT, la faisant passer de 450 % à 475 % de son salaire de base pour mieux harmoniser ses intérêts à long terme avec ceux des actionnaires, et d'augmenter le salaire de base des autres membres de la haute direction de 3 % chacun. Toutefois, compte tenu de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités de la Société, les augmentations des salaires de base qui devaient prendre effet le 1^{er} mars 2020 ont été annulées, de même que toutes les autres augmentations salariales prévues à l'échelle de la Société. En conséquence, les salaires de base sont restés aux niveaux de 2019 pour tous les membres de la haute direction, à l'exception de Rhodri J. Harries, dont le salaire a été rajusté, passant à 775 000 \$ au 5 mai 2020, puisque sa rémunération globale était inférieure à la médiane du groupe de référence fondé sur les circulaires, et de Chuck J. Ward, dont le salaire a été rajusté, passant à 450 000 \$ à la suite de sa promotion au poste de vice-président principal, Amérique du Nord, le 1^{er} août 2020.

Par conséquent, les salaires de base de chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2020 étaient les suivants :

Nom	Salaire de base
Glenn J. Chamandy	1 200 000 \$
Rhodri J. Harries	775 000 \$
Michael R. Hoffman	625 000 \$
Benito A. Masi	600 000 \$
Chuck J. Ward	450 000 \$

Confrontée à l'impact sans précédent de la pandémie mondiale, Gildan a adopté des mesures de réduction des coûts à l'échelle de la Société, notamment des réductions temporaires de salaire et des mises à pied. Dans le cadre de ces initiatives, les membres de la haute direction visés ont accepté de réduire temporairement leurs salaires de base du 30 mars 2020 au 1^{er} juillet 2020, lorsque l'entreprise a commencé à afficher des signes de rétablissement. Les réductions temporaires de salaire étaient de 50 % pour le président et chef de la direction, le premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, le président, ventes, marketing et distribution et le président, fabrication, et de 35 % pour le vice-président principal, Amérique du Nord.

Pour 2021, dans le cadre du processus annuel de révision des salaires à l'échelle de la Société et compte tenu de la position sur le marché, le salaire de base de chacun des membres de la haute direction visés a été rajusté, en date du 1^{er} mars 2021, comme suit :

Nom	Salaire de base
Glenn J. Chamandy	1 250 000 \$
Rhodri J. Harries	800 000 \$
Benito A. Masi	618 000 \$
Chuck J. Ward	550 000 \$ ⁽¹⁾

(1) Chuck J. Ward a été nommé président, ventes, commercialisation et distribution avec prise d'effet le 1^{er} mars 2021, après le départ à la retraite de Michael R. Hoffman.

Incitatifs à court terme (RÉUSSIR)

Le RICT de la Société, Récompenses uniques pour avoir surpassé les standards initiaux de rendement (« RÉUSSIR »), vise à renforcer le lien entre la rémunération et le rendement par l'application des principes suivants :

- faire correspondre les intérêts financiers et les motivations des membres de la haute direction et des employés de Gildan au rendement financier annuel de celle-ci;
- motiver les membres de la haute direction et les employés à atteindre des objectifs de rendement annuel collectifs;
- fournir une rémunération en espèces totale qui est supérieure à la médiane du groupe de référence fondé sur les circulaires lorsque le rendement financier atteint est supérieur aux objectifs fixés;

- fournir une rémunération totale en espèces qui est inférieure à la médiane du marché lorsque les objectifs de rendement de la Société ne sont pas atteints.

Les niveaux de paiement cibles aux fins du régime RÉUSSIR pour chaque membre de la haute direction visé sont fonction du poste occupé par le membre de la haute direction.

Nom	Paiement cible en pourcentage du salaire	Fourchette des paiements en pourcentage du salaire (pouvant atteindre deux fois la cible)
Glenn J. Chamandy	150 %	0 à 300 %
Rhodri J. Harries	75 %	0 à 150 %
Michael R. Hoffman	75 %	0 à 150 %
Benito A. Masi	75 %	0 à 150 %
Chuck J. Ward ⁽¹⁾	40 % / 70 %	0 à 80 % / 0 à 140 %

(1) Le paiement cible en tant que pourcentage du salaire de Chuck J. Ward était de 40 % pour la période allant du 30 décembre 2019 au 31 juillet 2020, et de 70 % pour la période allant du 1^{er} août 2020 au 3 janvier 2021.

Le 1^{er} mars 2021, le niveau de paiement cible aux termes du régime incitatif à court terme pour Chuck J. Ward a été rajusté pour passer à 75 % à la suite de sa nomination au poste de président, ventes, marketing et distribution.

Mesures et cibles de rendement

Les mesures de rendement, les cibles et les niveaux de paiement aux fins du régime RÉUSSIR sont révisés et approuvés annuellement par le conseil d'administration sur recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines. Ces mesures et cibles sont généralement approuvées au cours du premier trimestre et les résultats et les paiements réels sont approuvés en février de l'année suivante. Comme il est mentionné dans la présente circulaire à la rubrique intitulée « Évaluation du risque lié au programme de rémunération des membres de la haute direction », à titre de mesure d'atténuation du risque, le conseil d'administration se réserve le pouvoir discrétionnaire de réduire ou d'augmenter les paiements réels aux termes du régime RÉUSSIR, en tenant compte de facteurs qualitatifs au-delà de mesures financières quantitatives.

Depuis l'exercice 2018, une tranche des incitatifs à court terme des membres de la haute direction visés est liée aux mesures financières, et la tranche restante de ces incitatifs à court terme est liée à l'atteinte d'objectifs stratégiques annuels préétablis ou, dans le cas du vice-président principal,

Amérique du Nord, à l'atteinte d'objectifs individuels annuels. Si le résultat de la mesure financière est supérieur à 100 %, il servira de coefficient de multiplication pour les objectifs annuels, rendant ainsi possible l'atteinte du paiement maximal. Lorsque le conseil a approuvé les mesures de rendement, les cibles et les niveaux de paiement en février 2020, la tranche des incitatifs à court terme liée aux mesures financières et aux objectifs qualitatifs de chaque membre de la haute direction visé était la suivante :

Nom	Pourcentage de la prime lié aux mesures financières	Pourcentage de la prime lié aux objectifs qualitatifs
Glenn J. Chamandy	80 %	20 %
Rhodri J. Harries	80 %	20 %
Michael R. Hoffman	80 %	20 %
Benito A. Masi	80 %	20 %
Chuck J. Ward	65 %	35 %

De plus, le conseil d'administration a approuvé les mesures financières suivantes devant être atteintes aux fins du régime RÉUSSIR pour l'exercice 2020 :

- les produits des activités ordinaires (« **produits des activités ordinaires** ») mesurés par rapport aux produits des activités ordinaires prévus au budget de la Société;
- le bénéfice dilué par action rajusté (« **BPA rajusté** ») mesuré par rapport au BPA rajusté prévu au budget de la Société.

Le comité de rémunération et des ressources humaines a recommandé ces mesures comme mesures financières devant être atteintes au cours de l'exercice 2020 afin d'assurer que la rémunération incitative des membres de la haute direction reflète :

- la mesure dans laquelle sont atteints les objectifs de rentabilité de la Société;
- l'efficacité de la concordance des mesures financières avec les facteurs de croissance annuels.

Il est établi à l'égard des deux mesures financières une valeur maximale au-delà de laquelle le rendement n'ajoutera rien aux fins du paiement aux termes du régime RÉUSSIR et une valeur seuil sous laquelle aucun paiement de prime ne sera versé aux membres de la haute direction visés. Les valeurs maximales et seuils sont atteints si elles se situent dans un écart positif ou négatif de 1,75 % par rapport à la cible pour

les produits des activités ordinaires et de 2,5 % pour le BPA rajusté. Entre la valeur seuil et la valeur cible et entre la cible et la valeur maximale, la progression demeure linéaire. Le tableau suivant illustre les mesures financières aux fins du régime RÉUSSIR pour l'exercice 2020 :

Mesure financière	Pondération	Seuil	Cible	Maximum
Produits des activités ordinaires ⁽¹⁾	50 %	C -1,75 %	Cible (C)	C +1,75 %
BPA rajusté ⁽²⁾	50 %	C -2,5 %	Cible (C)	C +2,5 %
<i>Niveaux de paiement</i>		<i>40 %</i>	<i>100 %</i>	<i>200 %</i>

(1) Les produits des activités ordinaires correspondent aux ventes nettes.

(2) Le BPA rajusté est calculé en tant que bénéfice net ajusté (au sens de la rubrique 17.0 intitulée « Définition et rapprochement des mesures financières non conformes aux PCGR » du rapport de gestion 2020 de la Société (le « **bénéfice net ajusté** »)), divisé par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation.

À la fin du premier trimestre de l'exercice 2020, il est devenu évident que la crise causée par la COVID-19 affecterait considérablement les activités internes et commerciales de la Société, et aurait donc également une incidence sur les mesures financières et les objectifs qualitatifs adoptés le mois précédent dans le cadre du régime RÉUSSIR. Par conséquent, le comité, son sous-comité spécial et WTW ont entrepris d'évaluer si les mesures et les cibles de rendement adoptées en février devaient être modifiées pour tenir compte des priorités clés de la direction afin de surmonter la crise et de mener à bien le rétablissement de l'entreprise. Par suite de cette évaluation, le comité a décidé de remplacer les mesures financières et les objectifs qualitatifs par de nouveaux objectifs qualitatifs et quantitatifs visant à mesurer le rendement de la direction au cours des trois phases suivantes de la pandémie de COVID-19 : la phase précédant la crise (les deux premiers mois de 2020), la phase de crise (mars à juin 2020) et la phase suivant la crise (juin à décembre 2020). Le comité a estimé qu'il serait approprié, dans les circonstances, de mesurer de façon discrétionnaire et structurée le rendement au cours de chaque phase pour évaluer le niveau d'atteinte des objectifs. En outre, le comité a décidé que, pour 2020, le paiement maximal serait plafonné à 100 %.

En s'appuyant sur ce cadre révisé, le comité a examiné le rendement de la Société et a approuvé un paiement discrétionnaire correspondant à 100 % de la cible pour les membres de la haute direction visés. Le comité a pris en compte les facteurs suivants :

- La Société était en voie d'atteindre ses objectifs en matière de produits des activités ordinaires et de BPA dans la phase précédant la crise;
- La Société a mené à bien ses initiatives stratégiques pour répondre à la crise, notamment en donnant la priorité à la santé et à la sécurité des travailleurs, en gérant l'empreinte manufacturière mondiale, en maintenant la capacité de distribution clé pour soutenir la clientèle, en adoptant des mesures de réduction des coûts et en assurant la liquidité et la flexibilité financière;
- La Société a mené à bien ses initiatives stratégiques pour se positionner en vue d'un rétablissement et d'une croissance à long terme après la crise, notamment en mettant en œuvre la stratégie de « retour à l'essentiel », en établissant et en exécutant le plan de reprise de la fabrication et de la distribution, et en continuant à développer la planification de la relève.

En février 2021, le comité a décidé qu'il convenait que le programme RÉUSSIR revienne, pour l'exercice 2021, au format en vigueur avant 2020. C'est pourquoi, suivant la recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines, le conseil a approuvé une nouvelle série d'objectifs stratégiques et opérationnels visant les membres de la haute direction visés ainsi que les mesures financières suivantes pour l'exercice 2021 :

Mesure financière	Pondération	Seuil	Cible	Maximum
Produits des activités ordinaires	50 %	C -1,75 %	Cible (C)	C +1,75 %
BPA rajusté	50 %	C -2,5 %	Cible (C)	C +2,5 %
<i>Niveaux de paiement</i>		<i>40 %</i>	<i>100 %</i>	<i>200 %</i>

Incidatifs à long terme

Les incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres compris dans le programme de rémunération des membres de la haute direction de Gildan, désigné le RILT, ont pour objet d'inciter les membres de la haute direction et certains employés clés de Gildan et de ses filiales à travailler aux fins de la croissance et du développement de la Société et à y participer, de même que d'aider la Société à recruter, à fidéliser et à motiver ses dirigeants et ses employés clés. Le RILT vise à :

- reconnaître et récompenser l'incidence des mesures stratégiques à long terme prises par les membres de la haute direction et les employés clés;
- faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et des employés clés de la Société à ceux de ses actionnaires;
- faire en sorte que les membres de la haute direction et les employés clés se concentrent sur l'élaboration et la mise en œuvre réussie de la stratégie de croissance continue de la Société;
- favoriser la fidélisation des membres de la haute direction et du personnel de direction clé;
- recruter des personnes talentueuses.

Types d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres attribués

Le conseil d'administration a adopté un régime incitatif à long terme (le « RILT ») qui lui permet d'octroyer les types d'incitatifs à long terme suivants :

- des options sur actions (les « options »);
- des unités d'actions incessibles dilutives, qui sont réglées en actions ordinaires nouvelles (les « **UAI visant des actions nouvelles** »);
- des unités d'actions incessibles non dilutives, qui sont réglées en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre (les « **UAI visant des actions émises** »). Les droits rattachés aux UAI visant des actions émises peuvent être acquis en fonction de l'écoulement du temps ou du rendement. Les UAI visant des actions émises qui sont attribuées aux membres de la haute

direction et dont les droits sont acquis uniquement en fonction de l'atteinte de conditions de rendement sont appelées des « **UAR** » dans la présente circulaire. Les UAI visant des actions émises dont les droits sont acquis uniquement en fonction de l'écoulement du temps sont appelées des « **UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps** » dans la présente circulaire.

Les UAI visant des actions nouvelles et les UAI visant des actions émises sont appelées, dans la présente circulaire, collectivement les « **UAI** » et, individuellement, une « **UAI** ».

À la fin de l'exercice 2020, le conseil d'administration a adopté un régime de droits à la plus-value des actions (le « **RDPVA** »), qui permet l'octroi de droits à la plus-value des actions non dilutifs (les « **DPVA** ») aux membres de la haute direction et aux autres participants admissibles à titre d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres supplémentaires. Les DPVA octroyés aux termes du RDPVA n'auront de valeur que s'il y a appréciation du cours des actions ordinaires pendant la période d'acquisition des droits. La valeur d'un DPVA générée à l'acquisition du droit de les exercer, le cas échéant, peut être réglée en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre. Au cours de l'exercice 2020, les DPVA ont uniquement servi à l'octroi d'une attribution non récurrente au président et chef de la direction, comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction ». Ces DPVA n'auront de valeur que s'il y a appréciation du cours des actions ordinaires pendant la période d'acquisition des droits et que les conditions d'acquisition des droits en fonction du rendement sont satisfaites.

Pour une description détaillée des caractéristiques du RILT et du RDPVA, voir l'annexe B de la présente circulaire.

Les attributions aux termes du RILT contribuent à l'atteinte des objectifs en matière de rémunération de Gildan de la manière suivante :

- Les attributions annuelles aux termes du RILT, en liant l'acquisition des droits au rendement, visent à porter la rémunération totale des membres de la haute direction de Gildan au 75^e centile du groupe de référence fondé sur les circulaires lorsque la Société atteint ses objectifs maximums en matière de rendement.

- En liant l'acquisition des droits à l'écoulement du temps pour une tranche de la rémunération à long terme (le cas échéant), les attributions annuelles et non récurrentes aux termes du RILT contribuent à l'atteinte des objectifs de la Société en matière de fidélisation des membres de la haute direction.

En 2018, afin de mieux harmoniser les attributions annuelles aux termes du RILT avec les principes en matière de rémunération liée au rendement de la Société et la création de valeur à long terme pour les actionnaires, le comité de rémunération et des ressources humaines a recommandé au conseil de changer la combinaison d'attributions à l'intention de MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi et de passer d'une combinaison d'options et d'UAR à une attribution d'UAR seulement. L'absence du critère d'acquisition des droits fondé sur l'écoulement du temps pour le président et chef de la direction, le premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, le président, ventes, marketing et distribution et le président, fabrication renforce l'objectif de faire correspondre les intérêts de ces personnes à ceux des actionnaires de la Société en veillant à ce que l'acquisition des droits aux UAR attribuées annuellement soit entièrement fondée sur l'atteinte des objectifs stratégiques de la Société. La composition annuelle du RILT de M. Ward est la suivante : 50 % d'UAR et 50 % d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps.

Détermination des octrois

Tous les octrois d'UAI, de DPVA et d'options (le cas échéant) sont approuvés par le conseil d'administration selon la recommandation du comité de rémunération et des ressources humaines, qui prend en considération la recommandation du président et chef de la direction; toutefois, tout octroi attribué au président et chef de la direction est déterminé et approuvé de façon indépendante et sans recommandation de sa part.

Les UAI visant des actions nouvelles, les options et les DPVA sont généralement utilisés pour les attributions non récurrentes afin d'établir une correspondance étroite avec les intérêts des actionnaires, de recruter des personnes talentueuses ou aux fins de fidélisation. Les UAR, ou une combinaison d'UAR et d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps, selon le cas, sont octroyées aux membres de la

haute direction annuellement en tant que tranche à long terme de leur rémunération annuelle. Les niveaux cibles des attributions annuelles au titre du RILT sont fondés sur l'incidence prévue du rôle du membre de la haute direction sur le rendement et le développement stratégique de la Société ainsi que sur l'étalonnage par rapport au marché. Les octrois antérieurs ne sont pas pris en compte lorsque de nouveaux octrois annuels sont envisagés puisque les octrois annuels sont déterminés en fonction de lignes directrices précises, telle une valeur d'attribution déterminée.

Au début de l'exercice 2020, en prévision de l'analyse comparative annuelle, le comité a retenu les services de WTW pour examiner le positionnement de la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés par rapport à celle du groupe de référence fondé sur les circulaires dans le cas de MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi, et pour l'examiner par rapport aux résultats du groupe de référence fondé sur les circulaires et aux résultats de l'analyse comparative des postes de vice-président et de vice-président principal dans le cas de M. Ward. Compte tenu des résultats de cet examen, les attributions cibles annuelles aux termes du RILT pour MM. Harries, Hoffman et Ward sont demeurées les mêmes. En ce qui concerne M. Chamandy, le comité a décidé de ne pas ajuster son salaire de base, mais plutôt d'augmenter son attribution cible annuelle aux termes du RILT pour la faire passer de 450 % à 475 % de son salaire de base afin de mieux harmoniser ses intérêts à long terme avec ceux des actionnaires. Voir la rubrique intitulée « Salaire de base ». En mai 2020, l'attribution cible de Rhodri J. Harries a été rajustée pour passer à 250 % de son salaire, étant donné son importante contribution et le positionnement inférieur de sa rémunération globale par rapport à la médiane du groupe de référence fondé sur les circulaires. L'attribution cible de Chuck J. Ward a été rajustée pour passer à 70 % de son salaire à la suite de sa nomination au poste de vice-président principal, Amérique du Nord, le 1^{er} août 2020. Par conséquent, pour l'exercice 2020, les attributions annuelles cibles au titre du RILT octroyées aux membres de la haute direction visés, en pourcentage du salaire de base, étaient les suivantes :

Nom	Attributions cibles pour l'exercice 2020 (en % du salaire de base)	Combinaison d'UAR et d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps (en % du salaire de base) ⁽¹⁾	
		UAR	UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps
Glenn J. Chamandy	475 %	475 %	— %
Rhodri J. Harries	200 %	200 %	— %
Michael R. Hoffman	200 %	200 %	— %
Benito A. Masi	200 %	200 %	— %
Chuck J. Ward	50 %	25 %	25 %

(1) Les droits aux UAR peuvent être acquis à un niveau maximal de 200 % du nombre réel d'UAR détenues à la date d'acquisition des droits.

Aux fins de l'établissement du nombre réel d'UAR attribuées annuellement aux termes du RILT, la Société utilise le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le jour de bourse qui suit le jour de la publication des résultats financiers de la Société pour le quatrième trimestre. En établissant le moment des octrois annuels aux termes du RILT après la publication des résultats de la Société, le comité s'assure que ceux-ci se font à une date qui ne tombe pas durant la période d'interdiction des opérations trimestrielle prévue par la politique sur les délits d'initiés de la Société.

À compter du 1^{er} mars 2021, l'attribution annuelle cible en pourcentage du salaire de base de Glenn J. Chamandy sera rajustée pour passer de 475 % à 480 % de son salaire de base pour que sa rémunération directe totale atteigne la médiane du groupe de référence fondé sur les circulaires. De plus, l'attribution annuelle cible de Chuck J. Ward sera rajustée pour passer à 110 % à la suite de sa promotion au poste de président, ventes, marketing et distribution, et ses attributions seront entièrement composées d'UAR. Aucune modification n'a été apportée aux cibles au titre du RILT des autres membres de la haute direction visés.

Mesures de rendement et pondération

Afin de favoriser une perspective à long terme liée au rendement et de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires, les attributions annuelles d'UAR et d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps, aux termes du RILT, sont assujetties à des conditions d'acquisition des droits fondées sur ce qui suit :

Type d'attribution	Temps	Rendement financier de Gildan
UAR ⁽¹⁾	—	100 %
UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps	100 %	—

(1) Les droits aux UAR peuvent être acquis à un niveau maximal de 200 % du nombre réel d'UAR détenues à la date d'acquisition des droits si le rendement financier de Gildan dépasse le rendement cible d'un certain pourcentage.

Acquisition des droits aux UAR

Les droits à toutes les UAR attribuées annuellement aux termes du RILT aux membres de la haute direction sont acquis en bloc à la fin d'une période de trois ans. En outre, les droits aux UAR peuvent être acquis à un niveau maximal de deux fois le nombre réel d'UAR détenues à la date d'acquisition des droits, en fonction de l'atteinte d'un rendement exceptionnel au cours de la période. Cet élément fait correspondre les pratiques en matière de rémunération de la Société à sa politique de rémunération, qui est d'offrir la possibilité d'une rémunération totale qui atteint le quartile le plus élevé lorsque le rendement de la Société atteint également le quartile le plus élevé.

Les droits aux UAR attribuées au cours des exercices 2018, 2019 et 2020 sont entièrement acquis lorsqu'ont été atteints les trois objectifs de rendement stratégiques à long terme suivants, qui sont établis en fonction des prévisions financières sur trois ans de la Société en ce qui concerne les produits des activités ordinaires, le BPA rajusté et le RAN :

- **Produits des activités ordinaires** : La croissance annuelle des produits des activités ordinaires de la Société (taux de croissance annuelle composé sur trois ans);
- **BPA rajusté** : La croissance du bénéfice par action rajusté annuel de la Société (taux de croissance annuelle composé sur trois ans);
- **RAN** : Le rendement de l'actif net moyen de la Société (moyenne sur trois ans).

Chaque année, le comité établit les objectifs de rendement stratégiques et les pondérations associés au seuil des paiements, aux paiements cibles et aux paiements maximums des attributions annuelles octroyées aux termes du RILT, ainsi que leur pondération. Les droits aux UAR attribuées à l'exercice 2019 et à l'exercice 2020 seront acquis comme suit :

Mesure financière	Pondération	Seuil	Cible	Paiement maximum
Produits des activités ordinaires ⁽¹⁾	25 %	40 %	100 %	200 %
BPA rajusté ⁽²⁾	25 %	40 %	100 %	200 %
RAN ⁽³⁾	50 %	40 %	100 %	200 %

- (1) Les produits des activités ordinaires correspondent aux ventes nettes.
- (2) Le BPA rajusté correspond au bénéfice net ajusté, divisé par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation.
- (3) Le RAN correspond au ratio du bénéfice net ajusté, en excluant les charges financières nettes et l'amortissement des immobilisations incorporelles (en excluant les logiciels) déduction faite des recouvrements d'impôt y afférents, sur l'actif net moyen pour les cinq derniers trimestres. L'actif net correspond à la somme du total des actifs, en excluant la trésorerie et les équivalents de trésorerie, de l'impôt net sur le résultat différé et du cumul des amortissements des immobilisations incorporelles (en excluant les logiciels), moins le total des passifs courants en excluant la partie courante des obligations locatives.

Les droits aux UAR attribuées à l'exercice 2018 ont été acquis en fonction des objectifs de rendement stratégiques et des pondérations qui suivent :

Mesure financière	Pondération	Seuil	Cible	Paiement maximum
Produits des activités ordinaires	33,3 %	50 %	100 %	200 %
BPA rajusté	33,3 %	50 %	100 %	200 %
RAN	33,3 %	50 %	100 %	200 %

La période d'évaluation des attributions annuelles octroyées aux termes du RILT commence habituellement le premier jour de l'exercice au cours duquel l'attribution est octroyée. Toutefois, en raison du début de la pandémie de COVID-19 et de son impact sur le plan stratégique à long terme de la Société, le comité a reconnu que les objectifs de rendement visant les attributions de l'exercice 2020 octroyées aux termes du RILT en février 2020 n'étaient plus pertinents. Par conséquent, en octobre 2020, lorsque la direction a présenté au conseil un plan stratégique à long terme actualisé, le comité a modifié les objectifs de rendement associés au seuil des paiements, aux paiements cibles et aux paiements maximums des attributions annuelles de 2020 aux termes du RILT afin de les aligner sur les prévisions financières triennales actualisées de la Société en ce qui concerne les produits des activités ordinaires, le BPA rajusté et le RAN.

Les droits aux UAR attribuées avant l'exercice 2018 ont été acquis entièrement selon le rendement de l'actif moyen de la Société au cours de la période par rapport aux sociétés qui composent l'indice plafonné de la consommation discrétionnaire S&P/TSX, excluant les fiducies de revenu, au moment de l'octroi, et ces UAR étaient assujetties au calendrier d'acquisition des droits en fonction du rendement relatif suivant, avec une interpolation linéaire entre le 40^e centile et la médiane et entre la médiane et le 75^e centile :

Rendement financier par rapport à l'indice plafonné de la consommation discrétionnaire S&P/TSX	Pourcentage de l'attribution dont les droits sont acquis
Égal ou supérieur au 90 ^e centile	200 %
Égal au 89 ^e centile	180 %
Égal au 88 ^e centile	160 %
Égal au 87 ^e centile	140 %
Égal au 86 ^e centile	120 %
Égal ou supérieur au 75 ^e centile et inférieur au 86 ^e centile	100 %
À la médiane	50 %
Inférieur au 40 ^e centile	0 %

Au cours de l'exercice 2020, les droits aux UAR octroyées dans le cadre du RILT de l'exercice 2017 et détenues par MM. Chamandy, Harries, Hoffman, Masi et Ward étaient assujetties au calendrier d'acquisition des droits en fonction du rendement relatif décrit ci-dessus et, selon les résultats réels atteints, ont été acquis comme suit :

Date d'octroi	Date d'acquisition des droits	Rendement financier par rapport à l'indice plafonné de la consommation discrétionnaire S&P/TSX	Pourcentage de l'attribution dont les droits sont acquis
6 novembre 2017	5 novembre 2020	46 ^e centile	30 %

En février 2021, les droits aux UAR octroyées dans le cadre du RILT de l'exercice 2018 et détenues par MM. Chamandy, Harries, Hoffman, Masi et Ward étaient assujettis à des cibles sur trois ans en ce qui concerne les produits des activités ordinaires, le BPA rajusté et le RAN et, selon les résultats réels atteints, ont été acquis à 0 %.

Pour les attributions annuelles au titre du RILT octroyées aux membres de la haute direction visés en mars 2021, le comité a utilisé les mêmes paramètres et pondérations que pour les attributions de 2020.

Acquisition des droits aux options

Les options octroyées annuellement aux membres de la haute direction aux termes du RILT avant l'exercice 2018 ont une durée de sept ans et ne peuvent être exercées avant le deuxième anniversaire de la date d'octroi, une tranche de 25 % de celles-ci pouvant être exercée à compter respectivement des deuxième, troisième, quatrième et cinquième anniversaires de la date d'octroi. Depuis l'exercice 2018, les options ne sont plus octroyées annuellement aux termes du RILT. Les options octroyées comme attributions spéciales non récurrentes de fidélisation comportent des caractéristiques d'acquisition des droits précises qui sont énoncées dans des contrats d'attribution individuels. Voir « Attributions spéciales non récurrentes ».

Acquisition des DPVA

Depuis l'adoption du RDPVA en 2020, les DPVA ont uniquement servi à l'octroi d'une attribution non récurrente au président et chef de la direction. Les caractéristiques d'acquisition des DPVA en fonction du rendement sont décrites à la rubrique intitulée « Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction ».

Dividendes sur les unités d'actions incessibles en cours

Parallèlement à la déclaration de son dividende en espèces trimestriel sur les actions ordinaires, le conseil porte aussi au crédit du compte des porteurs d'UAI visant des actions nouvelles, des porteurs d'UAI visant des actions émises et des porteurs d'UAR, des UAI supplémentaires en fonction du montant des dividendes que ces porteurs auraient reçus si leurs UAI avaient été des actions ordinaires à la date de versement des dividendes. Les UAI supplémentaires octroyées à chaque porteur d'UAI ont les mêmes objectifs de rendement et autres modalités que ceux qui sont rattachés aux UAI sous-jacentes. Aux fins de la présente circulaire, ces octrois d'UAI supplémentaires sont appelés des « **dividendes sous forme d'UAI** ». Habituellement, des dividendes sous forme d'UAI sont accordés chaque année en avril, en juin, en

septembre et en décembre conformément à la politique de dividendes en espèces trimestriels du conseil. En avril 2020, compte tenu des graves répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la conjoncture économique, le conseil a décidé de suspendre les dividendes trimestriels en espèces de la Société, de sorte qu'un seul dividende en espèces de 0,154 \$ par action ordinaire a été versé le 6 avril 2020. Par conséquent, les porteurs d'UAI n'ont reçu qu'un seul octroi de dividendes sous forme d'UAI au cours de l'exercice 2020.

Le nombre de dividendes sous forme d'UAI versés à chaque porteur est calculé en fonction de la valeur du dividende en espèces que le porteur d'UAI aurait reçu si ses UAI avaient été des actions ordinaires à la date de versement du dividende, divisée par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX ou, s'il est plus élevé, du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York, exprimé en une seule monnaie, converti dans la monnaie de l'octroi sous-jacent, selon le taux de change de la Banque du Canada le jour ouvrable précédant la date de versement du dividende.

Politique de retraite aux termes du RILT

Sauf indication contraire dans un contrat d'attributions donné, tous les participants au RILT, y compris les membres de la haute direction, peuvent bénéficier des conditions d'acquisition des droits prolongées qui s'appliquent aux options, aux UAI et aux DPVA aux termes de la politique de retraite de Gildan lorsque certains critères de « retraite » ou de « retraite anticipée » sont respectés. Les participants au RILT sont admissibles à la retraite lorsqu'ils atteignent 55 ans, qu'ils ont cumulé au moins cinq années de service, et que leur âge, majoré de leur nombre d'années de service totalise au moins 70. Les participants au RILT sont admissibles à la retraite anticipée lorsqu'ils atteignent 55 ans et qu'ils ont cumulé au moins cinq années de service. Dans les deux cas, les participants au RILT doivent signer une entente de non-concurrence et de non-sollicitation avec la Société afin d'être admissibles aux conditions d'acquisition des droits prolongées.

Tel qu'il est décrit plus en détail à l'annexe B de la présente circulaire, le participant qui est admissible à la retraite continue d'acquiescer les options attribuées au moins six mois avant la date de son départ à la retraite et peut les exercer jusqu'à la date d'expiration originale, et les options attribuées

au cours des six mois précédant la date de son départ à la retraite expirent immédiatement. De plus, le participant continue d'acquérir les droits aux UAI et aux DPVA attribués au moins six mois avant la date de son départ à la retraite selon leur période d'acquisition des droits originale, et les UAI et les DPVA attribués au cours des six mois précédant la date de son départ à la retraite sont calculés proportionnellement et la tranche de l'attribution liée au rendement, le cas échéant, est déterminée à la fin de la période d'acquisition des droits originale. Le participant qui est admissible à une

retraite anticipée peut exercer les options dont les droits ont été acquis avant la date de son départ à la retraite anticipée jusqu'à la date d'expiration originale, et les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement. Les UAI et les DPVA sont calculés proportionnellement et la tranche de l'attribution liée au rendement, le cas échéant, est déterminée à la fin de la période d'acquisition des droits originale.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après présente, en date du 3 janvier 2021, relativement au RILT :

- le nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours et des bons et droits en circulation;
- le prix d'exercice moyen pondéré des options en cours et des bons et droits en circulation;
- le nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes applicables, autres que les titres devant être émis à l'exercice des options en cours et des bons et droits en circulation.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours ou des bons ou droits en circulation (N ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours et des bons et droits en circulation (\$)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la deuxième colonne) (N ^{bre})
Régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs			
- RILT (options attribuées en \$ CA)	1 462 976	36,33 \$	117 606 ⁽¹⁾
- RILT (options attribuées en \$ US)	2 056 151	27,27 \$	
- RILT (UAI visant des actions nouvelles)	43 485	s.o.	

(1) Les actions ordinaires réservées à des fins d'émission aux termes du RILT le sont aux fins de l'exercice d'options et de l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles.

La Société n'a aucun régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres aux termes duquel des titres de capitaux propres peuvent être émis qui n'a pas été approuvé au préalable par les actionnaires.

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'options et d'UAI visant des actions nouvelles attribuées chaque année (taux d'épuisement) au titre du RILT pour l'exercice clos le 3 janvier 2021 et pour les deux exercices précédents, exprimé sous forme de pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour les exercices visés.

Taux d'épuisement annuel pour les trois derniers exercices		
Exercice	Taux d'épuisement des options ⁽¹⁾⁽²⁾	Taux d'épuisement des UAI visant des actions nouvelles ⁽¹⁾⁽³⁾
2020	0,70 %	Néant
2019	Néant	0,01 %
2018	Néant	0,01 %

- (1) Le taux d'épuisement est calculé en divisant le nombre d'options ou d'UAI visant des actions nouvelles, selon le cas, attribuées au cours de l'exercice visé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice visé. Il exclut les UAI visant des actions nouvelles et les options qui ont été annulées et qui sont disponibles pour des attributions futures.
- (2) Les options ne sont plus attribuées dans le cadre des attributions annuelles au titre du RILT depuis l'exercice 2018. Pour les options attribuées au cours de l'exercice 2020, voir la rubrique intitulée « Attributions spéciales non récurrentes »
- (3) Les UAI visant des actions nouvelles sont généralement utilisées pour les attributions non récurrentes afin de recruter des personnes talentueuses ou aux fins de fidélisation. Depuis 2018, tous les droits aux UAI visant des actions nouvelles attribuées sont acquis en bloc à la fin d'une période d'acquisition des droits de cinq ans, à 100 % en fonction de l'écoulement du temps.

Programme de report des incitatifs à court terme

En septembre 2020, le conseil a adopté un programme de report des incitatifs à court terme (le « **PRICT** »). Le PRICT permet aux membres de la haute direction et aux autres participants au RILT de reporter l'équivalent d'au plus 25 % du paiement de leur prime annuelle aux termes du régime RÉUSSIR (le « **montant différé de l'employé** ») pour le recevoir, accompagné d'un montant correspondant payé par la Société (le « **montant correspondant de la Société** »), sous forme d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps octroyées aux termes du RILT (l'« **attribution différée** »).

Le PRICT vise à :

- encourager les membres de la haute direction et les autres participants admissibles à participer au succès à long terme de la Société grâce à une participation accrue en titres de capitaux propres;
- renforcer le lien entre la rémunération et le rendement, puisque l'attribution différée sera assujettie à la fluctuation du cours des actions.

Le PRICT comporte les caractéristiques suivantes :

- Le choix de reporter des incitatifs annuels doit être fait avant qu'ils soient gagnés;¹

- Les droits aux attributions différées seront acquis après deux ans et neuf mois, de façon à ce qu'ils soient acquis avant la fin de la troisième année de report;
- En ce qui concerne les participants qui ont choisi de reporter une partie de leurs incitatifs annuels de l'exercice 2020 aux termes du régime RÉUSSIR, les attributions différées ont été octroyées en même temps que les attributions annuelles aux termes du RILT, soit en février 2021;
- Le montant différé de l'employé est plafonné à 25 % de la prime cible annuelle du participant.

Lorsqu'un participant quitte la Société pour quelque motif que ce soit pendant la période d'acquisition des droits, la tranche de l'attribution différée qui représente le montant différé de l'employé est payée à la date de cessation d'emploi. En ce qui concerne la tranche de l'attribution différée qui représente le montant correspondant de la Société, le paiement dépend du motif de la cessation d'emploi. Si l'emploi d'un participant prend fin pendant la période d'acquisition des droits pour un motif autre qu'un départ à la « retraite » ou une « retraite anticipée » (au sens donné à ces termes dans la politique de retraite de Gildan), la tranche de l'attribution différée qui représente le montant correspondant de la Société sera perdue. En cas de retraite anticipée, le participant aura le droit de recevoir une tranche

¹ Le PRICT ayant été adopté en septembre 2020, pour l'exercice 2020, les choix de reporter des incitatifs ont été faits avant que soient gagnés les incitatifs annuels du 3 octobre 2020 jusqu'à la fin de l'exercice (soit 25 % des incitatifs de l'exercice complet). Ainsi, à titre de mesure transitoire, les participants ont pu choisir de reporter jusqu'à 100 % de leurs incitatifs annuels applicables pour cette période.

proportionnelle du montant correspondant de la Société à la fin de la période d'acquisition des droits. En cas de départ à la retraite, le participant aura le droit de recevoir tout le montant correspondant de la Société à la fin de la période de règlement, à l'exception de toute attribution différée octroyée moins de six mois avant la date du départ à la retraite, auquel cas le montant correspondant de la Société sera octroyé proportionnellement.

Pour l'exercice 2020, tous les membres de la haute direction visés ont choisi le report de 25 % du paiement de leur prime annuelle aux termes du régime RÉUSSIR, accompagné d'une contribution correspondante de la Société sous forme d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps octroyés aux termes du RILT.

Attributions spéciales non récurrentes

Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction

En reconnaissance du rôle clé qu'a joué le président et chef de la direction dans la conduite de la Société pendant la crise causée par la COVID-19, dans l'accélération de la stratégie de « retour à l'essentiel », dans la réalisation de nos objectifs de planification de la relève des membres de la haute direction et dans le positionnement de Gildan vers une croissance à long terme, en novembre 2020, le comité de rémunération et des ressources humaines, avec l'appui de WTW, a recommandé, et le conseil d'administration a approuvé, l'octroi à Glenn J. Chamandy d'une attribution spéciale non récurrente fondée sur des titres de capitaux propres et liée au rendement d'une valeur de 7,8 millions de dollars.

Cette attribution est composée de 850 000 options pouvant être exercées à un prix majoré et de 824 406 DPVA pouvant être exercés à un prix majoré. Ces deux types de titres sont structurés de manière à ce que les droits de les exercer ne soient acquis que lorsque le cours des actions atteint des jalons importants. Le prix d'exercice des options et le prix d'octroi des DPVA est de 30,00 \$, ce qui dans chaque cas correspond à 113 % du cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 24 novembre 2020, dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi.

Par ailleurs, les options pourront être exercées et les DPVA seront acquis uniquement à la satisfaction des conditions suivantes d'acquisition des droits en fonction du rendement pendant une période d'acquisition des droits de trois ans :

Niveau de rendement	Cours de clôture quotidien des actions ordinaires à la NYSE atteint pendant au moins 30 jours de bourse consécutifs pendant la période d'acquisition des droits	Pourcentage de l'attribution dont les droits sont acquis
Minimum	35,00 \$ US	50 %
Médian	40,00 \$ US	75 %
Maximum	45,00 \$ US	100 %

Pour que les options puissent être exercées et que les DPVA soient acquis aux niveaux indiqués précédemment, un cours de clôture quotidien des actions ordinaires à la NYSE de 35,00 \$, 40,00 \$ ou 45,00 \$ par action doit être atteint et maintenu pendant au moins 30 jours de bourse consécutifs pendant la période d'acquisition des droits de trois ans. Si ces cibles liées aux cours des actions ne sont pas atteintes, les options et les DPVA expireront à la fin de la période d'acquisition des droits. Les options ont une durée de sept ans et expireront en novembre 2027. À la date d'acquisition des droits, les DPVA seront réglés en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre, au choix de la Société. Les conditions d'acquisition des droits prolongées stipulées par la politique de retraite aux termes du RILT ne s'appliquent pas à cette attribution spéciale non récurrente liée au rendement.

Compte tenu de ces objectifs quant au cours des actions, y compris le fait que le cours de 45,00 \$ constituerait un cours record pour la Société, une valeur marchande d'environ 1,7 milliard de dollars (ce qui représente une augmentation du cours des actions de 32 % par rapport au cours des actions à la date d'octroi) devra avoir été créée avant l'acquisition de tout droit aux options et de tout DPVA et une valeur marchande de 3,7 milliards de dollars aura été créée (ce qui représente une augmentation du cours des actions de 70 % par rapport au cours des actions à la date d'octroi) si les droits aux attributions sont acquis au niveau maximal.

Les options ont une durée de sept ans et expireront en novembre 2027. À la date d'acquisition des droits, les DPVA

seront réglés en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre, au choix de la Société.

Mesures ciblées pour fidéliser et encourager les membres de la haute direction essentiels

Compte tenu des récents défis auxquels l'entreprise a fait face et de leur incidence sur le RILT de la Société, le conseil a reconnu qu'il est absolument nécessaire de fidéliser des membres de la haute direction chevronnés et très motivés et de leur offrir des incitatifs pour atteindre les objectifs stratégiques à long terme de la Société. Avec l'appui de WTW, le comité de rémunération et des ressources humaines a évalué diverses possibilités et a recommandé les attributions spéciales de fidélisation suivantes, que le conseil d'administration a approuvées en octobre 2020.

Le premier vice-président et chef des services financiers et administratifs a reçu une attribution d'une valeur de 5,2 millions de dollars, composée de 537 255 options et de 125 180 UAI visant des actions émises et dont l'acquisition des droits est liée au temps, dont les droits sont acquis sur trois ans comme suit :

- Les droits à 50 % des UAI, soit 25 % de l'attribution totale, seront acquis au premier anniversaire de la date d'attribution;
- Les droits au reliquat de 50 % des UAI, soit 25 % de l'attribution totale, seront acquis au deuxième anniversaire de la date d'attribution;
- Les droits aux options, soit 50 % de l'attribution totale, seront acquis en bloc au troisième anniversaire de la date d'attribution et expireront en novembre 2027.

Le président, fabrication a reçu une attribution d'une valeur de 3,0 millions de dollars, composée d'UAI visant des actions émises et dont l'acquisition des droits est liée au temps, dont les droits sont acquis sur trois ans à raison de 25 % aux premier et deuxième anniversaires de la date d'attribution, respectivement, et du reliquat de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution.

Autre rémunération

Avantages sociaux et avantages indirects

Le programme d'avantages sociaux à l'intention des membres de la haute direction de la Société comprend des assurances vie, médicale, dentaire et invalidité et une allocation de dépenses en soins de santé, selon le cas. Ce programme comprend aussi des services d'urgence à l'étranger en cas de problèmes médicaux ou d'atteinte à la sécurité personnelle ainsi qu'une couverture en cas de maladie grave pour M. Chamandy. Un crédit est porté le 1^{er} janvier de chaque année au compte d'avantages indirects de MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi. Un montant est débité de ce compte selon les coûts réels des avantages indirects. Tout solde non utilisé à la fin de l'année est versé en espèces. Le compte des avantages indirects peut être utilisé pour des avantages indirects comme une adhésion à des clubs, une assurance personnelle, des services médicaux ou des conseils financiers. M. Ward a droit à une allocation d'automobile mensuelle. Ces avantages sociaux et

avantages indirects sont conçus de façon à être globalement concurrentiels par rapport à ceux qui sont offerts pour des postes analogues dans des organisations nord-américaines comparables. De temps à autre, le comité de rémunération et des ressources humaines retient les services de son conseiller en rémunération pour effectuer une révision de la rémunération sous forme d'avantages indirects versés aux membres de la haute direction afin de veiller à ce qu'elle soit comparable aux données révélées par les sondages sur le marché. Depuis le 1^{er} mars 2021, M. Ward a droit au compte des avantages indirects à la suite de sa promotion au poste de président, ventes, marketing et distribution.

Avantages liés à la retraite

Aux termes du programme d'épargne retraite de la Société, Glenn J. Chamandy et Rhodri J. Harries et tous les autres employés salariés canadiens reçoivent, aux termes du régime de participation différée aux bénéfices (« **RPDB** »), un montant égal à la cotisation qu'ils versent à leur régime enregistré d'épargne retraite (« **REER** »), jusqu'à concurrence de 5 % de leur salaire de base annuel. En outre, si la cotisation

de la Société donne lieu à une cotisation totale faite par l'employé, ou au nom de l'employé, dépassant la limite prescrite en vertu de la loi canadienne, le montant additionnel est porté au crédit du régime d'épargne retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (« RERC »), qui est un régime sans capitalisation. En ce qui concerne Benito A. Masi, la cotisation de 5 % de Gildan est entièrement portée au crédit de son compte RERC.

Michael R. Hoffman et Chuck J. Ward reçoivent de Gildan un montant égal à 50 % de leur propre cotisation, aux termes du programme 401(k) de la Société, qui peut atteindre au maximum 3 % de leur salaire de base annuel ou le montant maximum fixé par le gouvernement américain. La Société porte au crédit de leur compte, en vertu du RERC américain, un montant égal à 2 % de leur salaire de base annuel et de leur paiement aux termes du régime incitatif à court terme. En outre, si les cotisations de la Société donnent lieu à une cotisation totale faite par l'employé ou pour le compte de l'employé dépassant la limite prescrite par le droit américain, le montant correspondant à cet excédent est porté au crédit du compte RERC américain.

Le tableau suivant présente la valeur accumulée aux termes des programmes d'épargne retraite mentionnés ci-dessus,

relativement à chacun des membres de la haute direction visés, au début et à la fin de l'exercice 2020 :

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice ⁽¹⁾ (\$)	Montant rémunérateur ⁽²⁾ (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice ⁽¹⁾⁽³⁾ (\$)
Glenn J. Chamandy	1 490 946	56 625	1 653 958
Rhodri J. Harries	222 088	33 111	305 632
Michael R. Hoffman	1 117 007	32 000	1 333 935
Benito A. Masi	638 615	27 547	767 226
Chuck J. Ward	459 595	20 850	576 295

- (1) La « valeur accumulée au début de l'exercice » et la « valeur accumulée à la fin de l'exercice » correspondent au total du solde des comptes suivants de chaque membre de la haute direction visé : REER, RPDB et RERC (sauf dans le cas de Michael R. Hoffman et de Chuck J. Ward, dont les valeurs accumulées correspondent au total des soldes de leurs comptes aux termes du programme 401(k) et du RERC de la Société, selon le cas).
- (2) Le « montant rémunérateur » correspond aux cotisations de la Société relativement à tous les comptes susmentionnés.
- (3) La « valeur accumulée à la fin de l'exercice » a été calculée en date du 31 décembre 2020, lorsque les cotisations sont réparties et les rendements sont calculés.

Politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction

Le conseil d'administration estime que les intérêts économiques des membres de la haute direction devraient correspondre à ceux des actionnaires de la Société. À cet égard, le conseil a adopté une politique officielle en matière d'actionnariat (la « **politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction** ») aux termes de laquelle on s'attend à ce que chaque membre de la haute direction soit et demeure propriétaire d'actions ordinaires (détenues en propriété directe ou indirecte, ou aux termes de cotisations faites au régime d'achat d'actions des employés) ou d'UAI dont les droits n'ont pas été acquis (visant des actions nouvelles ou visant des actions émises, attribuées au titre du RILT de Gildan) dont la valeur marchande totale est au moins équivalente au produit d'un multiple précis du salaire de base du membre de la haute direction. Les membres de la haute direction disposent d'une période de cinq ans à compter de la date à

laquelle ils deviennent assujettis à la politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction pour se conformer à l'exigence, après quoi ils devront demeurer propriétaires d'un tel nombre d'actions pendant toute la durée de leur emploi auprès de la Société. En outre, le président et chef de la direction doit continuer de respecter son exigence en matière d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite de la Société.

Le tableau suivant présente les exigences en matière d'actionnariat selon l'échelon hiérarchique, aux termes de la politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction :

Échelon hiérarchique	Multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	6 x salaire de base
Premiers vice-présidents et présidents de division	3 x salaire de base
Vice-présidents principaux ou postes équivalents	1,5 x salaire de base

Les membres de la haute direction qui sont assujettis à la politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction ne devraient vendre leurs actions ordinaires dont les droits ont été acquis aux termes du RILT de Gildan que lorsque l'exigence en matière d'actionnariat est remplie, sauf s'ils le font pour remplir l'obligation fiscale associée à l'acquisition des droits aux UAI.

Politique interdisant les opérations de couverture

En vertu de la politique sur les délits d'initiés de la Société, il est interdit aux membres de la haute direction, aux

administrateurs et à tous les autres initiés de la Société d'acheter des instruments financiers comme des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus pour monétiser une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui ont été octroyés à titre de rémunération aux membres de la haute direction, aux administrateurs ou aux autres initiés, ou que ces derniers détiennent directement ou indirectement, pour se protéger contre une telle diminution ou pour l'annuler.

Niveaux d'actionnariat

Le tableau ci-dessous présente sommairement les niveaux d'actionnariat des membres de la haute direction visés au 3 janvier 2021. Tous les membres de la haute direction visés respectent actuellement l'exigence en matière d'actionnariat de la politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction:

Nom	Salaire de base annuel ⁽¹⁾ (\$)	Actionnariat réel ⁽²⁾ (\$/N ^{bre})			Actionnariat total sous forme d'un multiple du salaire de base	Exigences en matière d'actionnariat	Respect de l'exigence
		Actions ordinaires détenues en propriété véritable	Unités d'actions incessibles dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾	Actionnariat total			
Glenn J. Chamandy	1 200 000	99 143 184/ 3 380 533 ⁽⁴⁾	15 766 970/ 537 614	114 910 155/ 3 918 147	95,76 x	6 x le salaire de base	oui
Rhodri J. Harries	775 000	3 803 947/ 129 705	7 394 094/ 252 120	11 198 041/ 381 825	14,45 x	3 x le salaire de base	oui
Michael R. Hoffman	625 000	3 074 333/ 104 827	4 127 636/ 140 742	7 201 969/ 245 569	11,52 x	3 x le salaire de base	oui
Benito A. Masi	600 000	5 233 700/ 178 456	7 658 689/ 261 142	12 892 389/ 439 598	21,49 x	3 x le salaire de base	oui
Chuck J. Ward	450 000	886 634/ 30 232	486 546/ 16 590	1 373 181/ 46 822	3,05 x	1,5 x le salaire de base	oui

- (1) Le salaire de base utilisé pour calculer l'exigence en matière d'actionnariat est en date du 3 janvier 2021.
- (2) La valeur en dollar de l'actionnariat réel est calculée selon le taux de change à la clôture de la Banque du Canada de 1,2732 en date du 31 décembre 2020 et la valeur de 37,34 \$ CA, qui est le cours de clôture moyen pondéré des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date du calcul ou le cours moyen sur trois ans des actions ordinaires à la TSX, selon le plus élevé des deux montants.
- (3) Ces montants comprennent des UAR dont les droits n'ont pas été acquis, calculés au niveau cible (acquisition des droits à 100 %), ainsi que 20 722 UAI visant des actions nouvelles en ce qui concerne Michael R. Hoffman et 125 180 et 144 439 UAI visant des actions émises en ce qui concerne Benito A. Masi et Rhodri J. Harries, respectivement.
- (4) Comprend 3 171 600 actions ordinaires qui sont détenues en propriété par des entités contrôlées par M. Chamandy.
- (5) L'exigence en matière d'actionnariat de M. Ward sera augmentée pour passer à trois fois son salaire de base en date du 1^{er} mars 2021 à la suite de sa nomination au poste de président, ventes, marketing et distribution.

Évaluation du risque lié au programme de rémunération des membres de la haute direction

Au cours de l'exercice 2020, le comité de rémunération et des ressources humaines a passé en revue le programme de rémunération ainsi que les politiques et pratiques de Gildan dans chacun des domaines clés abordés ci-après et n'a pas décelé de risques importants qui pourraient raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Ce processus a été mené sous la supervision du conseiller en rémunération, WTW, à l'aide de sa matrice d'évaluation des risques.

Surveillance du conseil

Le comité surveille les régimes de rémunération pour les activités commerciales et les postes à risque les plus élevés et surveille annuellement les risques liés à la rémunération. Il est également libre de modifier les versements aux termes du régime RÉUSSIR et les attributions aux termes du RILT s'il le juge nécessaire pour régler des problèmes éventuels. Gildan a adopté une politique de récupération pour permettre au comité de recouvrer toute rémunération incitative fondée sur des résultats financiers qui sont par la suite retraités en raison d'une fraude ou d'une inconduite, pratique courante sur le marché.

Politique de rémunération et équilibre

Gildan a une politique de rémunération ancrée à la médiane d'un groupe de référence reflétant son industrie. Les niveaux de rémunération actuels de Gildan sont généralement conformes à cette politique et sont rajustés au besoin. Le groupe de référence repose sur des critères de sélection financiers et non financiers pertinents afin d'identifier des sociétés d'industries, de tailles de complexité semblables, avec lesquelles Gildan est en concurrence pour recruter des cadres de talent. Les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction visés et des autres membres de la haute direction de Gildan offrent un bon équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable, la rémunération conditionnelle variable représentant une tranche importante de la rémunération globale afin de motiver l'atteinte d'un rendement supérieur.

La rémunération variable n'est pas excessive et les niveaux de rémunération fixes n'encouragent pas la prise de risques excessifs. La moitié ou la majeure partie de la rémunération variable est versée sous forme d'incitatifs à long terme, ce qui décourage les membres de la haute direction visés et les autres membres de la haute direction d'obtenir un rendement non soutenu à court terme au détriment d'un rendement durable à l'avenir. En raison du lancement du PRIC au cours de l'exercice 2020, les membres de la haute direction visés et des employés clés peuvent maintenant choisir de reporter une partie de leurs paiements aux termes du régime RÉUSSIR en échange d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps, ce qui aligne davantage leurs intérêts sur ceux des actionnaires et les encourage à produire un rendement durable à l'avenir. De plus, les actions ordinaires versées par le biais d'incitatifs à long terme ne peuvent être vendues si les lignes directrices en matière d'avoir minimal en actions n'ont pas été respectées afin d'harmoniser davantage les intérêts des membres de la haute direction visés et des autres membres de la direction avec ceux des actionnaires. Les incitatifs à long terme pour le président et chef de la direction, le premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, le président, ventes, marketing et distribution et le président, fabrication sont également attribués à 100 % en UAR et, par conséquent, sont entièrement liés aux objectifs de rendement afin de motiver davantage les personnes qui ont une grande influence sur l'atteinte de rendements supérieurs pour la Société. Aux termes des régimes incitatifs, le rendement est mesuré en fonction de l'atteinte de plusieurs objectifs financiers et stratégiques visant à réduire au minimum les risques à l'échelle de la Société. De plus, le comité estime que les indemnités de départ et de changement de contrôle ne représentent pas un risque significatif susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur Gildan.

Depuis l'exercice 2019, la politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction comprend une exigence selon laquelle le président et chef de la direction doit conserver sa participation minimale pendant un an après son départ à la retraite de la Société, afin de favoriser une meilleure concordance et protection des intérêts des actionnaires.

Structure des régimes de rémunération

Les fourchettes de paiement aux termes du régime RÉUSSIR et du RILT ne prévoient pas de versement minimum garanti et comportent toutes deux suffisamment d'inconvénients pour pénaliser un mauvais rendement tout en offrant suffisamment d'avantages en cas de rendement exceptionnel. De plus, les fourchettes de paiement sont plafonnées pour décourager la prise de risques excessifs. Le coût des régimes est examiné et des analyses de sensibilité sont effectuées à l'égard de la valeur réelle des paiements afin d'assurer le caractère abordable des régimes incitatifs. Les attributions incitatives à long terme sont versées chaque année sous réserve du calendrier d'acquisition des droits sur trois ans, ce qui crée un chevauchement des cycles de rendement qui offrent une protection contre la prise de risques excessifs tout en favorisant la fidélisation. Des lignes directrices en matière d'actionnariat assorties d'une exigence minimale sont en place afin d'harmoniser davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires à long terme et de décourager la prise de risques excessifs en vue de créer une hausse rapide, mais non durable du cours des actions. Une politique d'interdiction d'opérations de couverture est en place pour se protéger contre les baisses possibles liées aux octrois fondés sur des actions.

Indicateurs de rendement

L'établissement des objectifs et des fourchettes de rendement fait l'objet d'un processus rigoureux qui tient compte du plan stratégique et des budgets internes de Gildan, et des analyses de contrôle a posteriori sont effectuées en conséquence. Le régime RÉUSSIR et le RILT intègrent des objectifs qui fournissent un bon équilibre entre les critères fondés sur le chiffre d'affaires et le bénéfice net. De plus, les objectifs stratégiques individuels prévus par le régime RÉUSSIR fournissent également aux participants une vue d'ensemble de leurs objectifs de rendement.

Surveillance opérationnelle

Les mécanismes et les programmes de rémunération, y compris la valeur des paiements aux termes des régimes incitatifs, font l'objet d'une évaluation globale chaque année afin de mesurer les risques liés à la rémunération et d'apporter

les changements nécessaires. Le comité évalue tous les ans la rémunération réellement versée en tenant compte des règles de surveillance claires, et des facteurs sont pris en compte pour évaluer la valeur des paiements en fonction des risques pris, du rendement global de l'entreprise et du rendement individuel.

Politique de récupération

Gildan a adopté une politique de récupération, qui est passée en revue à l'occasion, afin de s'assurer que la Société puisse prendre des mesures directes contre un membre de la haute direction qui reçoit une rémunération incitative fondée sur des résultats financiers qui sont par la suite retraités en raison d'une fraude ou d'une inconduite. Par conséquent, si la Société est tenue de préparer un retraitement comptable, par suite d'un manquement important aux obligations d'information financière découlant d'une inconduite, le conseil peut, à son gré, exiger de chaque membre de la haute direction qui a reçu une rémunération incitative en espèces ou fondée sur des titres de capitaux propres au cours de la période de 36 mois précédant immédiatement la date à laquelle la Société est informée qu'elle doit préparer ce retraitement comptable qu'il rembourse l'excédent de la rémunération incitative en espèces ou fondée sur des titres de capitaux propres pour la période visée sur le paiement moins élevé qui aurait été versé en fonction des résultats financiers retraités, ou qu'il y renonce. Le conseil peut, à son gré, annuler des attributions, retenir des paiements ou prendre toute autre mesure qu'il estime appropriée pour récupérer tous les montants récupérables auprès des membres de la haute direction visés et des autres membres de la haute direction.

Rémunération des membres de la haute direction visé

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau sommaire de la rémunération présenté ci-dessous fournit des données sur la rémunération des membres de la haute direction visés pour les services qu'ils ont fournis dans l'exercice de toutes leurs fonctions au cours des exercices 2020 (clos le 3 janvier 2021), 2019 (clos le 29 décembre 2019) et 2018 (clos le 30 décembre 2018). Tous les montants sont présentés en dollars américains et tous les autres montants applicables dans une autre devise ont été convertis en dollars américains.

En ce qui concerne la rémunération des années précédentes, veuillez vous reporter aux circulaires de sollicitation de procurations de la direction de la Société qui ont été déposées auprès des commissions des valeurs mobilières canadiennes et qui sont disponibles sur le site www.sedar.com ou qui ont été déposées auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis et qui sont disponibles sur le site www.sec.gov.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ⁽¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ⁽³⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite ⁽⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁽⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels (\$)	Régimes incitatifs à long terme (\$)			
Glenn J. Chamandy Président et chef de la direction	2020	1 068 462	5 699 980	7 809 429 ⁽¹¹⁾	1 834 615 ⁽¹⁵⁾	s.o.	56 625	115 150 ⁽⁶⁾	16 584 260
	2019	1 200 000	5 399 970	—	360 000	s.o.	60 958	113 976	7 134 904
	2018	1 200 000	4 799 990	—	1 800 000	s.o.	56 330	111 586	7 967 906
Rhodri J. Harries Premier vice-président, chef des services financiers et administratifs	2020	660 048	3 949 983 ⁽¹²⁾	2 599 997 ⁽¹³⁾	566 170 ⁽¹⁵⁾	s.o.	33 111	—	7 809 309
	2019	666 538	1 249 971	—	99 981	s.o.	33 850	—	2 050 340
	2018	616 731	1 149 986	—	462 548	s.o.	28 326	706 287	2 963 878
Michael R. Hoffman Président, ventes, marketing et distribution	2020	558 894	1 249 985	—	477 764 ⁽¹⁵⁾	s.o.	32 000	325 765 ⁽⁸⁾	2 644 408
	2019	620 833	1 199 982	—	93 125	s.o.	53 229	350 044	2 317 213
	2018	591 667	2 299 956 ⁽¹⁰⁾	—	443 750	s.o.	55 777	365 535	3 756 685
Benito A. Masi Président, fabrication	2020	534 231	4 199 978 ⁽¹⁴⁾	—	458 653 ⁽¹⁵⁾	s.o.	27 547 ⁽⁷⁾	207 668 ⁽⁹⁾	5 428 077
	2019	595 833	1 149 993	—	89 375	s.o.	30 231 ⁽⁷⁾	231 803	2 097 235
	2018	570 833	1 099 989	—	428 125	s.o.	27 131 ⁽⁷⁾	222 351	2 348 429
Chuck J. Ward Vice-président principal, Amérique du Nord	2020	380 497	187 498	—	222 986 ⁽¹⁵⁾	s.o.	20 850	—	811 830
	2019	370 769	174 980	—	51 908	s.o.	26 160	—	623 817
	2018	345 454	128 980	—	143 018	s.o.	26 559	—	644 011

- Ces montants représentent le salaire gagné par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice applicable ou dans d'autres circonstances. Le salaire de base annualisé peut différer selon le moment de l'attribution des augmentations de salaire au cours de l'exercice ou dans d'autres circonstances. L'exercice 2020 comptait 53 semaines et les salaires de base ont été temporairement réduits dans le cadre des mesures de préservation des liquidités à l'échelle de la Société, comme il est décrit à la rubrique intitulée « Salaire de base ». Le salaire de base annualisé pour le dernier exercice clos est également présenté à la rubrique intitulée « Salaire de base ».
- Le nombre d'UAR (ou le nombre d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et d'UAR dans le cas de M. Ward) octroyées correspond au montant résultant de la division de l'attribution cible par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le dernier jour de bourse précédant les octrois, soit 27,34 \$ pour l'octroi du 24 février 2020, 35,08 \$ pour l'octroi du 22 février 2019 et 29,76 \$ pour l'octroi du 26 février 2018. La valeur de l'attribution correspond au produit du nombre d'UAR (ou le nombre d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et d'UAR dans le cas de M. Ward) octroyées par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York.
- Comme il est décrit à la rubrique intitulée « Incitatifs à long terme », depuis 2018, la Société n'attribue plus d'options dans les octrois annuels en vertu du RILT.
- La « valeur du régime de retraite » ne comprend que les cotisations de l'employeur.
- L'« autre rémunération » représente la somme des avantages indirects et autres avantages personnels dont la valeur totale s'élève à au moins 50 000 \$ ou représente au moins 10 % du salaire total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice pertinent. Le type et le montant de chaque avantage indirect dont la valeur excède 25 % de la valeur totale des avantages indirects sont présentés séparément pour chacun des membres de la haute direction visés (le cas échéant).
- Ce montant comprend un montant de 83 029 \$ CA au titre d'une police d'assurance contre les maladies graves pour l'exercice 2020.
- Les montants du compte RERC de Benito A. Masi sont enregistrés en dollars canadiens mensuellement à l'aide du taux mensuel moyen de la Banque du Canada et convertis en dollars américains en fonction du taux de change de la Banque du Canada de 1,2732, le 31 décembre 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020.
- Ce montant comprend un paiement de 82 031 \$ au titre d'une allocation pour fonctions internationales, de 84 000 \$ au titre d'une allocation de résidence pour expatrié et de 94 257 \$ au titre d'impôts et taxes supplémentaires encourus en raison de l'expatriation de M. Hoffman à la Barbade.
- Ce montant comprend un paiement de 131 250 \$ au titre d'une allocation pour fonctions internationales.

- (10) Ce montant comprend une attribution non récurrente de 19 933 UAI visant des actions émises et une attribution non récurrente de 19 933 UAI visant des actions nouvelles. Voir la rubrique intitulée « h » de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société datée du 6 mars 2019. Les droits liés à la tranche de l'attribution composée d'UAI visant des actions émises ont été acquis le 3 mai 2020, comme il est décrit à la note 5 de la rubrique intitulée « Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice » et la tranche de l'attribution composée d'UAI visant des actions nouvelles a été annulée en février 2021 à la suite du départ à la retraite de M. Hoffman.
- (11) Ce montant comprend une attribution non récurrente de 850 000 options pouvant être exercées à un prix majoré et de 824 406 DPVA pouvant être exercés à un prix majoré, comme il est décrit à la rubrique intitulée « Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction ». Les droits aux options et les DPVA sont acquis en bloc le 24 novembre 2023 et leur pourcentage d'acquisition dépend de l'atteinte de certains objectifs quant au cours des actions pendant la période d'acquisition des droits de trois ans. Ainsi, les droits aux options et les DPVA seront acquis à des niveaux précis si certains cours des actions sont atteints et maintenus à la NYSE pendant 30 jours de bourse consécutifs (les droits aux attributions seront acquis à 100 %, à 75 % et à 50 % selon l'atteinte d'objectifs quant au cours de 45,00 \$, de 40,00 \$ et de 35,00 \$ respectivement). Les options ont un prix d'exercice de 30,00 \$ et une durée de sept (7) ans et les DPVA peuvent être réglés en espèces ou en actions ordinaires en fonction de la valeur excédentaire entre le cours des actions à la date d'acquisition des droits et 30,00 \$. Le calcul de la valeur rémunératoire est effectué au moyen d'un facteur Black-Scholes de 17,6 % et est fondé sur les hypothèses suivantes : (i) une durée de 7 ans, (ii) une vie prévue de 5 ans, (iii) un taux d'intérêt sans risque de 0,40 %, (iv) une volatilité prévue (5 ans) de 36,91 % et (v) un rendement des dividendes prévu de 2,42 %. La juste valeur, sur le plan comptable, des options et des DPVA est de 8 460 964 \$. Les hypothèses quant à la volatilité utilisées pour calculer la juste valeur à la date d'octroi des attributions diffèrent de celles utilisées pour calculer leur juste valeur comptable, mais elles sont conformes aux hypothèses utilisées aux fins de l'établissement des valeurs rémunératoires.
- (12) Ce montant comprend une attribution non récurrente d'UAI visant des actions émises décrite à la rubrique intitulée « Mesures ciblées pour fidéliser et encourager les membres de la haute direction essentiels ». Les droits à cette attribution de 125 180 UAI visant des actions émises sont acquis en deux tranches de 50 % chacune. La première tranche est acquise le 1^{er} novembre 2021 et la seconde, le 1^{er} novembre 2022. L'attribution est assujettie aux conditions d'acquisition des droits décrites à la rubrique intitulée « Mesures de rendement et pondération ». Elle n'est toutefois pas assujettie aux conditions d'acquisition des droits prolongées prévues par la politique de retraite aux termes du RILT. La valeur de cette attribution est de 2 599 989 \$, selon le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 30 octobre 2020 de 20,77 \$.
- (13) Ce montant correspond à l'attribution non récurrente d'options décrite à la rubrique intitulée « Mesures ciblées pour fidéliser et encourager les membres de la haute direction essentiels ». Les droits à cette attribution de 537 255 options seront acquis en bloc le 1^{er} novembre 2023 et cette attribution a une durée maximale de 7 ans et un prix d'exercice de 20,77 \$. Sa valeur a été établie au moyen d'un facteur Black-Scholes de 23,3 % calculé en fonction des hypothèses suivantes : (i) une durée de 7 ans, (ii) une vie prévue de 5 ans, (iii) un taux d'intérêt sans risque de 0,38 %, (iv) une volatilité prévue (5 ans) de 36,21 % et (v) un rendement des dividendes prévu de 2,97 %. La valeur de cette attribution est de 2 599 997 \$.
- (14) Ce montant comprend une attribution non récurrente d'UAI visant des actions émises décrite à la rubrique intitulée « Mesures ciblées pour fidéliser et encourager les membres de la haute direction essentiels ». Les droits à cette attribution de 144 439 UAI visant des actions émises sont acquis en trois tranches de 25 %, de 25 % et de 50 %, respectivement. La première tranche est acquise le 1^{er} novembre 2021, la seconde, le 1^{er} novembre 2022 et la troisième, le 1^{er} novembre 2023. L'attribution est assujettie aux conditions d'acquisition des droits décrites à la rubrique intitulée « Mesures de rendement et pondération ». Elle n'est toutefois pas assujettie aux conditions d'acquisition des droits prolongées prévues par la politique de retraite aux termes du RILT. La valeur de cette attribution est de 2 999 998 \$, selon le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 30 octobre 2020 de 20,77 \$.
- (15) Les paiements aux termes du régime RÉUSSIR pour l'exercice 2020 ont été calculés en utilisant le salaire de base régulier, compte non tenu des réductions de salaire temporaires décrites à la rubrique intitulée « Salaire de base ».

Afin d'illustrer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction visés et le rendement de la Société, le tableau suivant présente le coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés en pourcentage du bénéfice net (perte nette) après impôts de la Société et en pourcentage de la capitalisation boursière pour les exercices 2020 et 2019 :

Exercice	Coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés ⁽¹⁾	Coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés / bénéfice net total (perte nette totale)	Coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés / capitalisation boursière totale
	(\$)	(%)	(%)
2020	7 446 083	(3,3)	0,1
2019	14 323 169	5,5	0,2

- (1) Le « coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés » représente le coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés en cause comptabilisé dans le bénéfice net de la Société pour l'exercice 2020 et l'exercice 2019 conformément aux Normes internationales d'information financière. Ces montants comptabilisés dans le bénéfice net à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction visés, autre que les attributions fondées sur des actions, représentent la somme des montants indiqués dans les colonnes « Salaire », « Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres », « Valeur du régime de retraite » et « Autre rémunération ». Les montants comptabilisés dans le bénéfice net à l'égard de la rémunération fondée sur des actions des membres de la haute direction visés sont fonction de la comptabilisation du coût total de la rémunération à l'égard des attributions fondées sur des actions au cours de leurs périodes d'acquisition des droits, conformément à la politique comptable de la Société en matière de paiement des attributions fondées sur des actions, telle qu'elle est présentée à la note 3bb) des états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 3 janvier 2021. Au cours de l'exercice clos le 3 janvier 2021, les dépenses liées à la rémunération fondée sur des actions reflétaient les pourcentages finaux d'acquisition des droits pour les attributions d'UAR de 2017 (30 %) et les attributions d'UAR de 2018 (0 %), ainsi qu'une estimation révisée des facteurs de rendement liés aux attributions d'UAR de 2019, ce qui explique leur diminution.

Attributions aux termes du régime incitatif à court terme

Attribution aux termes du régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (RÉUSSIR) pour l'exercice 2020

Au cours de l'exercice 2020, les paiements réels au titre du RICT en pourcentage du salaire de base et les attributions réelles payées ont été les suivants :

Nom	Paiement cible en pourcentage du salaire ⁽¹⁾	Fourchette des paiements en pourcentage du salaire (pouvant atteindre deux fois la cible) ⁽²⁾	Paiement réel en pourcentage du salaire ⁽¹⁾	Attribution réelle
Glenn J. Chamandy	150 %	0 à 300 %	150 %	1 834 615 \$
Rhodri J. Harries	75 %	0 à 150 %	75 %	566 170 \$
Michael R. Hoffman	75 %	0 à 150 %	75 %	477 764 \$
Benito A. Masi	75 %	0 à 150 %	75 %	458 653 \$
Chuck J. Ward ⁽³⁾	40 % / 70 %	0 à 80 % / 0 à 140 %	54 %	222 986 \$

- (1) Les paiements aux termes du régime RÉUSSIR pour l'exercice 2020 ont été calculés en utilisant le salaire de base régulier, compte non tenu des réductions de salaire temporaires décrites à la rubrique intitulée « Salaire de base ».
- (2) Comme il est décrit à la rubrique intitulée « Incitatifs à court terme (RÉUSSIR) », pour l'exercice 2020, le paiement maximal a été plafonné à 100 % de la cible.
- (3) Le paiement cible en tant que pourcentage du salaire de Chuck J. Ward était de 40 % pour la période allant du 30 décembre 2019 au 31 juillet 2020, et de 70 % pour la période allant du 1^{er} août 2020 au 2 janvier 2021.

Selon les résultats susmentionnés, le paiement incitatif à court terme pour l'exercice 2020 correspondait à 100 % de la cible pour les membres de la haute direction visés.

Attributions aux termes du régime incitatif à long terme

Attributions fondées sur des actions et sur des options en 2020

Le tableau suivant présente la valeur totale des attributions annuelles au titre du RILT octroyées et toujours en cours aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2020 :

Nom	Date d'octroi	Salaire de base à la date d'octroi	Paiements cibles (en % du salaire de base)	Combinaison d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et d'UAR (en % du salaire de base)		Valeur des UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et des UAR octroyées ⁽¹⁾		Valeur totale
				UAR	UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps	UAR ⁽²⁾	UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps	
Glenn J. Chamandy	24 févr. 2020	1 200 000 \$	475 %	475 %	0 %	5 699 980 \$	0 \$	5 699 980 \$
Rhodri J. Harries	24 févr. 2020	675 000 \$	200 %	200 %	0 %	1 349 995 \$	0 \$	1 349 995 \$
Michael R. Hoffman	24 févr. 2020	625 000 \$	200 %	200 %	0 %	1 249 985 \$	0 \$	1 249 985 \$
Benito A. Masi	24 févr. 2020	600 000 \$	200 %	200 %	0 %	1 199 980 \$	0 \$	1 199 980 \$
Chuck J. Ward	24 févr. 2020	375 000 \$	50 %	25 %	25 %	93 749 \$	93 749 \$	187 498 \$

- (1) Pour la méthodologie de calcul, veuillez consulter la note 2 du tableau sommaire de la rémunération.
- (2) Les droits aux UAR peuvent être acquis à un niveau maximal de 200 % du nombre réel d'UAR détenues à la date d'acquisition des droits.

En plus des attributions annuelles, MM. Chamandy, Harries et Masi ont reçu une attribution spéciale, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique intitulée « Attributions spéciales non récurrentes ».

Au cours de l'exercice 2020, un total de 967 137 UAI visant des actions émises et UAR ont été octroyées à des membres de la haute direction et à des employés clés aux termes du RILT, représentant au total 0,49 % du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente la valeur des attributions en vertu d'un régime incitatif dont les droits ont été acquis ou qui ont été gagnées pour chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice clos le 3 janvier 2021 :

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (RÉUSSIR)
	(\$)	(\$)	(\$)
Glenn J. Chamandy	—	575 263	1 834 615
Rhodri J. Harries	— ⁽³⁾	1 490 910 ⁽⁴⁾	566 170
Michael R. Hoffman	—	364 185 ⁽⁵⁾	477 764
Benito A. Masi	—	131 827	458 653
Chuck J. Ward	—	66 963	222 986

- (1) Les montants de la colonne « Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice » représentent la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits (ou le jour de bourse précédent le plus récent si cette date d'acquisition des droits ne tombe pas un jour de bourse), en fonction de la différence entre le prix d'exercice et le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York à compter des attributions de 2017, et à la TSX pour les attributions d'années antérieures, selon le cas. L'acquisition des droits à une tranche de titres peut avoir lieu à des dates différentes compte tenu de la date de l'octroi initial de chaque attribution. Par conséquent, en ce qui concerne l'acquisition des droits du 6 novembre 2020, le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE était de 20,93 \$ US. En ce qui concerne l'acquisition des droits du 7 novembre 2020, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 27,29 \$ CA. En ce qui concerne l'acquisition des droits du 16 novembre 2020, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 31,57 \$ CA. Aucune des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice n'était dans le cours à sa date d'acquisition des droits respective.
- (2) Les montants de la colonne « Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice » représentent la valeur des UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et des UAR octroyées le 7 novembre 2017 dans le cadre des attributions annuelles en vertu du RILT pour l'exercice 2017 dont les droits ont été acquis à 30 % pour MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi, et à 65 % au total pour M. Ward, puisque les droits à ses UAR ont été acquis à 30 % et les droits à ses UAI dont l'acquisition est liée au temps ont été acquis à 100 %. La valeur correspond au produit du nombre d'UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps et d'UAR détenues par le membre de la haute direction visé à la date d'acquisition des droits par le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE à la date d'acquisition des droits, lequel était de 22,10 \$ US le 5 novembre 2020.
- (3) Comprend l'attribution spéciale non récurrente de 282 737 options octroyée le 17 août 2015, dont les droits ont été acquis le 17 août 2020, calculée au moyen du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour précédant immédiatement la date d'acquisition des droits, soit 26,00 \$ CA. Les options n'étaient pas dans le cours à la date d'acquisition des droits.
- (4) Comprend un montant de 1 353 094 \$ correspondant à l'attribution spéciale non récurrente d'UAI visant des actions nouvelles octroyée le 17 août 2015, dont les droits ont été acquis le 16 août 2020. L'attribution initiale était de 61 619 UAI et, entre la date d'octroi et la date d'acquisition des droits, 4 341 dividendes sous forme d'UAI ont été octroyés relativement à cette attribution. La valeur de l'attribution dont les droits ont été acquis a été déterminée en fonction du cours de 26,00 \$ CA, soit le cours de clôture à la TSX le 14 août 2020, le jour précédant immédiatement la date d'acquisition des droits. La valeur à l'acquisition des droits de 1 722 760 \$ CA a été convertie en dollars américains en utilisant le taux de la Banque du Canada le 31 décembre 2020, le dernier jour de bourse de l'exercice 2020, soit 1,2732.
- (5) Comprend un montant de 232 358 \$ correspondant à l'attribution spéciale non récurrente d'UAI visant des actions émises octroyée le 4 mai 2018, dont les droits ont été acquis le 3 mai 2020. L'attribution initiale était de 19 933 UAI et, entre la date d'octroi et la date d'acquisition des droits, 655 dividendes sous forme d'UAI ont été octroyés relativement à cette attribution. Cette attribution était conditionnelle à l'atteinte de certains objectifs de rendement liés à l'intégration des deux organisations de vente et les droits à cette attribution ont été acquis à un facteur de 83 %. Par conséquent, les droits à un total de 17 199 UAI ont été acquis et la valeur à l'acquisition des droits correspondante a été déterminée en fonction du cours de 13,51 \$, soit le cours de clôture à la NYSE le 1^{er} mai 2020, le jour précédant immédiatement la date d'acquisition des droits.

Options exercées au cours de l'exercice

Au cours de l'exercice 2020, les membres de la haute direction visés ont exercé les options suivantes :

Nom	Nombre d'options exercées (N ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$ CA)	Gain réalisé ⁽¹⁾ (\$)
Michael R. Hoffman	43 628	24,22	160 538
Benito A. Masi	43 628	24,22	136 760

(1) Le gain réalisé est calculé en fonction de la différence entre le cours du marché des actions ordinaires à la TSX au moment de l'exercice et le prix d'exercice des options, multiplié par le nombre d'options exercées, converti en dollars américains selon le taux de change de la Banque du Canada de 1,2732 le 31 décembre 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020.

Attributions fondées sur des options et sur des actions en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des options et sur des actions ordinaires en cours octroyées aux membres de la haute direction visés au 3 janvier 2021, soit le dernier jour de l'exercice 2020 :

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions			
	Date d'émission	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées ⁽¹⁾	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽²⁾	Date d'émission	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽¹⁾⁽³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Glenn J. Chamandy	25 novembre 2020	850 000 ⁽⁵⁾	30,00 \$ US	24 nov. 2027	— \$	24 févr. 2020	211 039	5 911 202 \$	
	25 novembre 2020	824 406 ⁽⁶⁾	30,00 \$ US	24 nov. 2023	— \$	25 févr. 2019	158 249	4 432 554 \$	
	6 novembre 2017	393 952	29,01 \$ US	5 nov. 2024	— \$	26 févr. 2018	168 326	4 714 811 \$ ⁽¹¹⁾	
	7 novembre 2016	275 439	33,01 \$ CA	6 nov. 2023	558 147 \$				
	16 novembre 2015	295 920	38,01 \$ CA	15 nov. 2022	— \$				
	6 octobre 2014	42 759	30,46 \$ CA	5 oct. 2021	172 285 \$				
Rhodri J. Harries	2 novembre 2020	537 255	20,77 \$ US	1 ^{er} nov. 2027	3 889 726	2 nov. 2020	125 180 ⁽⁸⁾	3 506 292 \$	
	6 novembre 2017	94 384	29,01 \$ US	5 nov. 2024	— \$	24 févr. 2020	49 982	1 399 996 \$	
	7 novembre 2016	108 155	33,01 \$ CA	6 nov. 2023	219 164 \$	25 févr. 2019	36 631	1 026 034 \$	
	16 novembre 2015	87 148	38,01 \$ CA	15 nov. 2022	— \$	26 févr. 2018	40 327	1 129 559 \$ ⁽¹¹⁾	
	17 août 2015	282 737 ⁽⁷⁾	42,27 \$ CA	16 août 2025	— \$				
Michael R. Hoffman	6 novembre 2017	90 280	29,01 \$ US	5 nov. 2024	— \$	24 févr. 2020	46 280	1 296 303 \$	
	7 novembre 2016	79 571	33,01 \$ CA	6 nov. 2023	161 242 \$	25 févr. 2019	35 166	985 000 \$	
	16 novembre 2015	64 116	38,01 \$ CA	15 nov. 2022	— \$	4 mai 2018	20 722 ⁽⁹⁾	580 423 \$	
	6 octobre 2014	41 722	30,46 \$ CA	5 oct. 2021	168 107 \$	26 févr. 2018	38 574	1 080 458 \$ ⁽¹¹⁾	
Benito Masi	6 novembre 2017	90 280	29,01 \$ US	5 nov. 2024	— \$	2 nov. 2020	144 439 ⁽¹⁰⁾	4 045 736 \$	
	7 novembre 2016	79 571	33,01 \$ CA	6 nov. 2023	161 242 \$	24 févr. 2020	44 428	1 244 428 \$	
	16 novembre 2015	64 116	38,01 \$ CA	15 nov. 2022	— \$	25 févr. 2019	33 701	943 965 \$	
	6 octobre 2014	41 722	30,46 \$ CA	5 oct. 2021	168 107 \$	26 févr. 2018	38 574	1 080 458 \$ ⁽¹¹⁾	
Chuck J. Ward						24 févr. 2020	6 942	194 445 \$	
						25 févr. 2019	5 126	143 579 \$	
						26 févr. 2018	4 522	126 661 \$ ⁽¹¹⁾	

(1) Le « nombre de titres sous-jacents aux options non exercées » et le « nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » (les UAI visant des actions nouvelles, les UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps, les UAR et les dividendes sous forme d'UAI) représentent toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice, y compris les attributions octroyées avant le dernier exercice clos. Le nombre d'UAR indiqué est présenté au niveau cible (acquisition des droits à 100 %).

- (2) La « valeur des options dans le cours non exercées » à la fin de l'exercice est calculée en fonction de la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York ou à la TSX, selon le cas, le 31 décembre 2020, dernier jour de bourse avant la fin de l'exercice de 28,01 \$ et de 35,59 \$ CA, respectivement, et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options non exercées, exprimée en dollars américains. La valeur totale a été convertie en dollars américains en fonction du taux de change de la Banque du Canada de 1,2732 le 31 décembre 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020. L'attribution spéciale non récurrente liée au rendement de M. Chamandy, composée d'options et de DPVA, est calculée tant au moyen du cours de clôture le 31 décembre 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020, que du pourcentage d'acquisition des droits atteint au moment où les conditions d'acquisition des droits en fonction rendement sont satisfaites. Au 3 janvier 2021, aucune des conditions de rendement n'était satisfaite.
- (3) Le « nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » comprend tous les octrois de dividendes sous forme d'UAI. Au cours de l'exercice 2020, il a été octroyé à Glenn J. Chamandy 2 554, 1 915 et 2 037 dividendes sous forme d'UAI à l'égard de ses attributions octroyées respectivement le 24 février 2020, le 25 février 2019 et le 26 février 2018. Au cours de l'exercice 2020, il a été octroyé à Rhodri J. Harries 604, 444 et 488 dividendes sous forme d'UAI à l'égard de ses attributions octroyées respectivement le 24 février 2020, le 25 février 2019 et le 26 février 2018. Au cours de l'exercice 2020, il a été octroyé à Michael R. Hoffman 560, 426, 251 et 467 dividendes sous forme d'UAI à l'égard de ses attributions octroyées respectivement le 24 février 2020, le 25 février 2019, le 4 mai 2018 (visant des actions nouvelles) et le 26 février 2018. Au cours de l'exercice 2020, il a été octroyé à Benito A. Masi 537, 408 et 467 dividendes sous forme d'UAI à l'égard de ses attributions octroyées respectivement le 24 février 2020, le 25 février 2019 et le 26 février 2018. Au cours de l'exercice 2020, il a été octroyé à Chuck J. Ward 84, 62 et 54 dividendes sous forme d'UAI à l'égard de ses attributions octroyées respectivement le 24 février 2020, le 25 février 2019 et le 26 février 2018.
- (4) La « valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis », exprimée en dollars américains, est établie au niveau cible (100 %) en multipliant le nombre d'UAI (les UAI visant des actions nouvelles, les UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps, les UAR et les dividendes sous forme d'UAI) détenues à la fin de l'exercice, par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York ou à la TSX, selon le cas, le 31 décembre 2020, dernier jour de bourse avant la fin de l'exercice, soit 28,01 \$ US et de 35,59 \$ CA, respectivement. À l'acquisition des droits maximale, les UAR (y compris les UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps dans le cas de M. Ward) octroyées le 24 février 2020 à MM. Chamandy, Harries, Hoffman, Masi et Ward auraient eu des valeurs de paiement respectives de 11 822 404 \$, de 2 799 992 \$, de 2 592 606 \$, de 2 488 856 \$ et de 291 668 \$. À l'acquisition des droits maximale, les UAR (y compris les UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps dans le cas de M. Ward) octroyées le 25 février 2019 à MM. Chamandy, Harries, Hoffman, Masi et Ward auraient eu des valeurs de paiement respectives de 8 865 108 \$, de 2 052 068 \$, de 1 970 000 \$, de 1 887 930 \$ et de 215 369 \$. À l'acquisition des droits maximale, les UAR (y compris les UAI dont l'acquisition des droits est liée au temps dans le cas de M. Ward) octroyées le 26 février 2018 à MM. Chamandy, Harries, Hoffman, Masi et Ward auraient eu des valeurs de paiement respectives de 9 429 622 \$, de 2 259 118 \$, de 2 160 916 \$, de 2 160 916 \$ et de 189 992 \$.
- (5) Représente l'attribution non récurrente d'options décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».
- (6) Représente l'attribution non récurrente de DPVA décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».
- (7) Représente l'attribution non récurrente d'options décrite plus en détail dans le « Tableau sommaire de la rémunération » de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction datée du 9 mars 2016. Les droits à cette attribution ont été acquis en bloc à son cinquième anniversaire et cette attribution a une durée de 10 ans.
- (8) Représente l'attribution non récurrente d'UAI visant des actions émises décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».
- (9) Représente l'attribution non récurrente d'UAI visant des actions nouvelles décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération ». L'attribution initiale était de 19 933 UAI visant des actions nouvelles et, entre la date d'octroi et le 3 janvier 2021, 789 dividendes sous forme d'UAI ont été octroyés à l'égard de cette attribution.
- (10) Représente l'attribution non récurrente d'UAI visant des actions émises décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».
- (11) Les droits aux UAR octroyées dans le cadre du RILT de l'exercice 2018 et détenues par MM. Chamandy, Harries, Hoffman, Masi et Ward étaient assujettis à des cibles sur trois ans en ce qui concerne les produits des activités ordinaires, le BPA rajusté et le RAN et, selon les résultats réels atteints, ont été acquis le 25 février 2021 à 0 %. M. Ward a reçu la tranche dont l'acquisition des droits est liée au temps, soit 50 % de l'attribution.

Cessation d'emploi et changement de contrôle

La Société a conclu des contrats d'emploi (les « **contrats d'emploi** ») et des conventions visant un changement de contrôle (les « **conventions visant un changement de contrôle** ») avec MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi afin de leur donner une certitude quant aux conditions et aux avantages de leur emploi, y compris dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable et d'un changement de contrôle. La Société a également conclu un contrat d'emploi modifié avec M. Ward à la suite de sa nomination au poste de vice-président principal, Amérique du Nord.

Contrats d'emploi

Les contrats d'emploi prévoient que la Société versera au membre de la haute direction un salaire de base, dont le niveau sera passé en revue annuellement conformément aux politiques de la Société.

Les contrats d'emploi sont d'une durée indéterminée. Néanmoins, la Société peut mettre fin à l'emploi du membre de la haute direction advenant son décès, son incapacité, un manquement de sa part à son contrat d'emploi ou pour une raison valide sans avoir à verser une indemnité de cessation d'emploi. En outre, le membre de la haute direction peut mettre fin à son emploi en tout temps moyennant un préavis écrit d'au moins six mois pour M. Chamandy et un préavis écrit d'au moins deux mois pour MM. Harries, Hoffman, Masi et Ward.

Chaque contrat d'emploi prévoit que si la Société met fin à l'emploi du membre de la haute direction pour un motif autre que ceux qui sont énoncés ci-dessus ou si elle prend une mesure quelconque qui pourrait être interprétée comme un congédiement déguisé, le membre de la haute direction a

alors droit à ce qui suit, sous réserve des retenues applicables :

- un montant égal à 36 mois de salaire de base pour M. Chamandy, à 24 mois de salaire de base pour MM. Harries, Hoffman et Masi et à 12 mois de salaire de base pour M. Ward (dans chaque cas, la « **période de cessation d'emploi** »), versé, au choix du membre de la haute direction, en un paiement forfaitaire ou en versements mensuels étalés sur la période de cessation d'emploi applicable;
- pour MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi, un paiement égal à la prime cible établie en vertu du régime incitatif annuel en vigueur au moment de la cessation d'emploi pour la durée de la période de cessation d'emploi applicable;
- toute prime gagnée et/ou accumulée et non versée;
- pour MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi, le maintien de la protection de l'assurance collective et de la protection médicale destinée aux membres de la haute direction (sauf la protection en cas d'invalidité à court terme et à long terme) pendant la période de cessation d'emploi applicable, cette protection cessant dès que le membre de la haute direction occupe un nouvel emploi, si cette éventualité se produit avant la fin de la période de cessation d'emploi;
- le droit d'exercer toutes les options dont les droits ont été acquis dans les 180 jours suivant la cessation d'emploi pour M. Chamandy et dans les 90 jours suivant la cessation d'emploi pour MM. Harries, Hoffman et Masi. M. Chamandy peut aussi exercer toutes les options dont les droits ont été acquis par la suite durant cette période de 180 jours. En outre, MM. Chamandy et Harries ont droit à un nombre proportionnel d'options et M. Chamandy a droit à des DPVA octroyés dans le cadre de leurs attributions spéciales non récurrentes si la cessation d'emploi survient pendant la période d'acquisition des droits. Dans ces circonstances, les droits aux options pourraient être exercés à compter de la date d'acquisition des droits originale jusqu'à la date d'expiration et les DPVA, dans le cas de M. Chamandy, seraient acquis à la date d'acquisition des droits originale.

En ce qui concerne M. Chamandy, l'acquisition des droits aux options et des DPVA est néanmoins assujettie aux conditions d'acquisition des droits en fonction du rendement;

- en ce qui concerne MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi, le droit au paiement, sur une base proportionnelle, de toutes les UAR à la cible. Les droits aux autres attributions d'UAI, y compris les attributions octroyées à M. Ward, s'acquiescent conformément aux modalités du RILT et de leurs contrats d'attributions correspondants. M. Chamandy a aussi le droit de recevoir toutes les UAI dont les droits deviennent acquis pendant la période de 180 jours suivant la date de cessation d'emploi;
- le paiement de tous les jours de vacances gagnés, mais non pris, et de tout montant dû en vertu des allocations de dépenses professionnelles et des allocations de dépenses personnelles autorisées du membre de la haute direction.

De plus, les contrats d'emploi prévoient que chaque membre de la haute direction visé ne peut, directement ou indirectement, (i) solliciter quelque client de la Société que ce soit dans le but de lui vendre des produits analogues aux produits de la Société ou entrant en concurrence avec eux ou (ii) solliciter, recruter ou par ailleurs tenter d'embaucher directement ou indirectement tout employé de la Société, pendant une période de 36 mois suivant la cessation d'emploi auprès de la Société dans le cas de M. Chamandy, de 18 mois suivant la cessation d'emploi auprès de la Société dans le cas de MM. Harries, Hoffman et Masi et de 6 mois dans le cas de M. Ward.

Conventions visant un changement de contrôle

Aux termes des conventions visant un changement de contrôle conclues avec MM. Chamandy, Harries, Hoffman et Masi, advenant un changement de contrôle éventuel (au sens des conventions visant un changement de contrôle), le membre de la haute direction s'engage à demeurer un employé de la Société jusqu'à la première des dates suivantes :

- la date tombant 365 jours après la date du changement de contrôle éventuel;

- la date de cessation de son emploi par suite de son décès ou de son invalidité ou, dans le cas de MM. Harries, Hoffman et Masi, par suite de leur décès, de leur invalidité ou pour une raison valide; ou
- la date de cessation de son emploi si la Société y met fin sans motif valable ou si le membre de la haute direction y met fin pour cause.

Les conventions visant un changement de contrôle prévoient également que s'il survient un changement de contrôle et que la Société met fin à l'emploi du membre de la haute direction sans motif valable, ou si un changement de contrôle survient et que le membre de la haute direction met fin à son emploi pour cause, alors, pendant une période de 24 mois commençant à la date du changement de contrôle, le membre de la haute direction aura droit à ce qui suit, sous réserve des retenues applicables :

- un montant correspondant au salaire de base au complet du membre de la haute direction jusqu'à la date de cessation d'emploi inclusivement;
- un montant égal à 36 mois de salaire de base pour M. Chamandy et à 24 mois de salaire de base pour MM. Harries, Hoffman et Masi (dans chaque cas, une « période de séparation »);
- un paiement forfaitaire au lieu de sa participation au régime incitatif annuel, calculé au niveau cible pour la période de séparation applicable;
- toute prime gagnée et/ou accumulée et non versée;
- les droits à toutes options en cours, sauf les droits aux attributions non récurrentes comme il est décrit ci-après, seront réputés acquis à la date de cessation d'emploi du membre de la haute direction et celui-ci aura le droit d'exercer ces options dans les douze mois après la date de cessation d'emploi;
- les droits à toutes les UAI en cours seront réputés acquis à la date de cessation d'emploi du membre de la haute direction et le rendement applicable sera fondé sur le rendement réel entre la date d'octroi et la date du changement de contrôle;

- les droits aux attributions spéciales d'options pour M. Harris et d'options et de DPVA pour M. Chamandy seront acquis intégralement à la survenance d'un changement de contrôle. En ce qui concerne M. Chamandy, l'acquisition des droits est néanmoins assujettie aux conditions d'acquisition des droits en fonction du rendement, établies à la date du changement de contrôle;
- le maintien du même niveau des avantages liés à la couverture d'assurance pendant la période de séparation applicable, ces avantages cessant dès que le membre de la haute direction occupe un nouvel emploi, si cette éventualité se produit avant la fin de cette période de séparation;
- tous les jours de vacances gagnés, mais non pris.

Malgré ce qui précède, si M. Chamandy remet sa démission au plus tôt un an suivant le changement de contrôle, mais au plus tard deux ans suivant le changement de contrôle, il aura alors droit à tous les avantages mentionnés ci-dessus.

Décès et invalidité

En cas de décès ou d'invalidité permanente, les droits à toutes les options en cours, sauf les droits aux attributions non récurrentes comme il est décrit ci-après, et les droits à toutes les UAI en circulation seront entièrement acquis et celles-ci pourront être exercées par le membre de la haute direction visé ou sa succession pendant une période de douze mois.

En outre, le paiement de la tranche de l'attribution liée au rendement des UAI (y compris les UAR) aura atteint la cible au moment du décès ou de la cessation d'emploi en raison d'une invalidité.

En outre, MM. Chamandy et Harries, ou leurs successions respectives selon le cas, ont droit à un nombre proportionnel d'options et M. Chamandy a droit à des DPVA octroyés dans le cadre de leurs attributions spéciales non récurrentes si leur décès ou invalidité permanente survient pendant la période d'acquisition des droits. Dans ces circonstances, les droits aux options pourraient être exercés à compter de la date d'acquisition des droits originale jusqu'à la date d'expiration

et les DPVA, dans le cas de M. Chamandy, seraient acquis à la date d'acquisition des droits originale. En ce qui concerne M. Chamandy, l'acquisition des droits aux options et des

DPVA est néanmoins assujettie aux conditions d'acquisition des droits en fonction du rendement.

Le tableau ci-dessous présente les paiements supplémentaires estimatifs à la suite de la cessation d'emploi d'un membre de la haute direction visé conformément aux dispositions en matière de cessation d'emploi susmentionnées :

Membre de la haute direction visé	Congédiement sans motif valable ⁽¹⁾	Changement de contrôle ⁽¹⁾⁽²⁾	Décès ⁽¹⁾⁽²⁾	Invalidité ⁽¹⁾⁽²⁾
Glenn J. Chamandy	18 138 342 \$	24 480 644 \$	15 244 617 \$	15 244 617 \$
Rhodri J. Harries	5 513 461 \$	13 747 893 \$	7 336 911 \$	7 336 911 \$
Michael R. Hoffman	4 741 555 \$	6 226 238 \$	3 982 492 \$	3 982 492 \$
Benito A. Masi	4 488 990 \$	9 510 067 \$	7 354 896 \$	7 354 896 \$
Chuck J. Ward	715 190 \$	715 190 \$	464 686 \$	464 686 \$

(1) Les valeurs liées à la cessation d'emploi sont calculées en fonction des hypothèses suivantes : (i) l'événement déclencheur a eu lieu le 3 janvier 2021, soit le dernier jour de l'exercice 2020; (ii) la valeur des attributions fondées sur des actions et sur des options est calculée selon le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020, de 35,59 \$ CA, et le cours de clôture à la Bourse de New York le 31 décembre 2020 de 28,01 \$, selon le cas; (iii) l'attribution spéciale non récurrente liée au rendement de M. Chamandy n'est pas prise en compte dans le calcul puisqu'au 3 janvier 2021, aucune des conditions de rendement n'était satisfaite; (iv) les valeurs correspondant aux jours de vacances gagnés, mais non pris, aux primes gagnées, aux options dont les droits sont acquis, aux UAI dont les droits sont acquis et qui n'ont pas été livrées et les dépenses à payer ne sont pas incluses puisque ces montants ne sont pas considérés comme des paiements « supplémentaires » découlant de la cessation d'emploi; et (v) les UAR sont calculées comme si l'acquisition des droits se faisait au niveau 100 %; toutefois, les droits aux UAR peuvent être acquis dans une fourchette allant de 0 % à 200 % en fonction des résultats réels. Tous les montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains au moyen du taux de change de 1,2732 de la Banque du Canada le 31 décembre 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020.

(2) Les options dont les droits n'ont pas été acquis sont calculées comme si l'exercice avait lieu le 3 janvier 2021, peu importe le nombre de jours accordé pour les exercer.

Sommaire

Le comité de rémunération et des ressources humaines est d'avis que les politiques et programmes actuels en matière de rémunération des membres de la haute direction ainsi que les niveaux de rémunération indiqués à la rubrique intitulée « **Analyse de la rémunération** » de la présente circulaire correspondent au rendement de la Société et reflètent les pratiques concurrentielles sur le marché. Des membres du comité de rémunération et des ressources humaines seront disponibles pour répondre aux questions relatives à la rémunération des membres de la haute direction de la Société à l'assemblée.

Soumis par le comité de rémunération et des ressources humaines le 9 mars 2021.

Shirley E. Cunningham, présidente
 Russell Goodman
 Charles Herington
 Luc Jobin
 Craig A. Leavitt
 Anne Martin-Vachon

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Nous considérons que nos pratiques solides et transparentes en matière de gouvernance constituent un facteur important de la réussite globale de la Société et nous nous engageons à adopter et à respecter les plus hautes normes en matière de gouvernance. Nos lignes directrices en matière de gouvernance, qui sont disponibles sur notre site Web à l'adresse www.gildancorp.com, reflètent cet engagement et nous les révisons régulièrement afin de les ajuster en fonction des modifications réglementaires et de l'évolution des pratiques exemplaires.

À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la TSX et de la Bourse de New York, Gildan passe en revue et met à jour de façon constante ses pratiques en matière de gouvernance afin de se conformer de la meilleure façon possible à toutes les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « **ACVM** ») et la Securities and Exchange Commission des États-Unis. À titre d'émetteur canadien, Gildan est dispensée de l'application de nombreuses normes en matière de gouvernance de la Bourse de New York (les « **normes de la Bourse de New York** »), à la condition que nous respections les exigences canadiennes en matière de gouvernance. À l'exception de ce qui est résumé dans notre rapport annuel sur formulaire 40-F, qui a été déposé auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis le 26 février 2021 et qui est disponible sur le site www.sec.gov, nos pratiques en matière de gouvernance se conforment néanmoins à tous égards importants aux normes de la Bourse de New York.

Gildan se conforme également au Règlement 52-110 sur le comité d'audit (les « règles des ACVM sur le comité d'audit »). Les règles des ACVM sur le comité d'audit

comportent des exigences relatives à la composition et aux responsabilités du comité d'audit ainsi que des obligations de présentation de l'information à l'égard de questions liées à l'audit. Il y a lieu de se reporter à la rubrique intitulée « Informations sur le comité d'audit » de la notice annuelle de la Société datée du 26 février 2021, qui est accessible sur le site www.sedar.com ou sur le site www.sec.gov et que l'on peut obtenir gratuitement, sur demande, auprès de la secrétaire de la Société.

Gildan se conforme également au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **règlement des ACVM sur l'information en matière de gouvernance** ») et à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'« **instruction générale des ACVM en matière de gouvernance** »). L'instruction générale des ACVM en matière de gouvernance contient des lignes directrices sur les pratiques en matière de gouvernance applicables aux émetteurs canadiens. Le règlement des ACVM sur l'information en matière de gouvernance impose aux émetteurs l'obligation de fournir l'information prescrite à l'égard de leurs pratiques en matière de gouvernance. Nous estimons que les pratiques en matière de gouvernance de Gildan respectent et dépassent les exigences du règlement des ACVM sur l'information en matière de gouvernance et de l'instruction générale des ACVM en matière de gouvernance, tel que l'indique l'information présentée ci-après.

Notre conseil d'administration a approuvé la divulgation des pratiques en matière de gouvernance de Gildan qui sont décrites ci-après, sur recommandation du comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Code d'éthique

Introduction

Le code d'éthique renforce l'engagement de Gildan à l'égard du maintien des hautes normes en matière d'éthique dans toutes ses activités et pratiques commerciales dans le monde entier. Le code d'éthique s'adresse à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Gildan et il a été conçu pour énoncer les normes d'intégrité de la Société et ses attentes en matière de comportement éthique ainsi que pour aider les employés à prendre des décisions conformes aux valeurs et principes fondamentaux de Gildan.

Le code d'éthique est accessible sur le site Web de la Société, à l'adresse www.gildancorp.com. On peut également en obtenir une copie papier en faisant une demande auprès de la secrétaire de la Société.

- Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de surveiller la conformité aux dispositions du code d'éthique.
- En 2016, le conseil a adopté un code d'éthique mis à jour et la Société a lancé une formation mondiale en ligne sur le code d'éthique.
- En 2019, Gildan a lancé un programme de formation de sensibilisation à la conformité à l'échelle de l'entreprise, offert par le biais d'une plateforme interactive en ligne et d'ateliers en personne, afin de renforcer les normes et les attentes en matière d'éthique énoncées dans le code d'éthique, le code de conduite, la politique de lutte contre le harcèlement et la politique de lutte contre la corruption. Cette formation mondiale a été offerte avec succès en personne à nos équipes du Honduras, de la Chine, du Japon et de la Barbade en 2019 et au début de 2020.
- En raison de l'impact de la pandémie de COVID-19 ainsi que des restrictions de voyage et des mesures de distanciation sociale connexes, notre objectif d'offrir une formation en personne à tous nos employés dans le monde entier a été reporté et nous avons plutôt continué d'offrir le programme de formation de manière virtuelle.

Nos valeurs et principes fondamentaux



Nous agissons comme des entrepreneurs

Chez Gildan, nous visons l'excellence et remettons constamment en question le statu quo. En tant que principe fondateur de l'ADN de Gildan, notre esprit d'entreprise reflète la passion de nos dirigeants à faire plus et à faire toujours mieux. Dans l'ensemble de l'organisation, nous avons inculqué un sentiment d'appartenance et de responsabilité afin de continuer à diriger notre croissance et notre succès futurs.



Nous exerçons nos activités de façon responsable

Chez Gildan, nous sommes conscients qu'une gestion responsable est essentielle à l'atteinte de nos objectifs à long terme. Notre véritable engagement à opérer des installations de fabrication éthiques, sûres et durables influence chaque décision que nous prenons, jusque dans les moindres détails. Nous sommes fiers non seulement de la qualité de nos produits, mais aussi de la façon dont ils sont fabriqués.



Nous croyons en nos employés

Chez Gildan, nous valorisons l'autonomisation et le travail d'équipe partout où nous exerçons nos activités, car nous savons que lorsque nous retrouvons nos manches et travaillons ensemble, il n'y a rien que nous ne puissions accomplir. La fierté que nous éprouvons à l'égard de chaque produit que nous fabriquons et de chaque vie que nous touchons se reflète dans notre engagement envers nos employés, nos clients, nos investisseurs et nos partenaires du monde entier.

Notre processus de gouvernance et de conformité

Le code d'éthique aborde plusieurs questions dont les conflits d'intérêts, l'intégrité des dossiers de la Société, la confidentialité et la protection des renseignements personnels et de l'information relative à la Société, la protection et la bonne utilisation des biens et des occasions de la Société, les relations avec les autres employés, la protection des droits de la personne, la santé et la sécurité, les lois anticorruption, les délits d'initiés, les questions d'antitrust, la limitation des incidences sur l'environnement, le respect des lois et la dénonciation de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique.

En plus de surveiller la conformité au code d'éthique, le conseil a adopté diverses politiques et procédures, notamment des politiques strictes en matière de lutte contre la corruption, d'antitrust et de délits d'initiés, qui sont régulièrement mises à jour pour tenir compte des faits nouveaux et des pratiques exemplaires. En 2020, Gildan a adopté une politique de dénonciation actualisée à l'intention des employés et des parties prenantes externes, qui regroupe les diverses politiques et procédures internes et externes déjà en place chez Gildan. Cette politique offre aux employés de Gildan et aux parties prenantes externes des voies de communication leur permettant de signaler leurs préoccupations en toute confiance et de façon anonyme, s'ils le souhaitent, sans crainte de représailles. Les employés ou les parties prenantes externes qui croient que des pratiques inappropriées ou des actes douteux ont eu ou auront lieu sont invités à signaler leurs préoccupations conformément à cette politique.

Notre programme d'éthique et de conformité comprend ce qui suit :

- Chaque employé de la Société reçoit au moment de son embauche une copie du code d'éthique et des autres politiques importantes, qu'il signe.

- La Société mène un processus d'attestation annuelle pour contrôler le respect de ce code d'éthique et des autres politiques importantes et, chaque année, un compte rendu sur ce processus est fait au conseil.
- Le soutien d'une équipe de conformité qui relève de la vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire, chargée de surveiller les pratiques exemplaires en matière d'éthique et de conformité, et de fournir des initiatives de formation continue à l'échelle de l'entreprise.

Prioriser la communication chez Gildan

Gildan maintient un environnement invitant, où il est possible pour les employés et les parties prenantes externes d'accéder à diverses ressources sans malaise et sans crainte. Dénoncer les cas d'inconduite réels ou appréhendés contribue à résoudre à la source les problèmes qu'éprouve la Société et empêche les problèmes de s'aggraver ou de se répéter. Toute personne peut signaler un problème en appelant le service d'assistance téléphonique en matière d'éthique et de conformité, en utilisant un numéro local sans frais ou en soumettant un rapport en ligne. La politique de non-représailles de Gildan est inscrite dans son code d'éthique et la politique de Gildan est de créer un milieu de travail dans lequel les gens sont encouragés à partager leurs préoccupations sur les comportements inappropriés ou illégaux sans crainte de représailles. Pour plus d'informations, consultez la page « Éthique et conformité » de la Société à l'adresse www.gildancorp.com.

De plus, les parties intéressées peuvent communiquer confidentiellement leurs préoccupations au président du conseil ou aux administrateurs qui ne font pas partie de la direction, en tant que groupe, par la poste à l'adresse du siège social de la Société, Tour KPMG, 600, boulevard De Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) Canada H3A 3J2, ou par courriel, à l'attention de la secrétaire de la Société, à l'adresse corporate.governance@gildan.com.

Toutes les plaintes et les problèmes de conformité sont signalés au comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude, qui déterminera les questions devant faire l'objet d'un rapport au comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Le comité d'audit est également informé par le

département d'audit interne si une plainte concerne des questions de comptabilité, de contrôle interne ou d'audit ou si une conduite frauduleuse est en cause. Dans de tels cas, le comité d'audit et des finances détermine la façon dont la question sera traitée.

Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) font partie intégrante de la stratégie de Gildan qui consiste principalement à adopter une approche axée sur les principes, la transparence et la responsabilité de façon à pouvoir continuer à générer une croissance durable à long terme tout en veillant à la création de valeur pour toutes nos parties prenantes. Notre approche intégrée en matière d'ESG met l'accent sur les occasions à saisir et les risques et sur l'intégration de pratiques responsables supervisées par le conseil et gérées dans une structure de gouvernance organisationnelle. Il s'agit d'un domaine de plus en plus important et d'un avantage concurrentiel, et nous sommes fiers de la solide performance de Gildan en matière d'ESG dans notre secteur, qui rivalise avec celle d'acteurs mondiaux.

L'année 2020 a présenté de nombreux défis, dont la pandémie de COVID-19 et deux ouragans d'envergure qui ont affecté nos opérations en Amérique centrale. En dépit de ces défis et de nombreux autres efforts déployés en 2020, nous avons continué de prioriser la durabilité et nous travaillons activement à l'élaboration de notre stratégie de nouvelle génération. Plus de renseignements seront fournis en 2021.

La transparence est un élément clé de notre stratégie ESG, comme en témoignent nos rapports sur la durabilité depuis

le milieu des années 2000. Nous nous conformons depuis longtemps aux normes de l'organisme Global Reporting Initiative et avons pour objectif de faire évoluer nos rapports au fil du temps. Nous avons mis en place des plans pour améliorer encore nos communications et veiller à fournir de l'information transparente et pertinente à toutes nos parties prenantes. En 2021, nous respecterons les normes du Sustainable Accounting Standards Board (SASB).

Nous affirmons notre engagement à suivre les recommandations non contraignantes du Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) émanant du Financial Stability Board, dirigé par l'industrie. En 2021, nous publierons également d'autres renseignements sur notre stratégie climatique, ce qui renforcera notre engagement à demeurer transparents quant aux répercussions de nos activités commerciales sur le climat, conformément aux recommandations du TCFD.

Voici quelques-unes des réalisations qui soulignent notre engagement et notre leadership en matière d'ESG en 2020 :

- Gildan s'est classée au 32^e rang dans le classement mondial des 100 entreprises gérées de la manière la plus durable du Wall Street Journal (*Top 100 Most Sustainably Managed Companies*).

- Le CDP a classé Gildan dans la catégorie leadership et lui a attribué la note A- en ce qui concerne les changements climatiques et B en ce qui concerne la salubrité de l'eau.
- Gildan a été incluse pour la huitième fois consécutive dans le Dow Jones Sustainability Index (DJSI), ce qui renforce également notre position de chef de file du développement durable dans la fabrication de vêtements avec une distinction Argent dans le Sustainability Yearbook. DJSI a souligné nos réalisations en matière de stratégie climatique, d'éco-efficacité opérationnelle, de santé et sécurité au travail et de gestion des risques et des crises. De plus, nous avons été la seule entreprise nord-américaine à être reconnue comme chef de file en matière de durabilité dans

l'industrie des textiles, des vêtements et des produits de luxe.

- Gildan a obtenu un 13^e sceau consécutif de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) de la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial.
- Gildan s'est classée au 25^e rang de l'indice Fashion Transparency Index en 2020.

Plus de détails sur les critères ESG seront donnés dans le rapport ESG 2020 de Gildan, qui devrait être publié sur notre site Web au deuxième trimestre de 2021. Nous continuons de déployer des efforts pour faire en sorte que les critères ESG soient intégrés à l'échelle de l'entreprise, repensant chaque jour le vêtement grâce aux décisions que nous prenons, du conseil et de la haute direction jusqu'aux opérations de fabrication.

Indépendance des administrateurs

La majorité des administrateurs sont indépendants

Afin de faire correspondre davantage les intérêts du conseil à ceux des actionnaires de Gildan, neuf des dix membres actuels du conseil sont « indépendants » au sens du règlement des ACVM sur l'information en matière de gouvernance et ils sont des « administrateurs indépendants » au sens donné à l'expression *independent directors* dans les normes de la Bourse de New York. Les membres indépendants de notre conseil d'administration sont Donald C. Berg, Maryse Bertrand, Marc Caira, Shirley E. Cunningham, Russell Goodman, Charles M. Herington, Luc Jobin, Craig A. Leavitt et Anne Martin-Vachon. William D. Anderson a pris sa retraite à titre d'administrateur en février 2021. Le seul membre de notre conseil qui n'est pas indépendant est Glenn J. Chamandy, président et chef de la direction de Gildan. L'indépendance des administrateurs est établie par le conseil en fonction des résultats obtenus dans les questionnaires sur l'indépendance que remplit une fois l'an chaque administrateur ainsi qu'en fonction d'autres éléments factuels examinés de façon continue.

Indépendance du président du conseil d'administration

Le président du conseil de la Société est un membre indépendant ne faisant pas partie de la haute direction ce qui, selon nous, contribue à la capacité du conseil d'agir en toute indépendance de la direction et d'assurer une supervision efficace. Donald C. Berg est administrateur de la Société depuis février 2015 et est devenu président du conseil en mai 2019. À titre de président du conseil, M. Berg est chargé de superviser le conseil dans l'exécution de son mandat; il doit notamment veiller à ce que le conseil s'acquitte de ses devoirs et responsabilités en toute indépendance de la direction.

Appartenance commune à d'autres conseils

Afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil a adopté une politique visant à limiter l'appartenance commune à d'autres conseils. En conséquence, à moins d'une décision contraire du conseil, il est interdit à plus de deux administrateurs de siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte, et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes. Russell Goodman et Maryse Bertrand siègent tous deux au conseil d'administration de Metro Inc. Le conseil

estime que cette relation ne nuit pas à l'indépendance de jugement de ces membres du conseil. L'appartenance à des conseils d'administration de sociétés ouvertes de tous les candidats aux postes d'administrateurs est décrite à la rubrique intitulée « Élection des administrateurs – Candidats » de la présente circulaire.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Si un administrateur a un intérêt important dans une opération touchant Gildan ou s'il constate par ailleurs qu'il pourrait avoir un conflit d'intérêts à l'égard d'une question soumise au conseil ou à un comité du conseil, il doit signaler le conflit réel ou éventuel au début de la réunion du conseil ou d'un comité du conseil. L'administrateur qui se trouve en conflit réel ou éventuel ne doit assister à aucune partie de la réunion au cours de laquelle la question en cause doit faire

l'objet d'une discussion ni prendre part au vote sur cette question. En outre, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé d'examiner toute opération avec une personne apparentée impliquant un administrateur, et il fera une recommandation au conseil à ce sujet. En examinant une opération avec une personne apparentée et en formulant des recommandations à ce sujet, le comité s'efforcera de s'assurer que les conditions de l'opération reflètent celles qui seraient habituellement négociées entre des parties sans lien de dépendance, que toute valeur payée dans le cadre de l'opération représente la juste valeur marchande et que l'opération est dans l'intérêt de la Société. Chaque administrateur qui remplit les questionnaires annuels aide à identifier les conflits d'intérêts possibles et les opérations avec une personne apparentée.

Mandat officiel du conseil

Le conseil a adopté un mandat officiel dans lequel il est énoncé qu'il lui incombe de surveiller la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société, en tenant compte de ses intérêts à long terme. Bien que la direction s'occupe de l'activité quotidienne de la Société, le

conseil a une responsabilité de gérance et s'occupe d'évaluer et de surveiller régulièrement le rendement de la direction. Le mandat du conseil est joint à la présente circulaire à titre d'annexe A et est également disponible sur le site Web de la Société à l'adresse www.gildancorp.com.

Faits saillants du conseil d'administration survenus au cours de l'exercice 2020

Au cours de l'exercice 2020, le conseil d'administration, conformément à son mandat et à son plan de travail, a accompli notamment ce qui suit :

Planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a tenu une réunion spéciale afin d'examiner le plan stratégique à long terme de la Société et d'en discuter. Le plan stratégique a été adapté pour faire face à l'impact à long terme de la pandémie de COVID-19 sur l'entreprise de Gildan et sur le secteur. Le conseil a reçu des mises à jour trimestrielles du président et chef de la direction concernant la mise en œuvre du plan stratégique à long terme de la Société. Le conseil a examiné et approuvé les budgets d'investissement et d'exploitation de la Société pour l'exercice 2020. Le conseil a reçu un rapport sur le programme de gestion des risques d'entreprise de la Société, y compris la gestion de la poursuite des activités commerciales et les stratégies d'atténuation des risques adoptées pour répondre spécifiquement à la pandémie de COVID-19. Le conseil a reçu des mises à jour concernant les plans d'augmentation des capacités et les autres initiatives commerciales stratégiques qui ont été touchées par la pandémie et les ouragans en Amérique centrale.
Supervision de la direction	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a tenu des réunions de façon régulière et a travaillé en étroite collaboration avec la direction pour superviser les priorités à court terme afin de faire face à l'impact de la pandémie de COVID-19, notamment les mesures visant à préserver le capital et à améliorer les liquidités, à réduire temporairement les coûts et les dépenses, à gérer la production d'équipements de protection individuelle et à gérer l'augmentation de la production pour répondre à la demande une fois les restrictions levées. Le conseil a reçu des mises à jour mensuelles de la direction concernant les résultats financiers de la Société et des rapports trimestriels sur les principaux aspects de l'entreprise et des activités de la Société, dont les ventes et les bénéfices d'exploitation, la filature du fil et la fabrication des vêtements, l'approvisionnement en coton et en fil et les investissements en capitaux. Le conseil a examiné la stratégie en matière de technologies de l'information, y compris l'approche de la Société en matière de risques liés à la cybersécurité. Le conseil a examiné la stratégie de marketing de la Société dans le réseau des vêtements à imprimer. Le conseil a examiné le secteur des vêtements médicaux et l'initiative de production de Gildan en matière d'équipement de protection individuelle.
Comités du conseil	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil a reçu des rapports trimestriels du comité d'audit et des finances sur des questions que ce comité a abordées pendant ses réunions et des recommandations qu'il a présentées au conseil à des fins d'approbation.

- Le conseil a reçu des rapports trimestriels du comité de rémunération et des ressources humaines sur des questions que ce comité a abordées pendant ses réunions et des recommandations qu'il a présentées au conseil à des fins d'approbation.
- Le conseil a reçu des rapports trimestriels du comité de gouvernance et de responsabilité sociale sur des questions que ce comité a abordées pendant ses réunions et des recommandations qu'il a présentées au conseil à des fins d'approbation.
- Le conseil a revu le mandat et le plan de travail du comité d'audit et des finances, du comité de rémunération et des ressources humaines et du comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Questions liées au conseil

- Le conseil a revu le mandat et le plan de travail du conseil.
- Le conseil a établi ses objectifs pour l'exercice 2020 et a revu son rendement en regard de ces objectifs.
- Le conseil a établi ses nouveaux objectifs pour l'exercice 2021.

Descriptions de poste officielles

Le conseil a établi des descriptions de poste officielles pour le président du conseil et les présidents de comité du conseil, ainsi que pour le président et chef de la direction.

Président du conseil

Aux termes de la description de poste du président du conseil, le conseil doit être présidé par un administrateur indépendant. Le rôle principal du président du conseil est de gérer le conseil et de veiller à ce que le conseil remplisse son mandat de façon efficace et qu'il comprenne clairement les limites entre les responsabilités du conseil et celles de la direction et qu'il les respecte. Le conseil s'attend à ce que son président fasse preuve de leadership pour améliorer l'efficacité du conseil et pour s'assurer d'une bonne cohésion de ce dernier, notamment qu'il communique avec le conseil pour aborder les questions importantes entre les réunions. Le président du conseil examine régulièrement avec le comité de gouvernance et de responsabilité sociale la taille et la composition du conseil et de ses comités afin de favoriser la continuité et l'efficacité du processus décisionnel. Le président du conseil agit en outre comme intermédiaire entre le conseil et la direction, ce qui l'amène à travailler avec le président et chef de la direction et le comité de gouvernance et de responsabilité sociale pour surveiller l'évolution des principes de gouvernance qui s'appliquent à la Société. Conformément à la politique en matière d'interaction avec les actionnaires, le président du conseil d'administration s'entretient également avec les actionnaires et d'autres parties intéressées pour discuter des questions touchant la gouvernance. En collaboration avec le président et chef de la direction, le président du conseil détermine l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Sous réserve des limites de durée des mandats et de la politique de retraite, le président du conseil est en poste pour un

mandat de cinq ans, renouvelable pour une période supplémentaire maximale de cinq ans, au gré du conseil.

Présidents de comité

Selon les descriptions de poste du président de chaque comité, le rôle principal de chaque président est de gérer son comité et de veiller à ce qu'il remplisse son mandat de façon efficace. Comme pour le président du conseil, on s'attend à ce que le président de chaque comité fasse preuve de leadership pour améliorer l'efficacité du comité, et il doit superviser la façon dont le comité s'acquitte de ses fonctions et de ses responsabilités. Les présidents de comité doivent rendre compte régulièrement au conseil des activités de leur comité et faire des recommandations, selon ce qui est nécessaire ou approprié. Sous réserve des limites de durée des mandats et de la politique de retraite, le président de chaque comité est en poste pour un mandat de cinq ans, renouvelable pour une période supplémentaire maximale de deux ans, au gré du conseil.

Mandat du président et chef de la direction

Comme il est prévu dans la description officielle du poste de président et chef de la direction, le conseil s'attend à ce que le président et chef de la direction et son équipe de gestion soient responsables de la gestion du calendrier stratégique et opérationnel de la Société et de l'exécution des décisions du conseil. Le conseil s'attend à être informé régulièrement des résultats atteints et il s'attend à ce qu'on lui présente, à des fins d'approbation, des plans et des stratégies de rechange, en conformité avec l'évolution de la conjoncture commerciale. En plus de ces questions qui, en vertu de la loi, doivent être approuvées par le conseil, l'approbation préalable du conseil ou d'un comité du conseil à qui le conseil

a délégué ce pouvoir est nécessaire pour toutes les questions se rapportant aux politiques et toutes les mesures proposées devant être mises en œuvre par la Société qui ne s'inscrivent pas dans le cours normal de ses activités, comme toutes les opérations importantes.

Le comité de rémunération et des ressources humaines ainsi que le président du conseil et le président et chef de la direction établissent chaque année les objectifs que le

président et chef de la direction doit atteindre. Le comité de rémunération et des ressources humaines et le président du conseil évaluent le rendement du président et chef de la direction compte tenu de ces objectifs et déterminent sa rémunération selon cette évaluation. Les objectifs d'entreprise que le président et chef de la direction doit atteindre avec les autres membres de la direction sous sa supervision sont établis dans les plans stratégiques et les budgets qui sont approuvés chaque année par le conseil.

Élection des administrateurs

Le conseil a adopté une politique de vote majoritaire prévoyant que tout candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'égard duquel le nombre d'« abstentions » de voter est supérieur au nombre de votes « pour » doit remettre sa démission au conseil sans délai après l'assemblée des actionnaires à laquelle il est élu. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examinera la démission proposée et recommandera au conseil de l'accepter ou de la refuser. Le conseil prendra sa décision définitive à cet égard et dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, il l'annoncera au moyen d'un communiqué de presse dans lequel il énoncera les raisons pour lesquelles il n'accepte par la démission, le cas échéant.

L'administrateur qui remet sa démission ne participera à aucune des réunions du conseil ou du comité de gouvernance et de responsabilité sociale auxquelles sa démission est examinée. Cette politique s'applique uniquement dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée, c'est-à-dire une élection où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs est le même que le nombre d'administrateurs devant être élus et qu'aucun document de procuration n'a été distribué en faveur de un ou de plusieurs candidats qui ne font pas partie des candidats qui reçoivent l'appui du conseil d'administration.

Comités du conseil

Pour l'aider dans l'exercice de ses fonctions, le conseil a établi trois comités permanents, soit 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 la part de ses membres, sa structure et ses activités. Chaque comité revoit et évalue annuellement le bien-fondé de son mandat et recommande au besoin des modifications au conseil. Les mandats des comités sont affichés sur le site Web de la Société à l'adresse www.gildancorp.com.

Comité d'audit et des finances

Le comité d'audit et des finances est chargé de surveiller la présentation de l'information financière de la Société et de surveiller la gestion des risques, les contrôles internes, les auditeurs internes et externes et les plans de répartition des capitaux.

En ce qui concerne la surveillance de la présentation de l'information financière, le comité est chargé d'examiner avec la direction et l'auditeur externe les états financiers annuels et trimestriels de la Société et l'information s'y rapportant, y compris son rapport de gestion et les communiqués de presse sur les bénéfices, avant leur publication, leur dépôt et leur diffusion. Le comité est

également tenu de veiller avec la direction à la mise en place des procédures d'examen de l'information financière de la Société extraite ou tirée des états financiers de la Société, comme les rapports annuels et les présentations aux investisseurs, procédures dont il évalue périodiquement le bon fonctionnement. Il incombe aussi au comité d'examiner l'information financière présentée dans la notice annuelle et dans les autres documents communiqués publiquement ou déposés auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes ou américaines, ainsi que la politique de la Société relative aux mesures financières non conformes aux PCGR, dans sa version éventuellement modifiée. Le comité examine également les principales estimations et les principaux jugements comptables qui interviennent dans l'établissement des états financiers. En outre, le comité doit examiner les résultats de l'audit externe, les problèmes importants soulevés par l'audit ainsi que les mesures prises par la direction et/ou son plan d'action en réponse à toute recommandation importante formulée dans une lettre de l'auditeur.

En ce qui concerne la surveillance de la gestion du risque financier et des contrôles internes, le comité d'audit et des finances est chargé de recevoir périodiquement le rapport de la direction évaluant la pertinence et l'efficacité des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne de la Société à l'égard de l'information financière. Le comité reçoit également des rapports sur l'état d'avancement des litiges et des principaux risques relatifs à la conformité fiscale et réglementaire.

En ce qui concerne la surveillance de l'auditeur interne, le comité est chargé de s'assurer que le responsable de l'audit interne a un rapport hiérarchique fonctionnel avec le comité, et que l'auditeur interne a accès à tous les niveaux de la direction, et de surveiller régulièrement le rendement de la fonction d'audit interne, ses responsabilités, sa dotation en personnel et son budget.

En ce qui concerne la surveillance de l'auditeur externe, le comité est chargé de recommander sa reconduction ou, s'il y a lieu, sa destitution, ainsi que sa rémunération. Il revient au comité d'évaluer et de contrôler les qualifications, le rendement et l'indépendance de l'auditeur externe. Pour ce faire, il évalue annuellement le rendement de l'auditeur

externe et la qualité de ses audits. Le comité est également chargé de superviser toutes les relations entre l'auditeur externe et la Société. Il détermine les services non liés à l'audit que l'auditeur externe n'est pas autorisé à fournir. Il approuve ou préapprouve les politiques définissant les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés fournis par l'auditeur externe, il supervise la déclaration de tous les services d'audit et services non liés à l'audit autorisés fournis par l'auditeur externe et examine le montant global des honoraires versés par la Société à l'auditeur externe pour ses services d'audit et services non liés à l'audit. Le comité d'audit et des finances doit voir à ce que l'auditeur externe relève directement du comité et du conseil et qu'il rende compte au comité et au conseil. Le comité doit également superviser directement l'auditeur externe et discuter avec lui de la qualité et non seulement de l'acceptabilité des principes comptables de la Société, ainsi que des questions essentielles liées à l'audit. Enfin, dans le cadre de sa surveillance de l'auditeur externe, le comité surveille la sélection et la rotation de l'associé responsable de la mission, de l'associé de référence et des autres associés en audit et rencontre à l'occasion les associés principaux pendant le mandat.

En ce qui concerne les plans d'attribution des capitaux, le comité surveille le caractère adéquat des liquidités de la Société et présente des recommandations au conseil à l'égard de la politique de dividendes de la Société, de ses programmes de rachat d'actions, de la structure générale de sa dette, de son ratio de levier financier et des modalités et conditions de ses arrangements de financement importants, y compris les clauses restrictives en matière d'endettement.

Conformément au mandat du comité, l'auditeur interne et l'auditeur externe disposeront en tout temps de voies de communication directe avec le comité d'audit et des finances. De plus, ils rencontrent séparément les membres du comité, sans la présence de la direction, au moins une fois par trimestre, afin de discuter des états financiers et des mesures de contrôle de la Société; de plus, le comité rencontre séparément la direction au moins une fois par trimestre et plus souvent si nécessaire.

En raison des exigences élevées rattachées au rôle et aux responsabilités du comité d'audit et des finances, le mandat de ce comité prévoit que le président du conseil, en

collaboration avec le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, examine 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 et formule des recommandations au conseil. Lorsqu'un membre du comité d'audit et des finances siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés

ouvertes, y compris celui de la Société, alors, conformément aux normes de la Bourse de New York, 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 et, selon le cas, il exige que la situation soit corrigée ou communique l'information requise.

Principales tâches du comité d'audit et des finances au cours de l'exercice 2020

Au cours de l'exercice 2020, le comité d'audit et des finances, conformément à son mandat et à son plan de travail, a accompli notamment ce qui suit :

Présentation de l'information financière	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a contrôlé l'intégrité et la qualité du processus de comptabilité et de présentation de l'information financière, des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne de la Société en discutant séparément avec la direction, l'auditeur externe et l'auditeur interne. Le comité a examiné les états financiers consolidés annuels et trimestriels de la Société, y compris le rapport de gestion de la Société et les communiqués de presse sur les bénéficiaires, avant leur publication, ainsi que l'information financière contenue dans d'autres documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières. Des mises à jour régulières ont été remises au comité sur les faits nouveaux relatifs aux Normes internationales d'information financière et sur d'autres faits en matière de réglementation ayant une incidence sur la présentation de l'information financière et sur l'audit externe. Le comité a examiné le rapport de mission d'examen trimestriel de l'auditeur externe. Le comité a examiné les résultats de l'audit externe pour l'exercice 2020. Le comité a reçu des rapports trimestriels de l'auditeur externe sur l'utilisation par la Société de mesures financières non conformes aux PCGR. Des formations trimestrielles sur les principales politiques et pratiques comptables ont été présentées au comité.
Gestion du risque et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a reçu le rapport de la direction sur le bien-fondé et l'efficacité des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne de la Société à l'égard de l'information financière et il a examiné le rapport de l'auditeur y afférent. Le comité a revu la structure du capital et l'utilisation des liquidités de la Société à la lumière de l'impact de la pandémie de COVID-19, et a recommandé au conseil de suspendre le versement du dividende en espèces trimestriel et les rachats d'actions aux termes de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités et de suspendre les indications. Le comité a supervisé la modification des clauses financières contenues dans diverses conventions de prêt et conventions relatives aux billets de la Société afin de garantir la flexibilité de la Société au niveau opérationnel et financier pendant la crise et l'exercice 2021. Le comité a examiné les plans d'action de la direction en réponse aux recommandations issues de l'audit interne précédent et a surveillé le rendement du service d'audit interne, ses responsabilités, sa dotation en personnel et son budget. Le comité a supervisé l'exécution du plan d'audit interne pour l'exercice 2020 et la conception du plan d'audit interne pour l'exercice 2021. Le comité a examiné les protections d'assurance de la Société, y compris la couverture liée aux ouragans. Le comité a examiné les politiques de la Société qui s'appliquent aux activités de couverture et aux contrats sur dérivés pour contrer les risques associés aux fluctuations du taux de change, aux prix des marchandises et aux taux d'intérêt. Le comité a reçu les rapports trimestriels sur les plaintes des employés formulées sur la ligne téléphonique réservée à la dénonciation de la Société.
Auditeur externe	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a évalué et contrôlé les qualifications, le rendement et l'indépendance de l'auditeur externe de la Société, y compris ses déclarations sur ses procédures de contrôle de la qualité interne. Le comité a examiné et approuvé les honoraires versés par la Société à l'auditeur externe à l'égard de tous les services d'audit et services non liés à l'audit permis conformément à ses politiques. Le comité a discuté avec l'auditeur externe de la qualité, de l'adéquation et de la déclaration des politiques comptables de la Société. Le comité a révisé le plan d'audit 2020 présenté par l'auditeur externe, y compris les changements et les mises à jour par rapport au plan de 2019. Le comité a reçu de l'auditeur externe des rapports trimestriels sur l'application de procédures d'audit particulières relativement à l'utilisation par la Société de mesures financières non conformes aux PCGR.
Questions administratives	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a établi ses objectifs pour l'exercice 2020 et a revu son rendement par rapport à ces objectifs. Le comité a établi ses nouveaux objectifs pour l'exercice 2021. Le comité a revu et approuvé les modifications à son mandat et son plan de travail.

Conformément à son mandat, le comité d'audit et des finances est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Les membres actuels du comité sont Russell Goodman, qui a été président du comité jusqu'en février 2021, date à laquelle Luc Jobin a pris la relève de ce

poste, Maryse Bertrand, Marc Caira, Shirley E. Cunningham et Craig A. Leavitt. Le conseil a déterminé que tous les membres du comité d'audit et des finances sont « indépendants » et possèdent des « compétences financières » au sens donné à ces expressions dans les

règles sur le comité d'audit des ACVM et les normes de la Bourse de New York. En outre, aux termes du mandat du comité d'audit et des finances, la présidente du comité de rémunération et des ressources humaines, Shirley E. Cunningham, est tenue d'être membre du comité d'audit et des finances.

Comité de gouvernance et de responsabilité sociale

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de surveiller la composition et le rendement du conseil et de ses comités. Le comité trouve des candidats possédant les compétences nécessaires pour devenir membres du conseil et évalue régulièrement les compétences, les aptitudes, les qualités personnelles, la disponibilité, la représentation géographique, les antécédents professionnels et la diversité de l'expérience des membres du conseil ainsi que la situation et les besoins de la Société. Cet examen comprend la supervision de la mise en œuvre et de l'efficacité de la politique sur la diversité du conseil pour veiller à ce que le conseil atteigne ses objectifs de diversité. Le comité supervise également la politique en matière d'interaction avec les actionnaires et élabore un plan proactif d'interaction avec les actionnaires à l'intention des principaux actionnaires institutionnels. Le comité s'occupe en outre d'examiner annuellement le

rendement et l'efficacité du conseil, des comités du conseil, du président de chacun des comités et de chaque membre du conseil. En outre, le comité passe en revue les principes de gouvernance de la Société, il recommande des améliorations à ces principes et il en supervise la communication.

De plus, il incombe au comité de superviser les politiques et pratiques de la Société dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale, y compris les questions de changement climatique, de main-d'œuvre, de droits de la personne, de santé et sécurité et de durabilité, ainsi que les questions relatives aux relations entre la Société, la collectivité et les autres parties prenantes. Le comité supervise aussi la présentation, par la Société, de l'information au public en ce qui a trait à ses politiques et pratiques en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Conformément à son mandat, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Les membres actuels du comité sont Maryse Bertrand, qui préside le comité depuis mai 2019, Marc Caira, Charles M. Herington et Anne Martin-Vachon. William D. Anderson s'est retiré du conseil en février 2021 et ne siège donc plus au comité.

Principales tâches du comité de gouvernance et de responsabilité sociale au cours de l'exercice 2020

Au cours de l'exercice 2020, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, conformément à son mandat et à son plan de travail, a accompli notamment ce qui suit :

Composition et rendement du conseil et de ses comités	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a discuté de la taille et de la composition du conseil, en tenant compte des compétences, de l'expertise et de la diversité, et a recommandé la nomination de Luc Jobin au conseil en février 2020. • Le comité a adopté un plan de relève d'urgence pour les postes de président du conseil et de présidents des comités. • Le comité a revu et supervisé le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs. • Le comité a reçu un rapport du président du conseil concernant les résultats de ses entretiens avec les principaux membres de la haute direction. • Le comité a effectué son examen annuel du rendement et de l'efficacité du conseil, des comités du conseil, des présidents de comité et des membres du conseil, y compris le président du conseil.
Questions de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a surveillé les nouveautés dans la réglementation sur la gouvernance et les pratiques exemplaires. • Le comité a adopté un plan d'interaction avec les actionnaires pour l'exercice 2020 et a tenu des réunions avec quatre principaux actionnaires. • Le comité a examiné l'étude comparative de WTW sur la rémunération des administrateurs externes et l'actionnariat des administrateurs, et a approuvé de nouveaux honoraires pour les administrateurs externes à compter de l'exercice 2021. • Le comité a mené un processus de sélection pour engager un consultant chargé d'examiner les pratiques de gouvernance et d'administrer le processus d'évaluation du conseil en 2021. • Le comité a examiné et approuvé les mises à jour des principales politiques de la Société, notamment la politique en matière d'actionnariat des administrateurs, la politique de dénonciation à l'intention des employés et des parties prenantes externes, la politique antitrust et la politique de lutte contre la corruption. • Le comité a examiné et approuvé l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la Société qui figure dans la présente circulaire. • Le comité a reçu des rapports sur des questions de conformité au cours de l'exercice 2020, y compris la conformité aux lois applicables, au code d'éthique et à d'autres politiques d'entreprise fondamentales ainsi qu'au programme de formation mondial sur la sensibilisation à la conformité.
Questions de responsabilité sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a reçu des rapports réguliers sur le programme et les initiatives de la Société en matière de responsabilité sociale de l'entreprise, y compris les initiatives spécifiques adoptées en réponse à la pandémie de COVID-19 et aux ouragans Eta et Iota pour soutenir les employés de Gildan, leurs familles et les collectivités locales. • Le comité a reçu un rapport et des recommandations de la part d'un tiers sur les pratiques exemplaires de communication en matière environnementale, sociale et de gouvernance. • Le comité a discuté des éléments et des buts de la stratégie ESG pour 2021.
Questions administratives	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a établi ses objectifs pour l'exercice 2020 et a passé en revue son rendement par rapport à ces objectifs. • Le comité a établi ses nouveaux objectifs pour l'exercice 2021. • Le comité a revu son mandat et son plan de travail ainsi que le mandat du président du conseil et ceux des présidents de comité.

Comité de rémunération et des ressources humaines

Le comité de rémunération et des ressources humaines a la responsabilité de superviser l'évaluation du rendement, la planification de la relève et la rémunération globale des membres de la haute direction, en plus d'examiner les pratiques en matière de ressources humaines de la Société en général. Le comité recommande la nomination des membres de la haute direction, notamment les conditions de leur nomination et de la cessation de leur emploi; il examine l'évaluation de leur rendement et fait des recommandations à l'égard de leur rémunération. De plus, le comité veille à ce qu'il y ait en place des systèmes de ressources humaines appropriés, comme des politiques d'embauche, des politiques en matière de formation et de perfectionnement et des structures de rémunération, de sorte que la Société puisse recruter, motiver et fidéliser des membres de la haute direction et du personnel ayant un haut degré d'intégrité et de compétence. À cet égard, le comité recommande au conseil des programmes de rémunération des membres de la haute direction qui lient une tranche appropriée de la rémunération des membres de la haute direction au rendement à court terme et à long terme de la Société, en tenant compte des avantages et des risques associés aux différents programmes de rémunération. Il incombe aussi au comité de superviser l'identification et la gestion des risques en lien avec les politiques 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. De plus, le comité évalue et supervise l'indépendance et l'objectivité du consultant en rémunération qui lui fournit des conseils sur les questions liées à la rémunération des membres de la haute direction. Enfin, le comité est chargé de l'élaboration d'une approche et d'une politique en matière de rémunération qui récompense la création de la valeur pour les actionnaires tout en reflétant un équilibre approprié entre le rendement à court et à long terme de la Société.

Conformément à son mandat, le comité de rémunération et des ressources humaines est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Les membres actuels du comité sont Shirley E. Cunningham, qui préside le comité depuis mai 2019, Russell Goodman, Charles M. Herington, Craig A. Leavitt, Anne Martin Vachon et Luc Jobin. William D. Anderson s'est retiré du conseil en février 2021 et ne siège donc plus au comité. Aucun des membres du comité n'occupe les fonctions de chef de la direction d'une autre société. En outre, aux termes du mandat du comité de rémunération et des ressources humaines, le président du comité d'audit et des finances, Luc Jobin, doit être membre du comité de rémunération et des ressources humaines. Le conseil estime que le comité possède, collectivement, les connaissances, l'expérience et les antécédents requis pour remplir son mandat (voir rubrique intitulée « Détermination de la rémunération » sous « Comité de rémunération et des ressources humaines », pour obtenir plus de renseignements sur les compétences et l'expérience de chacun des membres du comité qui sont pertinentes à leur mandat à titre de membre du comité à la fin de l'exercice).

Principales tâches du comité de rémunération et des ressources humaines au cours de l'exercice 2020

Au cours de l'exercice 2020, le comité de rémunération et des ressources humaines, conformément à son mandat et à son plan de travail, a accompli notamment ce qui suit :

Programme de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> En réponse à l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les résultats commerciaux et financiers de la Société, le comité a créé un sous-comité précis chargé collaborer étroitement avec WTW et la direction pour examiner et évaluer cet impact sur les programmes incitatifs à court et à long terme de la Société et formuler des recommandations au comité à ce sujet. Le comité a examiné les rapports et les recommandations du sous-comité et pris plusieurs décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment en modifiant les conditions d'acquisition des droits en fonction du rendement pour les attributions annuelles octroyées aux termes du RILT en février 2020, en adoptant une approche pour évaluer le rendement aux termes du régime incitatif à court terme pour l'exercice 2020 et en approuvant l'octroi d'attributions spéciales de fidélisation non récurrentes fondées sur des titres de capitaux propres au président et chef de la direction et à d'autres membres clés de la haute direction. Le comité a reçu un rapport de la direction sur les risques associés à la rémunération des membres de la haute direction et les facteurs d'atténuation de ces risques, y compris les résultats de simulations de crise et de contrôles a posteriori du programme de rémunération des membres de la haute direction. Le comité a reçu les résultats d'une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction et les régimes incitatifs à court terme et à long terme effectuée par WTW. Le comité a examiné et approuvé l'analyse de la rémunération comprise dans la présente circulaire. Le comité a examiné et approuvé la rémunération incitative à court terme des membres de la haute direction pour l'exercice 2020. Le comité a évalué et supervisé l'indépendance, l'objectivité et le rendement du consultant en rémunération. Le comité a examiné et approuvé l'adoption d'un programme de report des incitatifs à court terme et d'un régime de droits à la plus-value des actions.
Questions de ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a reçu des mises à jour régulières de la direction sur les mesures prises en matière de ressources humaines dans toute l'organisation pour faire face à l'impact de la pandémie de COVID-19, notamment des réductions de salaire, des mises à pied et des plans de rationalisation des effectifs. Le comité a reçu des rapports réguliers sur des questions de santé et sécurité, notamment en ce qui concerne les mesures de biosécurité adoptées pour protéger les employés sur le lieu de travail pendant la pandémie de COVID-19. Le comité a reçu un rapport sur le plan d'action de Gildan en ce qui concerne la diversité et l'inclusion. Le comité a reçu des rapports réguliers sur le roulement du personnel.
Planification de l'organisation et de la relève	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a examiné la capacité de planification et de développement organisationnel en vue d'appuyer le plan d'affaires stratégique de la Société. Le comité a examiné les plans de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, notamment en ce qui concerne la recherche, la formation et la fidélisation de personnel compétent et talentueux. Le comité a examiné le plan de relève d'urgence pour les postes de président et chef de la direction et de chacun des membres de la haute direction. Le comité a reçu des rapports sur les appels de dénonciation liés aux ressources humaines.
Évaluation du rendement et rémunération du chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> En collaboration avec le conseil, le comité a examiné les objectifs de rendement du chef de la direction pour l'exercice 2020, il a évalué le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs et a recommandé la rémunération du conseil aux administrateurs indépendants chargés de l'approuver.
Questions administratives	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a établi ses objectifs pour l'exercice 2020 et a passé en revue son rendement par rapport à ces objectifs. Le comité a établi ses nouveaux objectifs pour l'exercice 2021. Le comité a revu son mandat et son plan de travail.

Réunions du conseil et des comités

Plans de travail

Le conseil et ses comités ont chacun élaboré un plan de travail qui énumère les tâches associées à leur mandat et les rattache à des réunions particulières, ce qui permet au conseil et à ses comités de planifier et de surveiller l'exécution de leurs mandats respectifs au cours de l'année. Si des événements ou des circonstances pendant l'année commandent au conseil ou aux comités des mesures ou une attention particulière, d'autres réunions sont convoquées.

Présence aux réunions

La Société s'attend à ce que ses administrateurs consacrent suffisamment de temps et d'efforts à ses affaires et elle encourage tous les administrateurs à assister à autant de réunions que possible du conseil et de ses comités. De fait, en plus d'assister à toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent, les administrateurs sont encouragés à assister aux réunions des autres comités sans toutefois pouvoir y voter. Comme il est énoncé dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la Société, on s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les assemblées des actionnaires de la Société, à toutes les

réunions du conseil ainsi qu'à toutes celles des comités auxquels ils siègent. Les administrateurs sont tenus d'assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités tenus pendant un exercice, sauf lorsque le comité de gouvernance et de responsabilité sociale détermine que des circonstances atténuantes ont empêché l'administrateur de respecter cette exigence. Les dates des

réunions du conseil et des comités sont fixées au moins deux ans à l'avance et sont revues périodiquement pour optimiser la présence des administrateurs.

Le tableau suivant illustre la présence de chaque administrateur aux réunions du conseil et de ses comités au cours de l'exercice 2020 :

Registre des présences des administrateurs pour l'exercice clos le 3 janvier 2021												
Administrateurs	Conseil d'administration 10 réunions		Comités du conseil								Présence globale	
			Audit et finances 4 réunions		Gouvernance et responsabilité sociale 4 réunions		Rémunération et ressources humaines 5 réunions		Présence globale aux réunions des comités			
	Présence	%	Présence	%	Présence	%	Présence	%	Présence	%	Présence	%
William D. Anderson	10/10	100	—	—	4/4	100	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Glenn J. Chamandy ⁽¹⁾	10/10	100	—	—	—	—	—	—	—	—	10/10	100
Donald C. Berg ⁽²⁾	10/10	100	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100
Maryse Bertrand	10/10	100	4/4	100	4/4	100	—	—	9/9	100	19/19	100
Marc Caira	10/10	100	4/4	100	4/4	100	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Shirley E. Cunningham	10/10	100	4/4	100	—	—	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Russell Goodman	10/10	100	4/4	100	—	—	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Charles M. Herington	10/10	100	—	—	4/4	100	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Craig A. Leavitt	10/10	100	4/4	100	—	—	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Anne Martin-Vachon	10/10	100	—	—	4/4	100	5/5	100	9/9	100	19/19	100
Luc Jobin	10/10	100	4/4	100	—	—	4/5	80	8/9	88,89	18/19	94

(1) À titre de président et chef de la direction, Glenn J. Chamandy n'est membre d'aucun comité du conseil, bien qu'il assiste aux réunions des comités sans avoir le droit d'y voter à l'invitation des présidents de comités.

(2) À titre de président du conseil, il n'est membre d'aucun comité du conseil, bien qu'il assiste à toutes les réunions des comités sans avoir le droit d'y voter.

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 présidence du président du conseil indépendant. Dix séances à huis clos ont eu lieu depuis le début du plus récent exercice clos de la Société. De même, chaque comité tient des réunions distinctes, sans la présence

de la direction sous la présidence de son président de comité à chaque réunion trimestrielle et spéciale de comité. Le comité d'audit et des finances et le comité de gouvernance et de responsabilité sociale ont chacun tenu quatre séances à huis clos au cours de l'exercice 2020 et le comité de rémunération et des ressources humaines en a tenu cinq.

Évaluation du rendement du conseil

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de la mise en œuvre d'un processus permettant d'évaluer le rendement et l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil, du président de chacun des comités et de chacun des administrateurs. Chaque année, le comité examine le processus d'évaluation et recherche des façons de s'assurer qu'il demeure efficace et solide.

Des questionnaires ont été distribués à chaque administrateur dans le but d'évaluer les responsabilités, les fonctions et les activités du conseil ainsi que les fonctions et les activités des comités du conseil au cours de l'exercice 2020. Les administrateurs ont également été invités à faire des suggestions pour améliorer le rendement du président du conseil, du président de chacun des comités et de chacun des administrateurs. Le questionnaire comprenait également plusieurs questions ouvertes destinées à générer davantage de commentaires concernant les principaux objectifs du conseil pour l'année.

À cet égard, les administrateurs étaient invités à commenter l'efficacité du conseil au cours de l'exercice 2020 dans la supervision d'initiatives stratégiques clés, notamment en ce qui concerne les occasions à saisir et les risques, ainsi que le rendement opérationnel et stratégique de la Société par rapport à ses indicateurs de rendement clés et sa réponse à l'impact de la pandémie de COVID-19.

Les résultats des questionnaires ont été compilés de manière confidentielle par la secrétaire de la Société et un rapport thématique a été présenté aux présidents du conseil et du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. De plus, en complément au questionnaire, le président du conseil a examiné les résultats des questionnaires puis rencontré personnellement chaque administrateur pour discuter franchement de toute question soulevée par le questionnaire ou que l'un ou l'autre souhaitait aborder. Pendant ces rencontres, l'administrateur a été encouragé à offrir ses commentaires généraux sur ses pairs, que le président du

conseil a transmis personnellement. En préparation à cette rencontre individuelle, chaque administrateur a fait parvenir au président du conseil des réponses écrites à une série de questions sur des sujets comme leur contribution au conseil et les occasions spécifiques de soutien et de croissance.

Le rapport sur les résultats des questionnaires et toute question soulevée au cours des rencontres individuelles ont été débattus à la réunion régulière suivante du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. En fonction des résultats des rencontres, le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale a présenté alors au conseil les conclusions et recommandations du comité en vue d'améliorer le rendement et l'efficacité du conseil et de ses comités.

À la fin de 2019, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a demandé à un consultant externe d'étudier les tendances récentes et les pratiques exemplaires dans l'évaluation du conseil et des administrateurs. Le comité a discuté des résultats du rapport et a décidé d'améliorer davantage son mécanisme actuel, notamment en ayant recours à un facilitateur tiers tous les trois ans à compter de l'exercice 2020 en complément du questionnaire et en incluant certains membres de l'équipe de haute direction. En raison de l'impact de la pandémie de COVID-19, le nouveau processus a été reporté à l'exercice 2021. Par conséquent, pour l'exercice 2021, un facilitateur externe réalisera des entrevues individuelles et rédigera un rapport thématique sur les résultats de ces entrevues. Pour les exercices 2022 et 2023, la secrétaire de la Société gèrera l'évaluation par questionnaire, qui se concentrera sur les questions et les éléments dégagés par les résultats de l'année précédente, et le président du conseil rencontrera personnellement chacun des participants. Sauf en ce qui concerne les commentaires particuliers sur les pairs, qui seront communiqués aux administrateurs intéressés, les résultats du mécanisme interne et du mécanisme externe seront partagés avec le comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Sélection des administrateurs

Compétences et expérience des administrateurs

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé d'élaborer, de revoir et de contrôler les critères et les mécanismes de sélection des administrateurs. Le comité se sert de la grille de compétences suivante afin de faciliter l'examen des compétences et de l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs ainsi que du conseil dans son ensemble.

Administrateur/ Candidat	Compétences, expérience et expertise														Diversité			
	Gestion du risque	Développement de l'entreprise	Comptabilité financière / Audit	Marchés financiers	Stratégie	Ressources humaines	ESG / Santé et sécurité	International	Leadership au niveau de la direction	Relations gouvernementales / Politiques publiques	Ventes au détail / Distribution	Marketing / Publicité	Cybersécurité / Technologie	Fabrication / Chaîne d'approvisionnement	Expérience au sein de conseils de sociétés ouvertes	Zone géographique	Âge	Genre
Donald C. Berg	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	65	H
Maryse Bertrand	•	•	•	•		•	•		•	•					•	•	62	F
Marc Caira	•	•			•	•		•	•		•	•			•	•	67	H
Glenn J. Chamandy	•	•		•	•	•	•	•	•		•	•		•	•	•	59	H
Shirley E. Cunningham	•	•			•	•	•	•	•		•		•	•	•	•	60	F
Russell Goodman	•	•	•	•	•	•		•	•						•	•	67	H
Charles M. Herington	•	•	•	•	•	•		•	•			•	•		•	•	61	H
Luc Jobin	•	•	•	•	•	•	•	•	•			•	•		•	•	61	H
Craig A. Leavitt	•	•	•		•	•		•	•		•	•		•	•	•	60	H
Anne Martin-Vachon		•			•	•	•	•	•		•	•	•			•	59	F

Compétences, expérience et expertise	Description
Gestion du risque	Expérience dans les pratiques exemplaires dans la gestion du risque d'entreprise et dans la surveillance des programmes et des processus de gestion du risque d'entreprise
Développement de l'entreprise	Expérience en acquisitions, intégrations et autres activités de développement d'entreprise
Comptabilité financière/Audit	Expérience en comptabilité financière et en présentation de l'information, en particulier concernant les contrôles internes, les PCGR canadiens et américains et/ou les IFRS
Marchés financiers	Expérience en financement des sociétés, en financement, en marchés financiers, en négociation des produits de base et opérations de couverture
Stratégie	Expérience dans l'orientation stratégique et la croissance d'une organisation
Ressources humaines	Expérience et compréhension des enjeux et des pratiques exemplaires concernant les programmes de rémunération, les avantages sociaux, y compris les régimes incitatifs à court et à long terme, la planification de la relève, la gestion des talents et la gestion des risques liés à la rémunération
ESG / Santé et sécurité	Expérience dans les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et dans les questions de santé et sécurité au travail, d'environnement et de responsabilité sociale, notamment dans les pratiques exemplaires pour les sociétés
International	Expérience dans une organisation multinationale qui permet de comprendre les difficultés présentées par différents milieux culturels, politiques ou réglementaires
Leadership au niveau de la haute direction	Expérience de cadre supérieur dans une bonne équipe de gestion, notamment à titre de président, de chef de la direction ou de chef de l'exploitation d'une société ouverte ou d'une grande organisation
Relations gouvernementales / Politiques publiques	Expérience d'un environnement réglementé qui exige de comprendre les relations gouvernementales, l'administration publique, la réglementation et les politiques ainsi que les pratiques en matière de conformité et leur supervision
Vente au détail / Distribution	Expérience en supervision des effectifs de vente internes ainsi que des réseaux de distribution directs et tiers
Marketing / Publicité	Expérience en marketing et en publicité, de préférence en distribution de masse
Cybersécurité / Technologie	Expérience des outils et plateformes technologiques qui stimulent l'innovation et améliorent la continuité des affaires, les activités, la gestion de l'information, la cybersécurité, la protection des données, l'informatique en nuage et les médias sociaux
Fabrication / Chaîne d'approvisionnement	Connaissance des secteurs du textile, des vêtements et des articles de consommation intermédiaire, en particulier expérience dans la fabrication, la mise en marché, la promotion de l'image de marque et les questions de contrôle et/ou expérience en gestion de la chaîne d'approvisionnement
Expérience au sein de conseils d'administration de sociétés ouvertes	Expérience à titre d'administrateur indépendant au conseil de sociétés ouvertes
Zone géographique	Expérience de travail dans les régions pertinentes pour les activités de la Société

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, entre autres, la vente de détail et la distribution, les finances, la commercialisation, la fabrication, la chaîne d'approvisionnement, la technologie, le commerce international, les marchés financiers, les ressources humaines et les conseils d'administration de sociétés ouvertes. Ces domaines d'expertise s'ajoutent à des

aptitudes et à des attributs d'ordre général que le comité recherche chez tous les membres du conseil et les candidats aux postes d'administrateurs, à savoir un sens de l'éthique et un haut degré d'intégrité sur les plans personnel et professionnel, une sagesse pratique, un leadership au niveau de la haute direction, une vision stratégique, un solide jugement commercial, une volonté de consacrer le temps nécessaire pour s'acquitter des devoirs et responsabilités incombant aux membres du conseil et une 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 du conseil et des priorités stratégiques de la Société.

Diversité

La Société prône la diversité et l'inclusion à tous les niveaux sur les lieux 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 compétents et talentueux.

Comme il est énoncé dans sa politique sur la diversité, le conseil considère que la diversité au conseil est un élément essentiel de son efficacité. La diversité apporte au conseil les compétences, l'expérience, l'expertise et les perspectives complémentaires et pertinentes qui vont favoriser le bon fonctionnement de l'entreprise de la Société et la réalisation de ses objectifs stratégiques. Toutes les nominations d'administrateurs sont fondées sur le mérite, mais le conseil s'attend à ce qu'au moment de sélectionner et de présenter des candidats aux postes d'administrateurs, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale ne s'attarde pas uniquement aux compétences, à l'expérience et à l'expertise d'un candidat, mais également à d'autres facteurs comme le sexe, l'âge, l'origine ethnique et d'autres caractéristiques personnelles, ainsi qu'à l'expérience de travail dans les régions qui intéressent la Société. De plus, le conseil reconnaît que la représentativité des sexes est un aspect important de la diversité et reconnaît le rôle important que les femmes possédant les compétences et l'expérience pertinentes peuvent jouer en contribuant à la diversité des perspectives au conseil. Ainsi la politique de diversité du conseil oblige à rechercher des candidats au conseil selon des critères de diversité, en particulier à rechercher des candidates.

Quatre des dix (soit 40 %) candidats aux postes d'administrateurs se définissent comme membres de l'un des « groupes désignés » selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit les femmes, les personnes qui font partie des

minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées. Trois candidats aux postes d'administrateurs (soit 30 %) se définissent comme femmes et un candidat à un poste d'administrateur (soit 10 %) se définit comme membre d'un groupe de minorité visible. Le conseil n'a pas encore établi de cible précise en ce qui concerne la représentation des femmes et des personnes membres des groupes désignés. Compte tenu de la volonté de diversité du conseil et du mécanisme en place pour sélectionner les candidats susceptibles de répondre le mieux aux besoins du conseil, le conseil estime inutile pour le moment de fixer des objectifs de diversité particuliers.

La politique de diversité du conseil exige que chaque année, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale passe en revue et supervise la mise en œuvre de la politique afin de s'assurer de son efficacité et qu'il rende compte des résultats de sa révision au conseil. Depuis que la politique de diversité du conseil a été adoptée en février 2015, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a remarqué qu'il y a eu des progrès vers l'atteinte des objectifs de la Société en matière de diversité des sexes, en particulier grâce à l'augmentation du pourcentage d'administratrices, dont le nombre est passé de deux sur neuf membres du conseil en 2015 à trois sur dix candidats cette année.

Le texte de la politique de diversité du conseil est affiché sur le site Web de la Société à l'adresse www.gildancorp.com.

En ce qui a trait aux postes de haute direction, la Société n'a pas établi d'objectifs précis concernant la représentation des femmes et des autres personnes faisant partie des groupes désignés à ce niveau en raison de la petite taille de ce groupe. À l'heure actuelle on compte cinq membres de la haute direction, et l'un d'entre eux (soit 20 %) se définit comme membre d'un groupe de minorité visible. La Société reconnaît que pour améliorer la représentation des femmes et d'autres candidats issus des minorités aux postes de haute direction, il faut développer convenablement le bassin de gens compétents et talentueux. Il s'agit d'une des nombreuses initiatives stratégiques contenues dans la politique de la Société sur la diversité et l'inclusion, qui incarne la volonté de Gildan de favoriser, faire croître et préserver une culture de diversité et d'inclusion dans l'entreprise. Les autres initiatives stratégiques comprennent les partenariats avec des

organismes intéressés par la diversité, la mise en place de formations sur le leadership inclusif, la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'entreprise et le lancement de programmes de commandites pour les personnes au talent très prometteur et diversifié.

Nomination des administrateurs

Lorsque le comité de gouvernance et de responsabilité sociale trouve 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. Cependant, avant de recommander un nouveau candidat au poste d'administrateur, le président du conseil et le président de chaque comité rencontrent le candidat afin de déterminer son intérêt à siéger au conseil ainsi que le temps et l'énergie qu'il pourra consacrer à ses fonctions. Dans certaines circonstances, le comité peut demander à des entreprises de recrutement de proposer des candidats à un poste d'administrateur, auquel cas il fixe la rémunération et les autres conditions du mandat de cette entreprise.

Planification de la relève et renouvellement du conseil

Le conseil reconnaît l'importance de son renouvellement régulier pour maximiser son efficacité à long terme. En conséquence, il a adopté une politique selon laquelle un administrateur qui atteint l'âge de 72 ans ou qui siège depuis 15 ans au conseil, selon le premier terme atteint, ne pourra pas demander sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante, à moins que le conseil n'en décide autrement. La décision de prolonger le mandat d'un administrateur sera examinée par le conseil tous les ans.

Le conseil reconnaît également l'importance du renouvellement des présidents du conseil et des comités afin d'assurer l'efficacité globale de ceux-ci. Par conséquent, la politique prévoit aussi que le président du conseil est en poste pour un mandat de cinq ans, renouvelable pour une période supplémentaire maximale de cinq ans, au gré du conseil, et que les présidents des comités sont en poste pour un mandat de cinq ans, renouvelable pour une période supplémentaire de deux ans ou plus, au gré du conseil.

Modification de 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, selon les lignes directrices de Gildan sur la gouvernance, l'administrateur doit offrir de démissionner du conseil afin de permettre au comité de gouvernance et de responsabilité sociale d'examiner les conséquences de ce changement dans la composition du conseil et de recommander au conseil les mesures à prendre, le cas échéant.

Autres postes d'administrateurs

Les administrateurs sont invités à limiter le nombre de conseils d'administration auxquels ils siègent.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale tiendra compte des lignes directrices suivantes, entre autres, au moment de déterminer si un administrateur 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 un autre poste de haute direction d'une société ouverte 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 à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes, y compris Gildan, sans obtenir 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 (de société ouverte, fermée ou à but non lucratif) afin que ceux-ci puissent évaluer si l'administrateur

continuera d'être en mesure de consacrer suffisamment de temps aux affaires de la Société. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale peut, à son gré et dans certaines circonstances, déterminer si un administrateur est apte à agir à titre d'administrateur d'un nombre de sociétés ouvertes qui dépasse celui prévu dans les lignes directrices susmentionnées et fera part de sa décision à ce sujet au conseil.

De plus, en raison de la teneur du rôle et des responsabilités des membres du comité d'audit et des finances, le président du conseil et celui du comité de gouvernance et de

responsabilité sociale doivent examiner toute invitation faite à un membre du comité d'audit et des finances de siéger au comité d'audit d'une autre entité cotée en Bourse. Si un membre du comité d'audit et des finances siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, y compris celui de la Société, le conseil détermine si ces postes simultanés nuisent à la capacité de ce membre de bien servir les intérêts du comité d'audit et des finances de Gildan. Le conseil demandera alors que la situation soit corrigée ou fera savoir, comme il se doit, que ces postes occupés simultanément ne nuisent pas à la capacité de l'administrateur d'agir à titre de membre du comité.

Orientation et formation continue à l'intention des administrateurs

Lorsqu'ils sont bien informés des activités de la Société, de son secteur d'activité et de ses initiatives stratégiques, les administrateurs peuvent mieux exercer leurs fonctions de supervision. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable de l'élaboration, du contrôle et de l'examen des programmes d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs de Gildan et il doit s'assurer que les membres du conseil ont accès à de la formation et à de l'information concernant la Société de manière continue et au besoin.

Orientation

Pour que chaque nouvel administrateur joue son rôle de façon efficace, ceux-ci doivent connaître la Société et ses activités. Pour que le conseil puisse tirer le maximum de profit de leurs compétences et de leur expérience, 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, son programme de conformité et sa situation financière. En plus de cette trousse d'information, chaque nouvel administrateur participe également à des rencontres d'orientation individuelles avec le président et chef de la direction ainsi que d'autres membres de la haute direction de Gildan pour discuter de ces points.

Il incombe en outre au comité de gouvernance et de responsabilité sociale de veiller à ce 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. Les nouveaux administrateurs participent à une réunion individuelle avec le Conseil pour y discuter des priorités et des attentes du conseil et de chacun des comités.

Formation continue

Pour aider les administrateurs à parfaire leurs connaissances des activités de Gildan, les membres de la direction font régulièrement des présentations au conseil sur les principaux domaines d'activité de la Société, sur des questions touchant les finances et l'exploitation ainsi que le secteur dans son ensemble. Ces présentations portent sur les conditions et les tendances sur le marché susceptibles de se répercuter sur les activités de la Société et d'influer sur sa stratégie, de même que les principaux risques et possibilités pour la Société. Les administrateurs assistent également à une réunion de planification stratégique annuelle au cours de laquelle ils ont la possibilité d'examiner le plan stratégique à long terme de la Société et d'en discuter avec les membres de la direction. Les administrateurs sont invités à proposer des thèmes qu'ils voudraient aborder dans le cadre du programme de formation, et la direction organisera des présentations à ce sujet, qui comprendront des présentations faites par des

conseillers externes, au besoin. Au niveau des comités, le président de chacun des comités s'assure que divers sujets de formation continue sont ajoutés à l'ordre du jour des réunions du comité tout au long de l'année. Par exemple, des conseillers externes fournissent régulièrement au comité de gouvernance et de responsabilité sociale ainsi qu'au comité de rémunération et des ressources humaines de l'information sur l'évolution des pratiques en matière de gouvernance et de rémunération de la haute direction, respectivement. De plus, la direction présente un survol des principales politiques et pratiques comptables au comité d'audit et des finances à chacune de ses réunions trimestrielles.

De plus, les administrateurs ont la possibilité de visiter les bureaux, installations et exploitations de la Société. À l'exception de Luc Jobin, qui s'est joint au conseil en février 2020, tout juste avant le début de la pandémie de COVID-19 et la mise en place des restrictions de voyage qui en ont résulté, tous les membres du conseil ont visité le principal complexe de fabrication de Gildan au Honduras et la majorité des administrateurs ont visité le centre de distribution en gros de Gildan à Eden, en Caroline du Nord, ses installations de filature à Salisbury et à Mocksville, en Caroline du Nord, son centre de distribution au détail à Charleston, en Caroline du Sud et son bureau des ventes à la Barbade. Au cours de ces voyages, les membres du conseil ont la possibilité de s'entretenir avec les gestionnaires locaux pour ainsi mieux comprendre les activités de Gildan. Les

gestionnaires locaux font des présentations aux membres du conseil sur une gamme de sujets se rapportant aux activités d'exploitation locales et les membres du conseil font des tournées approfondies des installations. Tous les administrateurs ont assisté à des salons commerciaux, ce qui les a renseignés sur le secteur des vêtements à imprimer ainsi que sur les principaux clients et concurrents de Gildan.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine également les renseignements sur les possibilités de formation donnée par des tiers et il veille à ce que les administrateurs soient au courant de ces possibilités. Afin d'inciter les administrateurs à participer à des séances de formation donnée par des tiers, la Société rembourse à chaque administrateur un montant annuel prédéterminé visant à couvrir les dépenses liées à la participation à ces séances.

Enfin, les membres du conseil ont un accès sans restriction aux membres de la direction et aux employés de la Société. Le conseil encourage la direction à faire des présentations au conseil lorsque l'expertise ou l'aide de ce dernier pourrait aider les membres du conseil à mieux comprendre un problème particulier sur lequel ils doivent se pencher. Les invitations périodiques à des dîners prévus par le conseil, qui ont lieu dans la soirée suivant les réunions régulières du conseil, faites aux membres de l'équipe de direction facilitent également les interactions avec la direction.

Certains exposés de formation continue présentés au conseil et à ses comités depuis le début de 2020 sont indiqués dans le tableau suivant :

Formation	Date	Participants
Exposé d'un fournisseur de services sur les déclarations ESG, abordant notamment les normes de communication de l'information ESG, les tendances du marché dans la communication future de ces informations, la comparaison avec les groupes de référence et les pratiques exemplaires	18 février 2020	Tous les administrateurs
Aperçu de la politique comptable de Gildan relative aux coûts connexes aux acquisitions et aux restructurations présenté par l'équipe des finances	18 février 2020	Tous les administrateurs
Participation à une classe de maître de deux jours de la National Association of Corporate Directors (NACD) accompagnée de présentations sur les sujets suivants : <ul style="list-style-type: none"> – Transformation numérique - Stratégie de modèle d'entreprise, dynamique concurrentielle, stratégie d'investissement et technologies émergentes dans la transformation numérique – Perspectives économiques - Forces clés façonnant l'économie de 2020 et des années à venir, et tendances que les dirigeants doivent surveiller pour assurer une surveillance efficace de l'entreprise – Surveillance du risque atypique par le conseil d'administration - Naviguer et atténuer les risques perturbateurs – Rôle du conseil d'administration en matière d'ESG et de durabilité - Évolution du rôle du conseil d'administration en cette ère de responsabilité et de risque accrus – Économie et cybersécurité - Meilleures pratiques en matière de cybersécurité et rôle du conseil dans la surveillance efficace des données – Planification de la relève du chef de la direction - Conception et mise en place d'un processus efficace en matière de relève du chef de la direction – Exercice portant sur la dynamique au sein du conseil - Apprendre à atténuer la tension dans la salle de conférence pour éviter le risque de stagnation et rétablir une interaction positive et productive 	5 et 6 mars 2020	Donald C. Berg Maryse Bertrand Shirley E. Cunningham
Participation à une session de formation continue de Diligent Insights – Mesurer l'actionnariat des parties prenantes – Paramètres ESG et rôle du conseil	16 juin 2020	Maryse Bertrand
Participation à un événement du Chief Executive Group appelé « CEO Rising Summit »	16 juin 2020	Charles Herington
Présentation donnée par l'équipe du marketing sur le rôle du marketing dans le réseau des vêtements à imprimer, y compris un aperçu des facteurs clés qui déterminent les décisions d'achat dans ce réseau	28 juillet 2020	Tous les administrateurs
Présentation donnée par l'équipe de fabrication sur le secteur des vêtements médicaux (et le marché de l'équipement de protection individuelle en particulier) à la lumière de l'augmentation de la demande en raison de la COVID-19	28 juillet 2020	Tous les administrateurs
Aperçu de la politique comptable de Gildan relative à l'établissement du coût des stocks, y compris la comptabilisation des coûts pour la période	28 juillet 2020	Tous les administrateurs
Participation à un programme de formation continue - Planification de la relève pour les administrateurs principaux et les présidents de conseil	13 novembre 2020	Maryse Bertrand
Participation aux sujets d'actualité du Centre d'expertise en gouvernance de PwC sur lesquels les membres des comités d'audit sont susceptibles de se concentrer lorsqu'ils préparent les réunions de fin d'année des comités (notamment les évaluations et les dépréciations, le TIOL, les rappels de la SEC et les déclarations ESG)	10 décembre 2020	Charles Herington

Service de conseillers indépendants

Dans l'exécution de leurs responsabilités, le conseil ou les comités du conseil peuvent, à condition d'en informer le président du conseil, prendre un conseiller externe pour

obtenir des conseils et de l'aide, aux frais de la Société. Un administrateur peut également, sous réserve de l'approbation du président du conseil, faire appel à un conseiller externe aux frais de la Société.

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est déterminée par le conseil en fonction des analyses et des recommandations du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Conformément à son mandat, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine régulièrement le bien-fondé et la forme de la rémunération des administrateurs externes et fait des recommandations à ce sujet au conseil, en tenant compte des responsabilités et des risques liés à ces postes ainsi que de l'importance de ne pas compromettre l'indépendance des administrateurs. Le comité examine en outre régulièrement le montant et la forme de la rémunération du président du conseil et des présidents de comité et fait des recommandations au conseil à ce sujet. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale peut demander à un consultant de le conseiller sur la rémunération des

administrateurs et fixer la rémunération et les autres conditions du mandat de ce consultant.

En pratique, tous les deux ans, le comité demande à un consultant de mener une étude comparative de la rémunération des administrateurs externes en fonction du même groupe de référence que celui utilisé pour comparer la rémunération des membres de la haute direction. Selon les résultats des études comparatives, le comité recommande ensuite au conseil les ajustements à la rémunération des administrateurs externes nécessaires ou appropriés pour atteindre les objectifs du régime de rémunération des administrateurs de la Société. Ces études comparatives ont été réalisées au cours des exercices 2017 et 2019 (et mises à jour en 2020). Voir la rubrique intitulée « Rémunération des administrateurs ».

Informations sur le comité d'audit

Les règles des ACVM obligent les émetteurs à inclure dans leur notice annuelle le mandat de leur comité d'audit et des informations sur la composition du comité, la formation et l'expérience de ses membres, ainsi que les honoraires versés à l'auditeur externe. Pour de plus amples renseignements sur le comité d'audit et des finances de Gildan, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « informations sur le comité d'audit » figurant dans la notice annuelle de la Société datée du 26 février 2021, publiée sur le site www.sedar.com ou www.sec.gov ou qui peut être obtenue gratuitement sur demande adressée à la secrétaire de la Société.

Gestion du risque

La surveillance efficace des risques est une priorité importante du conseil. Le cadre de gestion des risques mis en place par le conseil :

- lui permet de comprendre les principaux risques auxquels sont exposées l'entreprise et la stratégie de la Société;
- répartit les responsabilités de surveillance des risques entre le conseil plénier et ses comités;
- assure la surveillance des systèmes visant à repérer et gérer les risques commerciaux et occasions d'affaires;
- favorise une culture de juste appréciation du risque.

La responsabilité de surveillance du risque qui incombe au conseil est assumée tant par le conseil plénier que par ses comités. Le conseil supervise à la fois les mécanismes visant à cerner les risques commerciaux et les occasions d'affaires et les mécanismes visant à les gérer. Le comité d'audit et des finances surveille la gestion du risque financier découlant des taux de change, des taux d'intérêt, du cours des actions et des matières premières, de même que les risques liés aux états financiers, à la déclaration de l'information financière de la Société et aux questions de comptabilité.

Le comité de rémunération et des ressources humaines surveille les risques posés par les politiques de rémunération et les risques associés à chaque composante de la rémunération globale des membres de la haute direction. Le comité surveille en outre la gestion des risques posés à la santé et à la sécurité des salariés de la Société dans le monde entier.

Enfin, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale surveille la conformité aux politiques et pratiques de la Société en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de responsabilité sociale, de conformité environnementale, de sûreté et de sécurité des produits.

Bien qu'il incombe au conseil de surveiller la gestion du risque, il revient à la direction de Gildan de gérer les risques. La direction a mis en œuvre un programme de gestion du risque de l'entreprise (« GRE ») officiel qui est conçu pour cerner et gérer en permanence les principaux risques auxquels fait face la Société. Chaque trimestre, le conseil reçoit des rapports de la direction sur les principaux indicateurs de risque pour chaque unité sectorielle principale de la Société et, une fois l'an, la direction présente au conseil une mise à jour du programme de GRE dans le cadre de l'examen du plan stratégique à long terme de la Société. En 2020, en raison de l'impact de la pandémie de COVID-19, la mise à jour annuelle du programme de GRE comprenait un rapport spécifique sur les mesures prises par les équipes chargées de la gestion du risque et de l'exploitation pour répondre à la pandémie de COVID-19, notamment la création d'un groupe de travail pour surveiller les risques et les stratégies d'atténuation, l'élaboration et le déploiement de mesures de biosécurité normalisées pour protéger la santé et la sécurité des employés, le perfectionnement des plans de continuité des activités de fabrication et de distribution pour

répondre efficacement à la perturbation causée par la pandémie, et la création d'un registre des risques liés à la COVID-19 et d'indicateurs de risques clés.

La direction a également mis sur pied un comité permanent sur la conformité, présidé par le président et chef de la direction, dont le mandat consiste à surveiller la conformité de la Société aux lois et règlements applicables ainsi qu'à ses politiques, procédures et programmes dans l'ensemble de l'entreprise. Le comité permanent sur la conformité fournit au comité sur la gouvernance et la responsabilité sociale des rapports trimestriels sur les activités et les programmes en matière d'éthique et de conformité de la Société, y compris les risques ou les problèmes liés à la conformité qui sont cernés par le comité permanent sur la conformité ou portés à son attention sur la ligne directe de dénonciation de la Société.

Enfin, le comité de gestion des risques financiers, coprésidé par le président et chef de la direction et le premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, à la tâche de superviser la mise en œuvre de politiques, des procédures et des stratégies visant à gérer les risques financiers de la Société. Le comité de gestion des risques financiers fournit des rapports trimestriels au comité d'audit et des finances au sujet des risques financiers de la Société à l'égard des devises, des taux d'intérêt et de la fluctuation du prix des matières premières, de ses liquidités et de sa situation financière ainsi que de ses stratégies de couverture.

Pour obtenir une description détaillée des principaux risques de Gildan, voir la rubrique intitulée « Risques et incertitudes » dans le rapport de gestion de la Société daté du 26 février 2021.

Planification de la relève - chef de la direction et membres de la haute direction

Il incombe au conseil d'administration, directement et par l'entremise du comité de rémunération et des ressources humaines, de valider les mécanismes nécessaires à la planification de la relève du président et chef de la direction et des autres postes de direction clés. Le conseil aborde officiellement la planification de la relève au moins une fois

par année lors d'une réunion privée avec le président et chef de la direction. À la réunion, le président et chef de la direction présente au conseil les plans de relève pour son poste et ceux des membres de la haute direction. Le conseil évalue si une vacance éventuelle peut être comblée par une personne qualifiée en discutant des qualifications requises

pour les postes clés, des compétences et des possibilités de formation de chaque remplaçant éventuel et du rendement

de chaque membre de la haute direction dans son rôle actuel.

Planification stratégique

Le conseil supervise la planification des objectifs stratégiques de la Société, les progrès réalisés à cet égard et les résultats obtenus. Chaque année, le conseil tient une réunion spéciale où il passe en revue les plans stratégiques annuels et à long terme de la Société et en discute avec la direction. Il examine et analyse les principaux risques auxquels fait face l'entreprise, les tendances et les nouveautés dans l'industrie

et les possibilités stratégiques importantes. À chaque réunion trimestrielle régulière, le conseil discute de stratégie avec la direction et vérifie l'état d'avancement du plan stratégique. Le conseil mesure le succès et la réalisation du plan stratégique de Gildan en évaluant le rendement de la Société par rapport aux objectifs annuels établis chaque année par le président et chef de la direction et approuvés par le conseil.

Interaction avec les actionnaires

Le conseil reconnaît l'importance d'établir des communications constructives et significatives avec les actionnaires de la Société et apprécie leurs commentaires et leurs idées. Le conseil encourage l'interaction avec les actionnaires et croit qu'il est essentiel d'interagir directement et régulièrement avec eux. Pour faciliter cette interaction, le conseil a adopté une politique en matière d'interaction avec les actionnaires, qui décrit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires et vice versa et les sujets qui peuvent être abordés par le conseil.

d'un comité du conseil ou un administrateur pour discuter de questions de gouvernance dont le conseil est directement responsable. Le président du conseil examinera cette demande de rencontre avec le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et la secrétaire de Gildan. Le conseil se réserve le droit de rejeter la demande de rencontre s'il l'estime indiqué, notamment parce que l'objet de la rencontre ne porte pas sur une question de gouvernance et relève davantage de la direction.

Comme il est indiqué dans la politique, le conseil encourage les actionnaires à assister aux assemblées annuelles des actionnaires de la Société puisqu'il s'agit d'une occasion unique pour discuter de la gouvernance de la Société et d'autres questions importantes. Entre les assemblées annuelles, le conseil encourage les actionnaires à communiquer leurs observations directement au conseil (aux soins de la secrétaire) soit (i) par la poste dans une enveloppe portant l'inscription « confidentiel » adressée au conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan Inc., 600, boulevard De Maisonneuve Ouest, 33^e étage, Montréal (Québec) H3A 3J2 Canada, soit (ii) par courriel à l'adresse corporate.governance@gildan.com.

Enfin, la politique prévoit que le président du conseil sollicitera de temps à autre des rencontres avec les investisseurs institutionnels clés de la Société, afin d'encourager un dialogue direct et ouvert sur la gouvernance d'entreprise et d'autres sujets d'importance. À cet effet, le président du conseil, en collaboration avec le président du comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise, a élaboré un plan d'interaction pour 2020 et, au cours de l'année, a rencontré quatre actionnaires institutionnels clés de Gildan. Des rapports de ces rencontres ont été présentés au comité de gouvernance et de responsabilité sociale. D'autres rencontres de ce type auront lieu au cours de l'exercice 2021.

La politique prévoit également que les actionnaires peuvent demander de rencontrer le président du conseil, le président

On peut consulter la politique en matière d'interaction avec les actionnaires sur le site Web de la Société à l'adresse www.gildancorp.com.

OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS

Le 20 février 2020, la Société a annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités en vue de racheter à des fins d'annulation un maximum de 9 939 154 actions ordinaires, soit environ 5 % des actions ordinaires de la Société alors émises et en circulation. La Société était autorisée à faire des rachats aux termes de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités du 27 février 2020 au 26 février 2021 conformément aux exigences de la TSX. Au cours du premier trimestre de

l'exercice 2020, la Société a racheté à des fins d'annulation un total de 843 038 actions ordinaires dans le cadre de ses programmes d'offre publique de rachat dans le cours normal des activités moyennant un coût total de 23,2 millions de dollars. Compte tenu de la gravité de la crise causée par la pandémie de COVID-19 et du contexte économique incertain, en mars 2020, la Société a suspendu les rachats d'actions aux termes de son offre publique de rachat dans le cours normal des activités.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

En date du 9 mars 2021, les administrateurs et membres de la haute direction, anciens ou actuels, de la Société, ne devaient aucune somme à la Société, compte non tenu des avances pour déplacement permises par les lois sur les

valeurs mobilières. Aucune sûreté n'a été fournie à la Société, à l'une de ses filiales ou à une autre entité en garantie d'une dette et aucune remise de dette n'a été accordée au cours de l'exercice 2020.

Information supplémentaire

La Société est un émetteur assujéti en vertu de la législation sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada, de sorte qu'elle est tenue de déposer des états financiers et des circulaires de sollicitation de procurations par la direction auprès des autorités en valeurs mobilières des provinces. La Société dépose également une notice annuelle auprès des autorités en valeurs mobilières. On peut obtenir des exemplaires de la dernière notice annuelle, des derniers états financiers audités, états financiers intermédiaires et rapports de gestion déposés depuis les derniers états financiers audités et de la dernière circulaire de sollicitation de

procurations de la direction de la Société en en faisant la demande à la secrétaire de la Société, Tour KPMG, 600, boulevard De Maisonneuve Ouest, 33^e étage, Montréal (Québec) H3A 3J2. Ces documents sont aussi publiés aux adresses www.sedar.com et www.sec.gov ou sur le site Web de Gildan, à l'adresse www.gildan.com. L'information financière est présentée dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Société portant sur son dernier exercice clos. La Société peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande provient d'une personne qui ne détient pas de titres de la Société.

Propositions d'actionnaires pour l'assemblée annuelle de 2021

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 31 décembre 2021.

Approbation de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Le contenu et l'envoi de la présente circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration.

Montréal (Québec) Canada, le 9 mars 2021.

ANNEXE A

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration (le « conseil ») a la responsabilité de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société tout en tenant compte de ses intérêts à long terme.

Plusieurs responsabilités du conseil sont déléguées à l'un de ses trois comités permanents : le comité d'audit et des finances, le comité de rémunération et des ressources humaines et le comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Ces responsabilités déléguées sont énoncées dans le mandat de chacun des comités. Cependant, l'adoption de ces mandats et la délégation de ces responsabilités ne libèrent pas le conseil de ses responsabilités générales.

Bien que la direction s'occupe de diriger les activités quotidiennes de la Société, le conseil a une responsabilité de gérance et s'occupe d'évaluer et de surveiller régulièrement le rendement de la direction.

Même si des administrateurs peuvent être élus par les actionnaires afin d'apporter une expertise ou un éclairage spécial aux délibérations du conseil, ils ne sont pas choisis pour représenter un groupe d'intérêts en particulier. Toutes les décisions de chacun des membres du conseil doivent être prises au mieux des intérêts de la Société.

Les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et lire tous les documents de la réunion à l'avance. Ils doivent participer activement aux discussions et décisions du conseil.

Le conseil approuve toutes les questions qui sont expressément de son ressort aux termes des présentes, de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et des autres règles, lois ou règlements applicables ainsi que des statuts et des règlements administratifs de la Société.

1. Composition et quorum

Le conseil est composé d'au moins 5 membres et d'au plus 12 membres. Le conseil se compose en majorité de personnes qui sont des administrateurs indépendants, comme il est déterminé par le conseil.

Le quorum à toute réunion du conseil est constitué de la majorité des administrateurs en fonction.

2. Fréquence des réunions

- Les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin.

3. Mandat

Le conseil a notamment les responsabilités suivantes :

- a) *En ce qui concerne la planification stratégique et la gestion du risque*
 - 1) conseiller la direction au sujet des questions stratégiques;
 - 2) approuver le plan stratégique à long terme de la Société, en tenant compte notamment des possibilités et des risques de l'entreprise, et superviser l'efficacité du processus de planification stratégique;

- 3) approuver le plan d'affaires annuel de la Société et ses budgets d'exploitation et d'investissement annuels, y compris l'allocation des capitaux, les arrangements de financement, les dépenses et les opérations dont la valeur est supérieure au seuil fixé par le conseil;
 - 4) surveiller le rendement de la Société en rapport avec ses plans stratégiques et annuels à long terme ainsi que les budgets annuels d'exploitation et d'investissement;
 - 5) superviser les systèmes en place permettant l'identification des risques et des opportunités de l'entreprise et superviser la mise en œuvre de mécanismes pour gérer ces risques et opportunités;
 - 6) approuver l'émission de titres et les opérations réalisées hors du cours normal des affaires, y compris les propositions de fusion ou d'acquisitions ou d'autres investissements ou dessaisissement importants;
 - 7) approuver les politiques de dividendes et, s'il y a lieu, la déclaration de dividendes.
- b) *En ce qui concerne les ressources humaines, la rémunération de la haute direction et l'évaluation du rendement*
- 1) nommer le chef de la direction et approuver la nomination d'autres membres de la haute direction de la Société;
 - 2) approuver les objectifs annuels du chef de la direction et suivre le progrès de ces objectifs;
 - 3) surveiller et évaluer le rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la Société et approuver leur rémunération à court et à long terme en tenant compte des attentes du conseil et des objectifs fixés;
 - 4) superviser la prise de mesures qui lient une part appropriée de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction tant au rendement à court terme qu'au rendement à long terme de la Société, compte tenu des avantages et des risques associés aux différents mécanismes de rémunération;
 - 5) superviser les processus aux fins du recrutement, de la formation, du perfectionnement et de la fidélisation de membres de la haute direction démontrant un haut degré d'intégrité et de compétence;
 - 6) superviser le processus de planification de la relève de la direction, y compris la planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction.
- c) *En ce qui concerne les questions financières et les contrôles internes*
- 1) contrôler l'intégrité et la qualité du processus de communication de l'information comptable et financière, des contrôles et procédures de déclaration et des systèmes de contrôle internes à l'égard de l'information financière de la Société;
 - 2) vérifier l'indépendance, les qualifications et le rendement de l'auditeur externe;
 - 3) examiner et approuver le contenu général de certains documents, ainsi que le rapport du comité d'audit et des finances sur les aspects financiers de ceux-ci, à savoir les états financiers consolidés annuels et intermédiaires, la notice annuelle, le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, le rapport de gestion, les prospectus, les déclarations d'inscription, les

notices d'offre, les formulaires 6-K (y compris les compléments d'information) et 40-F et le communiqué de presse sur les bénéfices avant leur communication au public ou leur dépôt auprès des organismes de réglementation au Canada ou aux États-Unis;

- 4) superviser l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;
- 5) vérifier la conformité de la Société aux exigences légales et réglementaires applicables;
- 6) revoir régulièrement la politique de communication de l'information de la Société et superviser les communications de la Société avec les analystes, les investisseurs, les médias et le public.

d) *En ce qui concerne les questions de gouvernance et d'éthique*

- 1) établir une culture d'entreprise en matière d'éthique au sein de la Société;
- 2) prendre des mesures raisonnables pour s'assurer de l'intégrité de la direction et s'assurer que la direction crée une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société;
- 3) surveiller et examiner régulièrement l'approche de la Société en matière de gouvernance, ainsi que ses principes et pratiques en matière de gouvernance, y compris la détermination des décisions devant être soumises à l'approbation du conseil;
- 4) examiner la politique en matière d'interaction avec les actionnaires et la communication adéquate de celles-ci au public;
- 5) adopter le code d'éthique de la Société (le « **code** ») et revoir celui-ci régulièrement ainsi que les autres politiques que le conseil peut approuver de temps à autre (les « **politiques** »), contrôler la conformité de la Société au code et aux politiques, approuver toute renonciation à l'application du code et des politiques par les administrateurs et dirigeants et la communication adéquate d'une telle renonciation, et approuver les modifications au code et aux politiques;
- 6) superviser l'évaluation annuelle du rendement du conseil, des comités du conseil, du président du conseil et de chacun des comités et de chaque administrateur;
- 7) adopter et passer en revue les programmes d'orientation et de formation continue pour les administrateurs;
- 8) superviser le processus de planification de la relève pour les membres du conseil, le président du conseil et les présidents de comité;
- 9) examiner la taille et la composition du conseil et de ses comités en fonction des compétences, des qualifications et des qualités personnelles recherchées chez les membres du conseil;
- 10) approuver la liste des candidats aux postes d'administrateurs en vue de leur élection par les actionnaires.

e) *En ce qui concerne les pratiques en matière de responsabilité environnementale et sociale*

- surveiller et examiner, s'il y a lieu, les pratiques de la Société en matière de responsabilité environnementale et sociale.

4. Mode de fonctionnement

- 1) les réunions du conseil ont lieu au moins une fois par trimestre et au besoin; de plus, au moins une réunion spéciale du conseil est tenue chaque année pour examiner le plan stratégique à long terme de la Société;
- 2) le président du conseil établit l'ordre du jour de chaque réunion du conseil en consultation avec le chef de la direction, le chef des services financiers, la secrétaire de la Société et les administrateurs indépendants; l'ordre du jour et les documents nécessaires sont fournis aux administrateurs de la Société en temps opportun avant toute réunion du conseil;
- 3) les administrateurs indépendants se rencontrent, sans la présence de la direction et des autres administrateurs non indépendants, sous la présidence du président du conseil, à chaque réunion prévue au calendrier et à chaque réunion spéciale du conseil;
- 4) en plus d'assister à toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent, les administrateurs sont encouragés à assister aux réunions des autres comités;
- 5) le conseil évalue annuellement la pertinence de son mandat;
- 6) le comité de gouvernance et de responsabilité sociale supervise annuellement l'évaluation du rendement de chaque administrateur, du conseil dans son ensemble, des comités du conseil, du président du conseil et du président de chacun des comités.

* * * * *

ANNEXE B

INCITATIFS À LONG TERME

RILT

Le RILT a été adopté en 1998 aux fins de l'octroi d'options; il a par la suite été modifié afin, notamment, de permettre au conseil d'administration d'octroyer des UAI visant des actions nouvelles et des UAI visant des actions émises aux membres de la haute direction et aux employés clés de la Société et de ses filiales (les « **participants au RILT** ») afin de les encourager à travailler et à participer à la croissance et au développement de la Société et d'aider la Société à recruter, à fidéliser et à motiver les membres de la haute direction et ses employés clés. Le RILT est administré par le conseil d'administration, qui a délégué certaines responsabilités au comité de rémunération et des ressources humaines.

Un total de 12 000 632 actions ordinaires ont été réservées à des fins d'émission aux fins de l'exercice d'options et de l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles octroyées aux termes du RILT (« **réserve totale** »). Si d'autres actions ordinaires deviennent disponibles aux termes du RILT par suite de l'expiration ou de la résiliation d'options ou d'UAI visant des actions nouvelles, ces actions seront alors disponibles à des fins d'émission au moment de l'exercice d'options ou de l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles, le tout sans augmenter la réserve totale. Au 9 mars 2021, la réserve totale représentait 6,05 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société. De la réserve totale, 117 606 actions ordinaires demeurent disponibles à des fins d'octroi d'options et d'UAI visant des actions nouvelles au 9 mars 2021, soit 0,06 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société.

Options

Les options donnent le droit à leur porteur de souscrire des actions ordinaires selon les modalités prévues dans le RILT. Le prix d'exercice payable pour chaque action ordinaire visée par une option est déterminé par le conseil d'administration à la date d'octroi, mais il ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX ou, s'il est plus élevé, au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi effective. Les options doivent être exercées pendant la période fixée par le conseil d'administration, laquelle ne peut dépasser dix ans suivant la date d'octroi, à moins que la date d'expiration ne tombe au cours d'une période d'interdiction (une période que la Société s'impose pendant laquelle les administrateurs, dirigeants et certains employés ne peuvent pas négocier les titres de la Société) ou dans les dix jours suivant la fin de cette période d'interdiction, auquel cas la période d'exercice des options est prolongée d'au plus dix jours ouvrables. Au 9 mars 2021, un total de 3 519 127 options étaient en cours, soit 1,77 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société.

UAI visant des actions nouvelles

Les UAI visant des actions nouvelles représentent le droit qu'a la personne à qui sont octroyées de telles unités de recevoir des actions ordinaires à la date d'acquisition des droits. À la fin de la période d'acquisition des droits, qui ne peut dépasser dix ans, les actions ordinaires auxquelles a droit un porteur d'UAI visant des actions nouvelles seront des actions nouvelles, dans la limite permise par la réserve totale. Le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire de fixer la date d'octroi des UAI visant des actions nouvelles, la date à laquelle les droits aux attributions sont entièrement acquis et les autres modalités de cette attribution. Toutefois, les octrois d'UAI visant des actions nouvelles sans périodes d'acquisition minimales, s'il en est, ne peuvent dépasser 5 % de la réserve totale. Au 9 mars 2021, un total de 17 818 UAI visant des actions nouvelles étaient en cours, soit 0,01 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société.

UAI visant des actions émises

Les UAI visant des actions émises ont les mêmes caractéristiques que les UAI visant des actions nouvelles, mais (i) leur période d'acquisition des droits ne peut dépasser trois ans et (ii) à la fin de la période d'acquisition des droits, la Société demandera à un courtier tiers de remettre au porteur d'UAI visant des actions émises le nombre d'actions ordinaires visées par l'attribution dont les droits sont acquis, qu'il aura achetées sur le marché secondaire et/ou versera au porteur d'UAI visant des actions émises un montant en espèces à la place des actions ordinaires calculé selon la moyenne des cours de clôture des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition. Aucune action ordinaire nouvelle n'est émise aux termes de telles attributions, il y a donc absence de dilution. Au 9 mars 2021, un total de 1 374 227 UAI visant des actions émises étaient en cours.

Autres caractéristiques du RILT

Le RILT prévoit que (i) le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises par suite de l'exercice d'options ou de l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles, ainsi qu'en vertu des autres régimes et mécanismes de rémunération en actions de la Société, ne peut, à tout moment, dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation, s'il s'agit d'actions ordinaires pouvant être émises à des initiés de la Société, ou 20 % de la réserve totale, s'il s'agit d'actions ordinaires émises à une personne, et que (ii) le nombre d'actions ordinaires émises par suite de l'exercice d'options ou de l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles, ainsi qu'en vertu des autres régimes et mécanismes de rémunération en actions de la Société, ne peut, au cours d'une période de un an, dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation, s'il s'agit d'actions ordinaires émises à des initiés de la Société, ou 20 % de la réserve totale, s'il s'agit d'actions ordinaires émises à une personne.

De plus, les modalités du RILT prévoient qu'à moins d'une décision contraire du conseil d'administration, les options, les UAI visant des actions nouvelles et les droits aux UAI visant des actions émises octroyées aux termes du RILT seront acquis ou les UAI expireront de manière anticipée comme suit :

UAI visant des actions nouvelles et UAI visant des actions émises			
Motif de la cessation d'emploi	Options	Attribution liée au rendement ⁽²⁾	Attribution liée au temps
Congédiement pour un motif sérieux	Expiration immédiate de toutes les options en cours.	Expiration immédiate de toutes les attributions en cours.	Expiration immédiate de toutes les attributions en cours.
Démission	Délai de 60 jours pour exercer les options exerçables à compter de la démission.	Toutes les attributions en cours expirent immédiatement.	Toutes les attributions en cours expirent immédiatement.
Congédiement sans motif sérieux	Délai de 60 jours pour exercer les options exerçables à compter du congédiement.	Droit au nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ égal au nombre d'UAI proportionnel au nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date du congédiement sans motif sérieux multiplié par rapport à la période d'acquisition des droits originale multiplié par le pourcentage de droits acquis en fonction du rendement, établi à la date de cessation d'emploi.	Droit au nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ proportionnel au nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date du congédiement sans motif sérieux par rapport à la période d'acquisition des droits originale
Décès	Toutes les options deviennent exerçables dans un délai de douze mois suivant le décès.	Acquisition immédiate et totale des droits à toutes les attributions en cours. Droit au nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ proportionnel au pourcentage des droits acquis en fonction du rendement, établi à la date du décès.	Acquisition immédiate et totale des droits à toutes les attributions en cours.

UAI visant des actions nouvelles et UAI visant des actions émises			
Motif de la cessation d'emploi	Options	Attribution liée au rendement ⁽²⁾	Attribution liée au temps
Invalidité permanente	Toutes les options deviennent exerçables dans un délai de douze mois suivant la fin d'emploi.	Les droits à toutes les attributions en cours sont acquis immédiatement et en entier, et le porteur aura le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ déterminé en appliquant le pourcentage d'acquisition des droits en fonction du rendement, établi à la date de cessation d'emploi.	Les droits à toutes les attributions en cours sont acquis immédiatement et en entier.
Retraite, au sens donné à ce terme dans la politique de retraite ⁽³⁾	(i) Poursuite de l'acquisition des droits aux options attribuées au moins six (6) mois avant la date de la retraite selon le contrat d'options applicable et droit d'exercer les options exerçables jusqu'à leur date d'expiration; (ii) Expiration immédiate des options attribuées moins de six (6) mois avant la date de la retraite.	Poursuite de l'acquisition des droits aux attributions octroyées au moins six (6) mois avant la date de la retraite selon le contrat d'attributions applicable. Le porteur d'une attribution octroyée moins de six (6) mois avant la date de sa retraite aura le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ égal au nombre d'UAI proportionnel au nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date de sa retraite par rapport à la période d'acquisition des droits originale, multiplié par le pourcentage de droits acquis en fonction du rendement, établi à la fin de la période d'acquisition des droits originale.	Poursuite de l'acquisition des droits aux attributions octroyées au moins six (6) mois avant la date de la retraite selon le contrat d'attributions applicable. Le porteur d'une attribution octroyée moins de six (6) mois avant la date de sa retraite aura le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ proportionnel au nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date de la retraite par rapport à la période d'acquisition des droits originale.
Retraite anticipée, au sens donné à ce terme dans la politique de retraite ⁽³⁾	Droit à l'exercice des options exerçables à la date de la retraite anticipée jusqu'à leur expiration.	Droit au nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ égal au nombre d'UAI proportionnel au nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date de la retraite anticipée par rapport à la période d'acquisition des droits originale, multiplié par le pourcentage de droits acquis en fonction du rendement, établi à la fin de la période d'acquisition des droits originale.	Droit au nombre d'actions ordinaires ⁽¹⁾ proportionnel au nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date de la retraite anticipée par rapport à la période d'acquisition des droits originale.

(1) Ou, dans le cas des UAI visant des actions émises, au gré de la Société, l'équivalent en espèces.

(2) Les attributions liées au rendement expireront à la date d'acquisition des droits si les objectifs de rendement énoncés dans le contrat d'attributions applicable n'ont pas été atteints.

(3) Les participants au RILT sont admissibles à la retraite lorsqu'ils atteignent 55 ans, qu'ils ont cumulé au moins cinq années de service, et que leur âge, majoré de leur nombre d'années de service, totalise au moins 70. Les participants au RILT sont admissibles à la retraite anticipée lorsqu'ils atteignent 55 ans et qu'ils ont cumulé cinq années de service. Dans les deux cas, les participants au RILT doivent signer une entente de non-concurrence et de non-sollicitation avec la Société afin d'être admissibles aux conditions d'acquisition des droits prolongées. Si un participant au RILT ne respecte pas le critère de retraite ou de retraite anticipée, un départ volontaire de son emploi est considéré comme une démission aux termes du RILT.

En outre, à la réalisation d'une opération qui donnerait lieu à un changement de contrôle, au sens du RILT, aucune option ni aucune UAI visant des actions nouvelles ou UAI visant des actions émises en cours ne deviendra susceptible d'être exercée et aucun droit à ces titres ne deviendra acquis, respectivement, à la date du changement de contrôle, sauf si le conseil d'administration en décide autrement avant la survenance de ce changement de contrôle. De plus, à moins que le conseil n'en décide autrement, le pourcentage de droits aux UAI acquis en fonction du rendement sera établi à la date du changement de contrôle. Aux termes du RILT, les options ainsi que les UAI visant des actions nouvelles et les UAI visant des actions émises ne peuvent être cédées qu'au représentant d'un participant en cas de décès ou d'incapacité permanente du participant.

Le conseil d'administration peut également, en tout temps, modifier, suspendre ou résilier le RILT ainsi que toute option, UAI visant des actions nouvelles ou UAI visant des actions émises octroyées en vertu du RILT pourvu qu'une telle modification, suspension ou résiliation n'ait pas lieu sans l'obtention des approbations réglementaires requises, le cas échéant, et/ou sans le consentement des titulaires de ces attributions si une telle modification, suspension ou résiliation modifie ou compromet leurs droits.

Le RILT prévoit aussi que le conseil d'administration peut modifier le RILT, les options et les attributions d'UAI dans certaines circonstances, pourvu qu'aucune modification ne puisse (i) être faite sans l'obtention des approbations réglementaires ou du consentement des actionnaires requis ni (ii) compromettre les droits d'un titulaire d'options ou d'un porteur d'UAI au moment où cette modification est apportée sans l'obtention du consentement de ce titulaire d'options ou de ce porteur d'UAI. Le RILT permet au conseil d'administration d'apporter les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires de la Société :

- a) toute modification visant à devancer le moment d'exercer des options en cours ou le moment d'acquérir les droits relatifs à une attribution d'UAI;
- b) toute modification visant à reporter la date d'expiration d'une option ou la date d'acquisition des droits relatifs à une attribution d'UAI, pourvu qu'aucune option ni aucune attribution d'UAI ne puisse être reportée au-delà de sa date d'expiration initiale;
- c) tout changement ou toute correction au RILT qui, de l'avis du conseil d'administration, est nécessaire afin de lever une ambiguïté, de corriger une disposition incompatible ou de corriger une erreur, que ce soit une erreur typographique ou encore une erreur manifeste, ou de répondre aux modifications à la législation, aux règlements, aux règles des bourses ou aux exigences relatives à la comptabilité ou à l'audit;
- d) suspendre ou résilier le RILT.

L'approbation des actionnaires est requise à l'égard de certaines autres modifications, notamment les modifications suivantes :

- a) toute modification visant à augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires sous-jacentes aux options ou aux attributions d'UAI visant des actions nouvelles pouvant être octroyées aux termes du RILT;
- b) toute modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option ou à annuler et à réémettre des options au même participant;
- c) toute modification visant à prolonger la durée d'options ou d'octrois d'UAI aux termes du RILT au-delà de leur date d'expiration initiale;
- d) tout changement de la catégorie de personnes admissibles à des octrois d'options ou d'UAI aux termes du RILT;
- e) toute modification du RILT visant à permettre que des options ou des UAI deviennent transférables ou cessibles d'une autre manière que selon les dispositions actuelles du RILT.

Enfin, pour se conformer aux exigences des lois fiscales applicables en vertu desquelles les employeurs doivent procéder à des retenues à l'égard de certains avantages en espèces et de certains avantages autres qu'en espèces, comme les options sur actions et les unités d'actions incessibles octroyées aux employés, le RILT investit la Société du pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires pour que celle-ci respecte ses obligations en matière de retenue au moment où un participant au RILT exerce des options ou reçoit un paiement en espèces et/ou des actions ordinaires à la suite de l'acquisition des droits à des UAI.

RDPVA

Le RDPVA a été adopté par le conseil d'administration à la fin de l'exercice 2020, notamment pour permettre au conseil d'attribuer des DPVA non dilutifs aux membres de la haute direction et aux employés clés (les « **participants aux DPVA** ») afin de les encourager à travailler et à participer à la croissance et au développement de la Société, de leur fournir un incitatif et une récompense supplémentaires, et d'aider la Société à attirer, à motiver et à fidéliser les membres de sa haute direction et

ses employés clés. Le RDPVA est administré par le conseil d'administration, qui a délégué ses responsabilités au comité de rémunération et des ressources humaines.

Les DPVA octroyés aux termes du RDPVA n'auront de valeur que s'il y a appréciation du cours des actions ordinaires pendant la période d'acquisition des droits. À la date d'acquisition des droits, les DPVA seront réglés, au gré de la Société, en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre.

Au cours de l'exercice 2020, les DPVA ont uniquement servi à l'octroi d'une attribution unique de 824 406 DPVA pouvant être exercés à un prix majoré au président et chef de la direction, comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Attribution spéciale non récurrente liée au rendement du président et chef de la direction ».

Un DPVA est une attribution qui permet au titulaire de recevoir, à la date d'acquisition des droits, sous réserve des modalités et conditions du contrat relatif aux DPVA applicable, y compris les conditions d'acquisition des droits et les critères de rendement, le cas échéant, un montant en espèces ou en actions ordinaires d'une valeur égale à l'excédent du cours des actions ordinaires à la date d'acquisition des droits par rapport au prix d'octroi des DPVA (le « **prix des DPVA** »), multiplié par le nombre de DPVA qui sont acquis à cette date d'acquisition des droits (la « **valeur excédentaire globale** »). Le cours des actions ordinaires aux fins du RDPVA désigne, à une date donnée, le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant cette date, inclusivement.

Le conseil d'administration peut, de temps à autre, par voie de résolution, à son seul gré, (i) désigner les participants aux DPVA qui recevront des DPVA aux termes du RDPVA, (ii) fixer le nombre de DPVA à octroyer à chacun de ces participants aux DPVA ainsi que leur date d'octroi, et (iii) déterminer toutes les autres modalités et conditions de chaque octroi de DPVA, y compris le prix des DPVA, les conditions d'acquisition des droits et les critères de rendement, le cas échéant, et la date d'acquisition des droits. Les DPVA sont attestés par un contrat relatif aux DPVA, sous toute forme conforme au RDPVA que le conseil peut déterminer de temps à autre.

Le prix des DPVA sera fixé par le conseil d'administration au moment de l'octroi des DPVA, mais il ne sera en aucun cas inférieur au plus élevé des cours de clôture des actions ordinaires à la TSX et à la NYSE (exprimés en une seule monnaie selon le taux de conversion) à la date d'octroi. La date d'acquisition des DPVA sera déterminée par le conseil au moment de l'octroi, mais ne tombera pas plus de trois ans à compter de la date d'octroi, et les DPVA pourront être acquis par anticipation et expireront comme il décrit ci-après.

Sauf si des DPVA n'ont pas été acquis et ont expiré, dès que possible après l'acquisition de DPVA par le participant aux DPVA à la date d'acquisition des droits applicable (mais au plus tard 30 jours après la date d'acquisition des droits applicable), la Société (i) versera au participant aux DPVA un montant en espèces égal à la valeur excédentaire globale des DPVA acquis, ou (ii) achètera, ou demandera à un courtier tiers d'acheter, sur le marché secondaire, pour livraison au participant aux DPVA, un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur excédentaire globale des DPVA acquis. Le règlement d'un DPVA en espèces ou en actions ordinaires (ou en toute combinaison des deux) est laissé à l'entière appréciation de la Société. La Société ne peut pas émettre de nouvelles actions ordinaires aux termes du RDPVA. Les DPVA octroyés dans le cadre du RDPVA ne seront pas pris en compte dans le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à la suite de l'exercice d'options et de l'acquisition d'UAR visées par des actions nouvelles octroyées dans le cadre du RILT de la Société.

Sauf indication contraire du conseil d'administration, les modalités du RDPVA prévoient également que les DPVA octroyés aux termes du RDPVA seront acquis par anticipation ou expireront comme suit :

Motif de la cessation d'emploi	Acquisition anticipée ou expiration des DPVA
Démission ou congédiement pour un motif sérieux	Tous les DPVA en cours expirent à la date de cessation d'emploi.
Congédiement sans motif sérieux	Le titulaire a le droit de recevoir, au gré de la Société, un montant en espèces égal à la valeur proportionnelle des DPVA acquis par anticipation, ou un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur proportionnelle de ces DPVA. La valeur proportionnelle des DPVA acquis par anticipation est calculée en multipliant le nombre de DPVA au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date de cessation d'emploi pendant la durée de la période d'acquisition des droits originale, par la différence positive entre le cours des actions ordinaires à la date de cessation d'emploi et le prix des DPVA.
Retraite, au sens donné à ce terme dans la politique de retraite ⁽¹⁾	Les DPVA attribués au moins six (6) mois avant la date du départ à la retraite continuent d'être acquis conformément à leur contrat relatif aux DPVA applicable. Le titulaire de DPVA octroyés moins de six (6) mois avant la date de son départ à la retraite a le droit de recevoir, au gré de la Société, un montant en espèces égal à la valeur proportionnelle de ces DPVA, ou un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur proportionnelle de ces DPVA. La valeur proportionnelle des DPVA acquis par anticipation est calculée en multipliant le nombre de DPVA au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date du départ à la retraite pendant la durée de la période d'acquisition des droits originale, par la différence positive entre le cours des actions ordinaires à la date du départ à la retraite et le prix des DPVA.
Retraite anticipée, au sens donné à ce terme dans la politique de retraite ⁽¹⁾	Le titulaire a le droit de recevoir, au gré de la Société, un montant en espèces égal à la valeur proportionnelle des DPVA acquis par anticipation, ou un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur proportionnelle de ces DPVA. La valeur proportionnelle des DPVA acquis par anticipation est calculée en multipliant le nombre de DPVA au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'octroi et la date de retraite anticipée pendant la durée de la période d'acquisition des droits originale, par la différence positive entre le cours des actions ordinaires à la date de retraite anticipée et le prix des DPVA.
Décès ou invalidité permanente	Tous les DPVA en cours sont acquis intégralement immédiatement à la date du décès ou de l'invalidité permanente.

(1) Les participants aux DPVA sont admissibles à la retraite lorsqu'ils atteignent 55 ans, qu'ils ont cumulé au moins cinq années de service, et que leur âge, majoré de leur nombre d'années de service, totalise au moins 70. Les participants aux DPVA sont admissibles à la retraite anticipée lorsqu'ils atteignent 55 ans et qu'ils ont cumulé cinq années de service. Dans les deux cas, les participants aux DPVA doivent signer une entente de non-concurrence et de non-sollicitation avec la Société afin d'être admissibles aux conditions d'acquisition des droits prolongées. Si un participant aux DPVA ne respecte pas le critère de retraite ou de retraite anticipée, un départ volontaire de son emploi est considéré comme une démission aux termes du RDPVA.

Les DPVA qui sont soumis à des critères de rendement ou à d'autres conditions d'acquisition des droits expireront à la fin de la période de rendement ou de la période d'acquisition des droits applicable prévue dans le RDPVA et dans le contrat relatif aux DPVA applicable si ces critères de rendement ou ces conditions d'acquisition des droits ne sont pas remplis. En outre, la tranche d'un DPVA qui n'est pas acquise au prorata, comme il est décrit ci-dessus, expirera à la date de cessation d'emploi.

En outre, à la survenance d'un événement qui entraînerait un changement de contrôle, au sens donné à ce terme dans le RDPVA, le conseil d'administration pourra, à son seul gré, avant le changement de contrôle ou au moment de ce changement, modifier les modalités du RDPVA et/ou des DPVA, y compris devancer l'acquisition des DPVA.

Le conseil d'administration peut également, à tout moment, suspendre ou résilier le RDPVA ou, à l'occasion, modifier ou réviser les modalités du RDPVA ou des DPVA sans le consentement des participants aux DPVA, pourvu qu'une telle suspension, résiliation, modification ou révision :

- a) ne modifie pas défavorablement ni ne compromette les droits d'un participant aux DPVA, sans le consentement de ce dernier, sauf si les dispositions du RDPVA le permettent;
- b) respecte les lois applicables et ait été préalablement approuvée, si nécessaire, par les actionnaires de la Société, la TSX et la NYSE, le cas échéant, ou tout autre organisme de réglementation ayant autorité sur la Société;
- c) soit soumise à l'approbation des actionnaires lorsque l'exigent les lois ou la TSX et la NYSE, le cas échéant, étant entendu que le conseil peut, de temps à autre, à son seul gré et sans l'approbation des actionnaires de la Société, apporter les modifications suivantes au RDPVA :
 - 1) toute modification des conditions d'acquisition des droits ou des critères de rendement liés aux DPVA en cours, le cas échéant, ou des dispositions de cessibilité d'un DPVA;
 - 2) toute modification de la date d'acquisition d'un DPVA;
 - 3) toute modification concernant l'incidence de la cessation d'emploi d'un participant aux DPVA;
 - 4) toute modification de la définition d'un participant aux DPVA en vertu du régime;
 - 5) toute modification nécessaire pour se conformer aux lois applicables ou aux exigences de la TSX, de la NYSE ou de tout autre organisme de réglementation;
 - 6) toute modification de nature « administrative », notamment pour préciser le sens d'une disposition existante du régime, corriger ou compléter toute disposition du régime qui est incompatible avec une autre disposition du régime, corriger toute erreur grammaticale ou typographique ou modifier les définitions du régime;
 - 7) toute modification concernant l'administration du régime.

Enfin, pour se conformer aux exigences des lois fiscales applicables en vertu desquelles les employeurs doivent procéder à des retenues à l'égard de certains avantages en espèces et de certains avantages autres qu'en espèces, le RDPVA investit la Société du pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires pour que celle-ci respecte ses obligations en matière de retenues à l'égard du RDPVA, de tout octroi de DPVA et/ou de tout paiement en espèces ou de toute livraison d'actions ordinaires à la suite de l'acquisition des DPVA.

ANNEXE C

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

Sur une base consultative et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les actionnaires acceptent les pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société datée du 9 mars 2021 livrée préalablement à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société le jeudi 6 mai 2021.