



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

---

## **CIRCULAIRE DE SOLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION**

Le 18 mars 2025

Gildan est l'un des plus grands fabricants de vêtements au monde.

Notre VISION : Repenser le vêtement<sup>MD</sup>

Nous tirons parti de notre modèle de fabrication intégré verticalement ainsi que du savoir-faire que nous avons cumulé et de la taille de l'entreprise que nous avons bâtie au fil des ans pour influencer de manière positive la manière dont les vêtements sont fabriqués.

Notre MISSION consiste à créer de la valeur dans tout ce que nous faisons :

- Nous créons de la valeur pour les clients en offrant des produits de qualité supérieure à toute la famille à des prix abordables.
- Nous avons une incidence positive sur les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités en agissant de façon responsable et en générant des retombées économiques positives.
- Nous favorisons la réussite de nos employés, tout en les traitant avec respect et dignité, et nous savons qu'ils sont la clé de notre succès.
- Nous créons de la valeur à long terme pour nos actionnaires grâce à nos bénéfices et à nos ventes croissantes, à nos marges de premier ordre dans le secteur et à notre engagement envers l'excellence opérationnelle continue.
- Nous visons toujours à améliorer chaque phase du processus de fabrication - de la filature aux textiles et de la couture à la distribution.

Nos VALEURS FONDAMENTALES créent un sentiment d'appartenance, de fierté et de responsabilité qui sert de moteur à notre croissance et à notre succès, dans l'intérêt collectif de nos employés, de nos collectivités, de notre environnement et de nos actionnaires.

#### NOS VALEURS FONDAMENTALES



NOUS EXERÇONS NOS  
ACTIVITÉS DE FAÇON  
RESPONSABLE



NOUS AGISSENS COMME  
DES ENTREPRENEURS



NOUS CROYONS EN  
NOS EMPLOYÉS

# MESSAGE AUX ACTIONNAIRES

Chères actionnaires,  
Chers actionnaires,

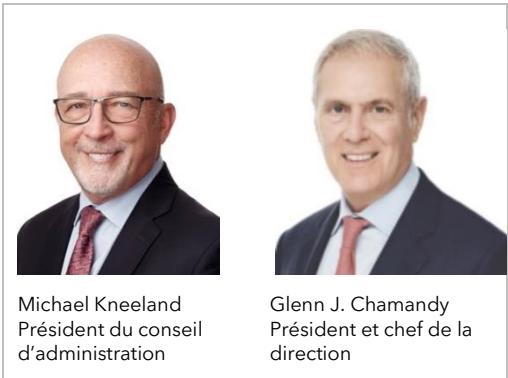
Au nom du conseil et de la direction de Gildan, nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société qui aura lieu le 30 avril 2025, dès 10 h (HAE). L'assemblée de cette année se déroulera dans un format hybride, et les actionnaires pourront y assister en personne à Montréal (Québec) ou virtuellement par webdiffusion. Nous croyons que ces deux modes nous permettent de communiquer directement avec les actionnaires tout en offrant une occasion appréciée à ceux qui vivent à l'étranger d'interagir avec Gildan sans avoir à se déplacer. Nous vous encourageons à participer, à exercer les droits de vote rattachés à vos actions et à nouer le dialogue avec nous pendant l'assemblée.

Comme vous le savez, Gildan a connu une série d'événements qui ont commencé à la fin de 2023 et se sont poursuivis jusqu'en 2024, pour aboutir à un nouveau conseil reconstitué et à la réintégration de Glenn J. Chamandy au poste de président et chef de la direction en mai 2024. Le nouveau conseil, qui a assumé ses responsabilités le 24 mai 2024 et qui a été élu à l'assemblée annuelle des actionnaires le 28 mai 2024, est fort et déterminé, et ancré dans une bonne gouvernance. Il a cherché à insuffler de la stabilité par suite de la course aux procurations et à s'assurer que Gildan est prête à poursuivre sa croissance future. Depuis sa nomination, le nouveau conseil s'est immergé dans l'entreprise, a passé en revue les piliers clés nécessaires à la réussite future de Gildan, s'est entretenu avec les actionnaires, a lancé un régime de rémunération incitatif ambitieux qui correspond aux intérêts des actionnaires, a effectué une recherche d'administrateurs et a mis en œuvre un processus pluriannuel de planification de la relève. Le nouveau conseil croit que la stratégie de croissance durable de Gildan est la bonne voie à suivre pour la Société et s'est concentré sur l'exécution de la stratégie pour alimenter une croissance rentable.

## RENDEMENT EN 2024

En 2024, Gildan a enregistré un excellent rendement avec des produits record de 3,271 milliards de dollars, de solides marges opérationnelles ajustées<sup>1</sup> de 21,3 % et une croissance du BPA dilué ajusté<sup>2</sup> de 17 % par rapport à l'exercice précédent, et un rendement de 889 millions de dollars pour les actionnaires grâce à une combinaison de rachats d'actions et de versements de dividendes. En réfléchissant à notre rendement sur l'ensemble de l'exercice, il est clair que notre succès est le résultat des efforts inébranlables déployés pour exécuter la stratégie de *croissance durable de Gildan*. En renforçant nos compétences de base en tant que fabricant durable à faible coût, à grande échelle et verticalement intégré, nous avons continué à valoriser notre avantage concurrentiel, et nous sommes en bonne position pour poursuivre notre croissance dans les années à venir.

À l'occasion de son quarantième anniversaire, Gildan a continué d'aller de l'avant avec la modernisation continue de ses activités de filature aux États-Unis, en prenant plus d'expansion et en misant davantage sur les nouvelles activités au Bangladesh, tout en maximisant encore plus ses activités en Amérique centrale. Au cours de 2024, nous avons également vu la plus importante série d'innovations de l'histoire de la Société, et d'autres lancements de produits sont prévus en 2025. La mise au point d'une nouvelle technologie pour le coton doux et le molleton, qui réduit le coût de l'impression numérique par sérigraphie, et l'introduction des innovations de teinture Pigment Pure™ dyeing et Color Blast™ dans notre offre de produits Comfort Colors®, ne sont que quelques-uns de ces progrès récents. Nous avons également enrichi notre gamme de produits pour les distributeurs de marque Champion<sup>MC</sup>, grâce à une licence obtenue pour le réseau



Michael Kneeland  
Président du conseil  
d'administration

Glenn J. Chamandy  
Président et chef de la  
direction

<sup>1</sup> Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 116).

<sup>2</sup> Idem.

des vêtements imprimés. Enfin, Gildan a terminé l'année avec de solides flux de trésorerie disponibles<sup>3</sup> et un excellent bilan, ce qui a permis à l'équipe de direction de continuer à maintenir nos priorités en matière d'affectation des capitaux.

Nous sommes très satisfaits des résultats de Gildan pour 2024 malgré un contexte macroéconomique complexe. Nous croyons que la Société est sur la bonne voie pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée pour les trois prochaines années, soit générer une valeur à long terme pour les actionnaires et autres parties prenantes.

## STRATÉGIE ET PERSPECTIVES

La stratégie de *croissance durable* de Gildan vise à accroître la capacité à faible coût, à stimuler l'innovation de produits et à consolider les facteurs ESG en tant que priorité pour l'organisation. L'équipe de direction est extrêmement compétente, a une passion commune pour l'excellence et est déterminée à faire progresser brillamment la stratégie de la Société et à atteindre les objectifs d'entreprise à court et à long terme.

Le nouveau conseil a également supervisé activement le processus pluriannuel de planification de la relève afin de soutenir la stratégie et les progrès de la Société en vue d'atteindre ses objectifs en matière de diversité et de poursuivre le plan de relève des dirigeants. Le nouveau conseil a également consacré une grande partie de son temps à surveiller l'évolution d'un contexte réglementaire, le risque lié aux facteurs macroéconomiques, le risque lié à la cybersécurité, la situation géopolitique et d'autres questions importantes pour les actionnaires.

## CHANGEMENTS AU SEIN DE LA DIRECTION ET TRANSITION POUR LE RÔLE DE CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE

Le 19 février 2025, la Société a annoncé des changements au sein de la direction et une transition pour le rôle de chef de la direction financière dans le cadre du processus pluriannuel de planification de la relève, afin d'assurer une continuité solide alors que la Société va de l'avant avec la stratégie de *croissance durable* de Gildan.

Chuck Ward, précédemment président, ventes, marketing et distribution, a été nommé au poste nouvellement créé de premier vice-président, chef de l'exploitation, le 1<sup>er</sup> mars 2025. Il continuera de relever de Glenn J. Chamandy, président et chef de la direction.

En outre, après avoir occupé pendant près de dix ans le poste de premier vice-président, chef des services financiers et administratifs, Rhodri J. Harries a informé le conseil d'administration de son intention de prendre sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2026. La Société a annoncé que Luca Barile, qui était auparavant chef des finances, ventes, marketing et distribution, succédera à M. Harries en tant que premier vice-président, chef de la direction financière, en date du 1<sup>er</sup> mars 2025. Afin de faciliter une transition harmonieuse, M. Harries demeurera premier vice-président, chef des services administratifs jusqu'à sa retraite.

Au nom du conseil, nous tenons à remercier M. Harries pour sa contribution significative à notre succès et à lui exprimer notre profonde gratitude pour avoir su préserver l'excellente situation financière de la Société grâce à une affectation disciplinée des capitaux. Cela nous a permis d'atteindre nos objectifs financiers à long terme et de préparer le terrain pour l'avenir. Nous sommes très heureux d'accueillir M. Ward et M. Lucile dans leurs nouvelles fonctions. Ces nominations témoignent de la force de notre effectif interne et de l'efficacité de nos efforts pluriannuels de planification de la relève.

## UNE POSITION SOLIDE EN MATIÈRE D'ESG

Gildan s'est engagée à assurer une bonne gouvernance et demeure fidèle à son engagement à l'égard des facteurs ESG. La Société continue de faire des progrès pour renforcer sa position en tant que fabricant de vêtements responsable de premier plan.

Il y a trois ans, la Société a commencé à mettre en œuvre la stratégie *ESG de nouvelle génération* et elle reste sur la bonne voie pour atteindre ses objectifs. En 2024, Gildan a célébré vingt ans de production de rapports sur le développement durable, marquant un jalon important dans la longue tradition de communication d'information sur les facteurs ESG de la Société. Gildan a été reconnue comme l'une des cinquante meilleures entreprises citoyennes au Canada par Corporate Knights pour la troisième année consécutive et elle est la seule entreprise du groupe de sociétés comparables dans le secteur de la fabrication du textile et du vêtement à recevoir une telle reconnaissance. Gildan a également été mentionnée dans l'édition inaugurale des entreprises les plus durables au monde de TIME, et l'une des douze entreprises canadiennes figurant sur cette liste mondiale. Notre Société est également incluse dans l'indice nord-américain des meilleures pratiques Dow Jones (Dow Jones Best-in-Class North America Index) et cette année marque la douzième année

---

<sup>3</sup> Idem.

consécutive où nous sommes inclus dans cet indice. Plus récemment, Gildan a également été mentionnée dans le 2025 Sustainability Yearbook pour la treizième année consécutive selon l'évaluation de la durabilité d'entreprise de S&P Global.

## PROCHAINE ASSEMBLÉE ANNUELLE

Vous serez invités à voter sur plusieurs points à l'assemblée annuelle de 2025 :

**Élection des administrateurs** – Vous voterez sur l'élection de huit administrateurs au conseil pour un mandat d'un an. Chaque candidat possède des connaissances, des compétences et de l'expérience, et s'engage à servir les intérêts de la Société. Tous les candidats siègent actuellement au conseil de Gildan : sept ont été élus à notre assemblée des actionnaires de 2024 et Anne-Laure Descours sollicite pour la première fois un mandat au conseil, après avoir été nommée administratrice de la Société le 17 mars 2025. J.P. Towner a été élu au conseil lors de notre assemblée annuelle de 2024 et a décidé de ne pas présenter de nouveau sa candidature en raison de ses engagements croissants depuis sa récente nomination à titre de chef de la direction de Rona inc. Au nom du conseil, nous tenons à remercier sincèrement M. Towner pour ses précieux conseils et son importante contribution au cours de la dernière année.

**Nomination de l'auditeur** – Vous voterez sur la nomination de KPMG, à titre d'auditeur indépendant de Gildan pour le prochain exercice. KPMG fournit à Gildan des services d'audit, des services liés à l'audit et des services fiscaux, et nous tirons profit de son expertise et de ses connaissances de notre entreprise grâce à une relation qui est régie comme il se doit par le comité d'audit et des finances. D'autres renseignements sur l'indépendance et la surveillance de l'auditeur sont présentés à partir de la page 14 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

**Vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction** – Nous tenons encore une fois un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Ce vote s'ajoute à notre engagement habituel envers les actionnaires au cours de l'année et, bien qu'il ne soit pas contraignant, ce vote nous fournit une rétroaction vitale sur cette question importante.

Vous trouverez des renseignements sur chaque point à l'ordre du jour à compter de la page 14 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe. Le conseil appuie chacun de ces trois points, et nous vous encourageons à voter POUR ceux-ci. Nous nous efforçons constamment d'améliorer la clarté et le contenu de la circulaire afin d'aider les actionnaires à prendre des décisions plus éclairées. Veuillez prendre le temps de lire la circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Elle contient des renseignements importants sur l'exercice des droits de vote, les questions traitées au cours de l'assemblée, les activités du conseil, la gouvernance et la rémunération des membres de la haute direction de Gildan. L'aperçu du comité de rémunération et des ressources humaines, qui commence à la page 66, présente des renseignements importants sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2024.

## REMERCIEMENT ET REGARD VERS L'AVENIR

Nous sommes extrêmement fiers de toute l'équipe de Gildan dans le monde et nous remercions sincèrement tout un chacun pour son travail acharné et son dévouement. Nous apprécions également la contribution et l'appui des membres du conseil nouvellement constitué.

Nous avons hâte de vous accueillir à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025. Votre vote est important, alors n'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez voter en temps réel pendant l'assemblée, ou à l'avance par procuration. Il vous suffit de remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote et de le retourner. Assurez-vous de prévoir le temps nécessaire pour que notre agent des transferts reçoive votre formulaire dûment rempli avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025. Vous trouverez des renseignements détaillés sur le processus de vote à partir de la page 8 de la circulaire.

Alors que nous avons terminé la célébration du quarantième anniversaire de Gildan, la Société est en bonne position pour un succès continu et pour continuer à créer une valeur durable à long terme pour les actionnaires et autres parties prenantes. Au nom du conseil d'administration et de la direction, nous vous remercions de votre confiance et de votre soutien en tant qu'actionnaire de Gildan.

Cordialement,



Michael Kneeland  
Président du conseil d'administration



Glenn J. Chamandy  
Président et chef de la direction

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1</b>	<b>TERMES ET CONCEPTS CLÉS</b>
<b>3</b>	<b>NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ESG</b>
<b>5</b>	<b>AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES</b>
<b>7</b>	<b>CIRCULAIRE DE SOLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION</b>
<b>8</b>	<b>RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE</b>
8	Qui peut voter
8	Comment voter
13	Modification de votre vote
<b>14</b>	<b>À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE DES ACTIONNAIRES</b>
14	Ordre du jour de l'assemblée
19	Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateurs
<b>32</b>	<b>BILAN DE L'ANNÉE</b>
32	Faits saillants sur le conseil
35	Comités du conseil
<b>41</b>	<b>GOUVERNANCE</b>
43	À propos du conseil
55	Attentes envers les administrateurs
63	Rémunération des administrateurs
<b>66</b>	<b>RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION</b>
67	Survol de 2024
71	Analyse de la rémunération
99	Renseignements sur la rémunération de 2024
<b>113</b>	<b>AUTRES RENSEIGNEMENTS</b>
<b>116</b>	<b>ANNEXES</b>
116	A – Mandat du conseil d'administration
119	B – En savoir plus sur le régime incitatif à long terme
124	C – En savoir plus sur le régime de droits à la plus-value des actions

# TERMES ET CONCEPTS CLÉS

Les termes et concepts clés suivants sont utilisés dans le présent document :

- *nous, notre, nos, Société, et Gildan* désignent Les Vêtements de Sport Gildan inc., société constituée sous le régime de la LCSA;
- *vous, votre, et actionnaire* désignent les porteurs d'actions ordinaires de Gildan;
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025, sauf indication contraire;
- *actions et actions de Gildan* désignent les actions ordinaires de Gildan;
- lorsque le terme *relatif* est employé en lien avec une mesure, il sert à comparer une mesure de Gildan (comme le RTA) à la même mesure de notre groupe de référence en matière de rémunération sur une base relative;
- toutes les sommes en dollars (\$) sont exprimées en dollars américains, la monnaie fonctionnelle et de communication de l'information de Gildan, à moins qu'elles ne soient indiquées en dollars canadiens (\$ CA);
- lorsqu'un terme est décrit comme une mesure ou un ratio financier non conforme aux PCGR, cela signifie que la mesure ou le ratio n'a pas de définition normalisée aux termes des IFRS et par conséquent, il est peu probable qu'il soit comparable à des mesures semblables présentées par d'autres sociétés et il ne doit donc pas être considéré de façon isolée ni en remplacement de toute mesure normalisée aux termes des IFRS;
- tous les renseignements qui figurent dans la présente circulaire sont arrêtés au 18 mars 2025, sauf indication contraire.

ACVM	Autorités canadiennes en valeurs mobilières
agent des transferts	Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de Gildan
BPA dilué ajusté	Le bénéfice par action dilué ajusté correspond au bénéfice net ajusté, divisé par le nombre moyen pondéré dilué de nos actions ordinaires en circulation. Le BPA dilué ajusté n'est pas un ratio financier conforme aux PCGR. Voir <i>À propos des mesures financières et ratios connexes non conformes aux PCGR</i> à la page 113 de la présente circulaire.
Browsing West	Browsing West LP
comité d'audit	Comité d'audit et des finances du conseil
comité de gouvernance	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale du conseil
comité des RH	Comité de rémunération et des ressources humaines du conseil
conseil précédent	Conseil d'administration de Gildan pour la période allant du 1 <sup>er</sup> janvier 2024 au 28 avril 2024, composé des membres suivants : Donald C. Berg (président du conseil), Maryse Bertrand, Dhaval Buch, Marc Caira, Shirley E. Cunningham, Sharon Driscoll, Charles M. Herington, Luc Jobin, Craig A. Leavitt, Anne Martin-Vachon, Christopher S. Shackelton et, en date du 15 janvier 2024, Vincent J. Tyra.
conseil renouvelé	Conseil d'administration annoncé par le conseil précédent le 28 avril 2024, à la suite du remplacement immédiat de cinq administrateurs en date du 1 <sup>er</sup> mai 2024, deux autres administrateurs étant demeurés temporairement en poste. Le conseil renouvelé a démissionné le 23 mai 2024. Il était composé des membres suivants : Timothy Hodgson (président du conseil), Lewis L. (Lee) Bird III, Dhaval Buch, Marc Caira, Jane Craighead, Sharon Driscoll, Lynn Loewen, Anne Martin-Vachon, Vincent J. Tyra (président et chef de la direction), Les Viner, Luc Jobin et Christopher S. Shackelton.
DEI	Diversité, équité et inclusion
DPVA	Droits à la plus-value des actions, qui n'ont pas d'effet dilutif sur les capitaux propres existants de la Société
ESG	Objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance
GES	Gaz à effet de serre
GICS	Global Industry Classification Standard
GRE	Gestion des risques d'entreprise
GRI	Global Reporting Initiative
IFRS	Normes internationales d'information financière
intermédiaire	Un intermédiaire avec qui les actionnaires font affaire relativement à leurs actions, comme un courtier, une banque, une société de fiducie et un fiduciaire ou l'administrateur d'un REER, d'un CELI, d'un FERR, d'un REEE autogéré ou d'un régime semblable.

KPMG	KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
LCSA	Loi canadienne sur les sociétés par actions
nouveau conseil	Le nouveau conseil d'administration de Gildan composé de huit candidats aux postes d'administrateurs proposés par Browning West dans le cadre de la course aux procurations de l'an dernier. Glenn J. Chamandy, Michener Chandlee, Ghislain Houle, Peter Lee et J.P. Towner ont été nommés par le conseil renouvelé le 23 mai 2024. Michael Kneeland, Mélanie Kau et Karen Stuckey ont été nommés par les nouveaux membres le 24 mai 2024. Le nouveau conseil a alors été élu par les actionnaires de Gildan lors de l'assemblée annuelle du 28 mai 2024.
NYSE	Bourse de New York
OPRCN	Offre publique de rachat dans le cours normal des activités
options	Options d'achat d'actions
PCGR	Principes comptables généralement reconnus
produits des activités ordinaires	Ventes nettes
RAN ajusté	Rendement de l'actif net moyen ajusté, c'est-à-dire le ratio du rendement sur l'actif net moyen pour les cinq derniers trimestres. Il s'agit d'un ratio financier non conforme aux PCGR. Voir <i>À propos des mesures financières et ratios connexes non conformes aux PCGR</i> à la page 113 de la présente circulaire.
rapport de gestion	Rapport de gestion
rapport sur l'esclavage moderne	Le rapport sur l'esclavage moderne de la Société devant être remis aux actionnaires de la Société en vertu de la <i>Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement</i> (Canada).
REC	Régime d'épargne complémentaire
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RERC	Régime d'épargne-retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction
RIA	Le régime incitatif ambitieux décrit à la page 67 de la présente circulaire.
RICT	Régime incitatif à court terme
RILT	Régime incitatif à long terme
RPDB	Régime de participation différée aux bénéfices
RTA	Rendement total pour les actionnaires
SEC	Securities Exchange Commission
Société	Les Vêtements de Sport Gildan inc.
Sodali	Sodali & Co., notre agent chargé de la sollicitation des procurations
TCAC	Taux de croissance annuel composé
TSX	Bourse de Toronto
UAD	Unités d'actions différées
UAI	Unités d'actions incessibles. Ce terme est défini au sens large et comprend les UAI visant des actions émises, les UAI visant des actions nouvelles et les UAR (collectivement, les « UAI » et individuellement, une « UAI »).
UAI visant des actions émises	Unités d'actions incessibles, qui n'ont pas d'effet dilutif sur les capitaux propres existants de la Société et qui sont réglées en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre (par l'intermédiaire d'un courtier tiers, selon les directives de Gildan). Les droits aux UAI visant des actions émises peuvent être acquis en fonction de l'écoulement du temps ou du rendement.
UAI visant des actions nouvelles	Unités d'actions incessibles, qui ont un effet dilutif sur les capitaux propres existants de la Société et qui sont réglées en actions ordinaires nouvellement émises de Gildan.
UAR	Type d'UAI dont l'acquisition des droits est liée uniquement au rendement.
WTW	Willis Towers Watson, société ouverte à responsabilité limitée

# NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ESG

## Gildan est un chef de file dans la fabrication efficace, éthique et durable de vêtements.

Les facteurs ESG sont l'un des trois éléments clés de notre plan d'affaires global, la stratégie de croissance durable de Gildan, qui ensemble soutiennent la croissance continue à long terme.

En 2022, nous avons lancé notre stratégie et nos cibles *ESG de nouvelle génération* qui visent à s'attaquer aux priorités environnementales, sociales et de gouvernance mondiales. En misant sur nos 20 années d'expérience en matière d'ESG, nous nous engageons à réaliser des progrès significatifs dans nos cinq domaines d'intérêt, (i) le climat, l'énergie et l'eau, (ii) la circularité, (iii) la gestion du capital humain, (iv) la création de valeur à long terme et (v) la transparence et la communication, en atteignant les objectifs suivants d'ici 2030 :

- Réduction des émissions de GES de type 1 et 2 de 30 % (comparativement à l'année de référence 2018)<sup>1</sup> et réduction des émissions de type 3 de 13,5 % (comparativement à l'année de référence 2019) d'ici 2030
- Réduction de l'intensité de la consommation d'eau de 20 % d'ici 2030 (comparativement à l'année de référence 2018)
- Approvisionnement exclusif en coton durable d'ici 2025<sup>2</sup>
- Zéro déchet de fabrication envoyé aux sites d'enfouissement d'ici 2027<sup>3</sup>
- Approvisionnement de 30 % en polyester recyclé ou en fibres ou fils de recharge d'ici 2027<sup>4</sup>
- Utilisation de garnitures et d'emballages recyclés ou durables à 75 % d'ici 2027<sup>5</sup>
- Atteinte de la parité hommes-femmes au sein du groupe collectif d'employés représentant les postes de directeur et de niveau supérieur d'ici 2027
- Obtention de la certification ISO 45001 dans toutes les installations exploitées par Gildan d'ici 2028
- Augmentation progressive des dépenses pour affecter 1 % des gains avant impôt aux initiatives d'investissement communautaire d'ici 2026

Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique À propos des énoncés prospectifs à la page 114.

## ENTREPRISES LES PLUS RESPONSABLES DU CANADA

Gildan a été nommée l'une des entreprises les plus responsables du Canada en 2025 par Newsweek, se classant 14<sup>e</sup> sur 700 sociétés avec un score ESG de 78,67. Sur la liste de Newsweek figurent 140 entreprises dans 13 secteurs, qui sont reconnues pour leur engagement à l'égard du climat, du bien-être social et de la gouvernance responsable.

Nous sommes catégoriquement résolus à exercer nos activités de façon responsable et croyons fermement que les facteurs ESG jouent un rôle essentiel dans notre croissance et notre capacité à générer une valeur à long terme.

DOMAINES D'INTÉRÊT				
				
<b>CHANGEMENTS CLIMATIQUES, ÉNERGIE ET EAU</b> Ouvrir la voie vers un avenir à faibles émissions de carbone tout en réduisant la consommation d'eau en optimisant nos activités et en investissant dans les énergies renouvelables.  1 La limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie. 2 Le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui appuient les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton cultivé aux États-Unis (USCTP), Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable. 3 Par zéro déchet de fabrication envoyé vers les sites d'enfouissement, on entend le réacheminement des déchets de fabrication au moyen de diverses méthodes, y compris la réduction, la réutilisation et le recyclage. 4 Nous utilisons des normes comme (sans s'y limiter) la Global Recycle Standard (GRS) et la Recycled Claim Standard (RCS) pour fournir des certifications de durabilité pertinentes en appui de nos objectifs d'approvisionnement en matières premières. 5 Les matériaux d'emballage et de garniture sont définis comme étant des unités de produits d'emballage et de garniture (notamment : carton, polyester, papier et garnitures en mélange de coton et de polyester) propres aux unités de produits de vêtements et comprennent des matériaux recyclés et/ou ont une certification de durabilité pertinente.	<b>CIRCULARITÉ</b> Accroître l'attention accordée à l'approvisionnement durable des matières premières et au renforcement des initiatives de gestion durable des déchets.	<b>GESTION DU CAPITAL HUMAIN</b> Continuer de respecter les droits de la personne, d'améliorer les systèmes de santé et de sécurité et de viser la parité des genres.	<b>CRÉATION DE VALEUR À LONG TERME</b> Avoir une incidence positive sur le développement économique dans les régions où nous menons nos activités grâce au bénévolat et à des investissements communautaires axés sur la valeur.	<b>TRANSPARENCE ET DIVULGATION</b> Améliorer et renforcer la divulgation des facteurs ESG afin de fournir à toutes les parties prenantes des informations solides, transparentes et utiles à la prise de décision.

- 1 La limite cible comprend les émissions liées au sol et les absorptions des matières premières de la bioénergie.
- 2 Le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers qui appuient les améliorations ou les résultats en matière de durabilité environnementale ou sociale. Le coton durable fourni par des programmes vérifiés par un tiers comprend, par exemple, le coton cultivé aux États-Unis (USCTP), Better Cotton (anciennement BCI), le coton biologique, le coton recyclé ou régénératif, et le coton équitable.
- 3 Par zéro déchet de fabrication envoyé vers les sites d'enfouissement, on entend le réacheminement des déchets de fabrication au moyen de diverses méthodes, y compris la réduction, la réutilisation et le recyclage.
- 4 Nous utilisons des normes comme (sans s'y limiter) la Global Recycle Standard (GRS) et la Recycled Claim Standard (RCS) pour fournir des certifications de durabilité pertinentes en appui de nos objectifs d'approvisionnement en matières premières.
- 5 Les matériaux d'emballage et de garniture sont définis comme étant des unités de produits d'emballage et de garniture (notamment : carton, polyester, papier et garnitures en mélange de coton et de polyester) propres aux unités de produits de vêtements et comprennent des matériaux recyclés et/ou ont une certification de durabilité pertinente.

# AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Vous êtes invité à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025 de Gildan. Vous pouvez y assister en personne au 1250, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 3610, Montréal (Québec), Canada, ou par webdiffusion en direct.

## Quand

10 h (HAE)  
Le 30 avril 2025

## Où

1250, boulevard René-Lévesque Ouest  
Bureau 3610, Montréal (Québec) Canada  
H3B 4W8

## Ou assister virtuellement

<https://meetings.lumiconnect.com/400-155-145-223> 

## Points à l'ordre du jour

1. Réception des états financiers consolidés annuels pour l'exercice clos le 29 décembre 2024
2. Nomination de l'auditeur
3. Élection des administrateurs
4. Consultation sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction
5. Examen des autres questions qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée

Si vous déteniez des actions ordinaires de Gildan à la fermeture des bureaux le 18 mars 2025 (la *date de référence*), vous êtes admissible à recevoir le présent avis et pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée. Nous vous encourageons à assister à l'assemblée, en personne ou virtuellement. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés auront l'occasion de voter sur les points à l'ordre du jour et de poser des questions.

Votre vote est important, alors n'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Des renseignements sur le vote figurent dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe, à compter de la page 8. Nous avons hâte de vous accueillir à l'assemblée le 30 avril 2025.

La vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire corporative,



**Michelle E. Taylor**

Montréal (Québec) Canada  
Le 18 mars 2025

## Questions?

Veuillez communiquer avec Sodali, notre agent chargé de la sollicitation des procurations, par téléphone au 1 888 777-2092 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 289 695-3075 (textos et appels à l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou encore par courriel à l'adresse [assistance@sodali.com](mailto:assistance@sodali.com).

## COMMENT ACCÉDER AUX DOCUMENTS D'ASSEMBLÉE

Nous utilisons les règles de notification et d'accès autorisées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières pour transmettre les documents de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 à nos actionnaires inscrits et non inscrits afin de réduire volontairement les déchets de papier et les frais d'envoi. Vous recevrez tout de même par la poste une copie du présent avis de convocation contenant des instructions pour accéder aux documents d'assemblée, ainsi qu'un formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou un formulaire d'instructions de vote (si vous êtes un actionnaire non inscrit ou véritable, à moins que vous n'ayez choisi de recevoir le formulaire par voie électronique). Nous avons l'intention de payer les frais des intermédiaires qui transmettront les documents aux actionnaires non inscrits qui s'opposent à ce que leur intermédiaire nous communique des renseignements sur leur actionnariat.

Les documents d'assemblée comprennent la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 et nos états financiers consolidés annuels audités pour l'exercice clos le 29 décembre 2024. Ces documents peuvent être consultés sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)), sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

Notre rapport sur l'esclavage moderne de 2024, un rapport qui doit être remis aux actionnaires de la Société en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada*, se trouve également sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)) et sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)).

Pour recevoir gratuitement une copie papier de ces documents avant l'assemblée, veuillez composer l'un des numéros suivants :

- Actionnaires inscrits :  
1 866 964-0492 (sans frais en Amérique du Nord) ou 1 514 982-8716 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- Actionnaires non inscrits :  
1 877 907-7643 (sans frais en Amérique du Nord) ou +1 303 562-9305 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

**Shareholders who would prefer to receive the Management Information Circular in English can contact Gildan Activewear Inc.'s Corporate Secretary ([corporate.governance@gildan.com](mailto:corporate.governance@gildan.com)).**



# CIRCULAIRE DE SOLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

L'assemblée annuelle des actionnaires de 2025 se tiendra à 10 h (HAE) le 30 avril 2025, à moins qu'elle ne soit ajournée ou reportée. Cette année, l'assemblée se tiendra dans un format hybride qui vous permet d'assister à l'assemblée en personne au 1250, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 3610, Montréal (Québec) Canada, ou de le faire virtuellement en accédant à la webdiffusion en direct à <https://meetings.lumiconnect.com/400-155-145-223>.

Vous avez reçu le présent avis de convocation à l'assemblée parce que vous détenez des actions ordinaires de Gildan à la fermeture des bureaux le 18 mars 2025 (la date de référence) et que vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions et comment assister à l'assemblée, voir la page 8.

**Au moyen de la présente circulaire, la direction sollicite votre procuration, qui sera utilisée à l'assemblée.** La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste, mais elle peut aussi être faite par téléphone ou en personne par un dirigeant, un employé ou un représentant de Gildan.

Gildan a retenu les services de Sodali à titre d'agent chargé de la sollicitation des procurations et lui versera environ 40 000 \$ CA pour ces services, en plus de certains frais remboursables.

Le conseil de Gildan a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à l'envoyer à tous les actionnaires inscrits.

La vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire corporative,

**Michelle E. Taylor**

Montréal (Québec) Canada

Le 18 mars 2025

## SIÈGE SOCIAL

Les Vêtements de Sport Gildan inc.  
600, boulevard de Maisonneuve  
Ouest 33<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
Canada H3A 3J2

## À propos des documents d'assemblée

Nous utilisons les règles de notification et d'accès autorisées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières pour transmettre les documents de notre assemblée annuelle de 2025 à nos actionnaires inscrits et non inscrits. Ces documents comprennent la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2025 et nos états financiers consolidés annuels audités pour l'exercice clos le 29 décembre 2024. Ils peuvent être consultés sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)), sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)). Notre rapport sur l'esclavage moderne de 2024, un rapport qui doit être remis aux actionnaires de la Société en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada se trouve également sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)) et sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)). L'accès en ligne aux documents permet de réduire les coûts du papier et de l'envoi et est meilleur pour l'environnement.

Cet envoi comprend un exemplaire de l'avis de convocation à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 (qui contient des renseignements sur la façon d'accéder aux documents d'assemblée) et un formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou un formulaire d'instructions de vote (si vous êtes un actionnaire non inscrit, à moins que vous n'ayez choisi de recevoir le formulaire par voie électronique). Nous avons envoyé des exemplaires de l'avis de convocation à l'assemblée aux agences de compensation et aux intermédiaires afin qu'ils soient remis avec le formulaire d'instructions de vote à nos actionnaires non inscrits. Les intermédiaires sont tenus de transmettre les documents aux actionnaires non inscrits et font souvent appel à une société de services comme Broadridge Financial Solutions ou Services aux investisseurs Computershare inc. au Canada à cette fin. Nous payons les frais de la sollicitation et avons l'intention de payer les frais des intermédiaires qui transmettront les documents aux actionnaires non inscrits qui s'opposent à ce que leur intermédiaire nous communique des renseignements sur leur actionnariat. Voir la page 8 pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et non inscrits.

Si vous préférez recevoir sans frais une copie imprimée des documents d'assemblée, veuillez composer l'un des numéros suivants :

- Actionnaires inscrits : 1 866 964-0492 (sans frais en Amérique du Nord) ou 1 514 982-8716 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- Actionnaires non inscrits : 1 877 907-7643 (sans frais en Amérique du Nord) ou 1 303 562-9305 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

# RENSEIGNEMENTS SUR LE VOTE

## QUI PEUT VOTER

Si vous déteniez des actions ordinaires de Gildan à la fermeture des bureaux le 18 mars 2025, vous êtes admissible à recevoir le présent avis et pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Vous avez droit à une voix par action ordinaire dont vous êtes propriétaire. Sauf indication contraire, les questions devant faire l'objet d'un vote sont des résolutions ordinaires, qui sont adoptées à la majorité simple.

Au 18 mars 2025, nous avions 151 816 351 actions ordinaires de Gildan émises et en circulation. À pareille date, aucun de nos administrateurs ou dirigeants n'avait connaissance d'une personne qui avait la propriété véritable, directement ou indirectement, ou le contrôle de 10 % ou plus des droits de vote rattachés aux titres à droit de vote de Gildan.

## COMMENT VOTER

Vous pouvez voter à l'avance ou en temps réel à l'assemblée des actionnaires. Il existe différentes façons de voter et elles varient selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

### Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom. En tant qu'actionnaire inscrit, vous pouvez assister à l'assemblée en personne ou virtuellement, et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous n'assistez pas à l'assemblée, vos actions ordinaires pourront tout de même être prises en considération, pourvu que vous votiez avant l'heure limite et que vous suiviez les instructions figurant sur votre formulaire de procuration ou autorisez une autre personne, appelée fondé de pouvoir, à assister à l'assemblée et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Vous pouvez vous servir du formulaire de procuration qui vous est fourni avec la présente circulaire ou de tout autre formulaire de procuration réglementaire. Pour de plus amples renseignements, voir *Exercice des droits de vote rattachés aux actions à l'avance et Assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel* ci-dessous.

Si vos actions ordinaires sont immatriculées au nom d'une société, tout représentant autorisé de cette société peut assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires. La Société peut exiger des documents attestant le pouvoir du représentant autorisé d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires à l'assemblée.

### Actionnaires non inscrits (véritables)

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous avez la propriété véritable d'actions ordinaires qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un autre prête-nom, ou bien au nom d'un dépositaire dont l'intermédiaire est un adhérent, et que les actions ordinaires ne sont par conséquent pas immatriculées à votre nom. Seules les procurations déposées par les actionnaires dont le nom figure aux registres de Gildan comme porteurs inscrits d'actions ordinaires seront reconnues et pourront être utilisées à l'assemblée.

Aux États-Unis, la grande majorité des actions ordinaires détenues en propriété véritable est immatriculée au nom de Cede & Co., le prête-nom de The Depository Trust Company (qui agit à titre de dépositaire de plusieurs maisons de courtage et banques dépositaires américaines) et, au Canada, au nom de CDS & Co. (nom aux fins de l'immatriculation de Services de dépôt et de compensation CDS inc., qui agit à titre de prête-nom de nombreuses maisons de courtage canadiennes).

Veuillez noter que les méthodes et la date limite pour soumettre le formulaire d'instructions de vote rempli peuvent varier selon l'intermédiaire. Votre intermédiaire pourrait avoir besoin de recevoir vos instructions de vote bien avant l'assemblée afin de lui laisser suffisamment de temps pour recevoir ces renseignements et donner suite à vos instructions avant de les transmettre à notre agent des transferts.

Votre envoi comprend un exemplaire de l'avis de convocation à l'assemblée et un formulaire de procuration si vous êtes un actionnaire inscrit. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, cet envoi comprend un exemplaire de l'avis de convocation à l'assemblée et un formulaire d'instructions de vote (à moins que n'ayez choisi de recevoir le formulaire par voie électronique).

#### NOTE

Si vous recevez plus d'un envoi par la poste, c'est que vous détenez vos actions de Gildan dans plus d'un compte. Il est possible que vous ayez des comptes auprès de courtiers ou d'autres intermédiaires ou auprès de notre agent des transferts, selon le cas. Veuillez suivre les instructions figurant sur chaque formulaire, car vous devrez exercer séparément les droits de vote rattachés à vos actions de chaque compte.

## EXERCICE DES DROITS DE VOTE RATTACHÉS AUX ACTIONS À L'AVANCE

Voter par procuration est la façon la plus facile de voter. Cela signifie que vous avez le droit de nommer une personne physique ou morale (votre *fondé de pouvoir*) pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire, mais il doit être présent à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour votre compte.

**Chaque actionnaire a le droit de nommer une personne autre que les représentants de Gildan désignés sur leur formulaire de procuration pour le représenter à l'assemblée.**

### Actionnaires inscrits

Inscrivez vos instructions de vote et envoyez le formulaire à notre agent des transferts de l'une des quatre façons suivantes :

#### Par téléphone



Composez le 1 866 732-VOTE (8683) sans frais ou le 312 588-4290 (à l'extérieur du Canada et des États-Unis).

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration. Suivez attentivement les instructions qui vous permettent d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions et confirmez que vos instructions de vote ont été correctement enregistrées. Si vous votez par téléphone, seuls les représentants de Gildan désignés sur le formulaire de procuration peuvent agir pour vous en tant que fondés de pouvoir. Vous ne pouvez pas nommer un autre fondé de pouvoir.

Les formulaires de procuration remplis doivent parvenir **à notre agent des transferts avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025, ou 48 heures (compte non tenu des samedis, dimanches et jours fériés) avant la nouvelle date de l'assemblée si celle-ci est reportée ou ajournée**. L'échéance pour le dépôt des formulaires de procuration peut faire l'objet d'une renonciation ou d'un report par le président de l'assemblée, sans préavis.



#### Par Internet

Allez à [www.investorvote.com](http://www.investorvote.com)

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 15 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration. Suivez attentivement les instructions qui vous permettent d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions, puis confirmez que vos instructions de vote ont été correctement enregistrées.

Cet envoi devrait contenir une enveloppe- réponse. Si l'enveloppe est manquante, veuillez envoyer votre formulaire de procuration rempli à l'adresse suivante :

Services aux investisseurs  
Computershare inc. 100, University Avenue  
8<sup>e</sup> étage, North Tower  
Toronto (Ontario) Canada  
M5J 2Y1

#### Par la poste



Suivez les instructions figurant sur votre formulaire de procuration. Remplissez le formulaire, signez-le et datez-le, puis envoyez-le en utilisant l'enveloppe préaffranchie incluse dans votre envoi.

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote nomme certains représentants de Gildan à titre de fondés de pouvoir, ce qui leur donne le pouvoir d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'assemblée. Vous pouvez nommer une autre personne physique ou morale, y compris une personne qui n'est pas un actionnaire de Gildan, comme fondé de pouvoir pour qu'elle exerce les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'assemblée. Pour ce faire, rayez le nom des représentants de Gildan sur votre formulaire de procuration et inscrivez le nom de la personne ou de l'entité que vous souhaitez nommer comme fondé de pouvoir à l'endroit prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne ou virtuellement et exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos instructions.

Si vous ne nommez pas votre propre fondé de pouvoir, les représentants de Gildan désignés sur le formulaire de procuration agiront pour vous en tant que fondés de pouvoir et exerceront les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos instructions.

## Exercice du pouvoir discrétionnaire par les fondés de pouvoir

Si vous signez et retournez votre formulaire de procuration, mais ne donnez pas d'instructions de vote ou ne précisez pas que vous désirez que vos actions fassent l'objet d'une abstention de vote, les représentants de Gildan voteront comme suit :

- POUR la nomination de KPMG à titre d'auditeur indépendant de Gildan et les honoraires à payer selon les recommandations du comité d'audit et fixés par le conseil;
- POUR chaque candidat à un poste d'administrateur;
- POUR la résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction décrite dans la présente circulaire.

Si des modifications sont apportées aux points à l'ordre du jour ou si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions sur ces questions selon son bon jugement.

### Actionnaires non inscrits

Suivez attentivement les instructions de votre intermédiaire pour transmettre vos instructions de vote à l'avance. Veuillez noter que les modes de transmission et la date limite pour soumettre le formulaire d'instructions de vote rempli peuvent varier selon l'intermédiaire.

Il se peut que votre intermédiaire doive recevoir vos instructions de vote bien avant l'assemblée afin d'avoir suffisamment de temps pour recevoir ces renseignements et donner suite à vos instructions avant de les soumettre à notre agent des transferts.

## ASSISTER À L'ASSEMBLÉE ET Y EXERCER LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À VOS ACTIONS EN TEMPS RÉEL

Les actionnaires inscrits et non inscrits peuvent assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à leurs actions en temps réel, en personne ou virtuellement. Vous pouvez également nommer une personne autre que les représentants de Gildan désignés sur votre formulaire de procuration pour agir comme fondé de pouvoir, assister à l'assemblée en personne et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom. Les étapes à suivre pour assister, voter et poser des questions à l'assemblée sont décrites ci-dessous et s'adressent tant aux actionnaires inscrits qu'aux actionnaires non inscrits.

### Actionnaires inscrits qui assistent à l'assemblée en personne

Seuls les actionnaires inscrits ou les personnes qu'ils désignent comme fondés de pouvoir sont autorisés à voter à l'assemblée et à y poser des questions.

Votre numéro de contrôle vous permet d'entrer dans le lieu de l'assemblée. Si vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée, veuillez vous inscrire auprès d'un représentant de Computershare à votre arrivée à l'assemblée.

Pour désigner une personne qui sera votre fondé de pouvoir, veuillez suivre le processus en deux étapes décrit ci-dessous :

### QUESTIONS?

Si vous avez des questions au sujet de l'exercice, à l'avance ou en temps réel, des droits de vote rattachés à vos actions, veuillez communiquer avec notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Services aux investisseurs Computershare Inc. :

#### Par téléphone

1 800 564-6253  
(sans frais en Amérique du Nord)

1 514 982-7555  
(à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

### PRENDRE NOTE QUE :

Pour participer à l'assemblée en ligne :

- les actionnaires inscrits doivent avoir un numéro de contrôle;
- les fondés de pouvoir dûment désignés y compris les actionnaires non inscrits qui se désignent eux-mêmes comme fondés de pouvoir doivent avoir le code d'invitation qu'ils ont reçu par courriel de notre agent des transferts. Les demandes de codes d'invitation doivent parvenir à notre agent des transferts avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025. Le code d'invitation permet aux fondés de pouvoir dûment désignés d'assister, de voter et de poser des questions à l'assemblée. Sinon, ils peuvent seulement assister à l'assemblée en tant qu'invités et n'écouter que les délibérations.

**Étape 1** - Inscrivez le nom de la personne ou de l'entité en lettres moulées dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire de procuration qui vous a été envoyé, fournissez vos instructions de vote, puis retournez le formulaire de l'une des façons indiquées sur le formulaire (voir la page 8).

**Étape 2** - Inscrivez ensuite le nom votre fondé de pouvoir afin de recevoir un *code d'invitation* qui lui permettra de participer à l'assemblée. Allez au <http://www.computershare.com/gildan> avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025 et fournissez à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir afin qu'il puisse recevoir un courriel avec un code d'invitation lui permettant de participer à l'assemblée (voir l'encadré ci-dessus).

### Actionnaires non inscrits qui assistent à l'assemblée en personne

En tant qu'actionnaire non inscrit ou véritable, vous devez vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Inscrivez votre nom en lettres moulées dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote compris dans cet envoi et suivez attentivement les instructions fournies par votre intermédiaire concernant la façon de retourner le formulaire signé. Ne remplissez aucune autre partie du formulaire d'instructions de vote étant donné que votre vote sera comptabilisé à l'assemblée. Veillez à envoyer le formulaire dès que possible à votre intermédiaire afin qu'il puisse agir en fonction de vos instructions, car il pourrait établir des dates limites plus rapprochées.

Pour désigner une personne qui sera votre fondé de pouvoir, veuillez suivre le processus en deux étapes décrit ci-dessous :

**Étape 1** - Inscrivez votre nom en lettres moulées pour vous désigner comme fondé de pouvoir ou le nom de la personne que vous souhaitez nommer à titre de fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé, et suivez attentivement les directives que votre intermédiaire vous a fournies. Veillez à envoyer le formulaire dès que possible pour que votre intermédiaire puisse le recevoir et agir en fonction des renseignements avant la date limite.

**Étape 2** - Inscrivez ensuite votre nom ou celui de votre fondé de pouvoir afin de recevoir un *code d'invitation* pour participer à l'assemblée. Allez au <http://www.computershare.com/gildan> avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025 et fournissez à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir afin qu'il puisse recevoir un courriel avec un code d'invitation lui permettant de participer à l'assemblée.

Veuillez noter que vous ne pouvez pas vous servir d'un formulaire d'instructions de vote pour voter en personne à l'assemblée.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit qui se trouve aux États-Unis et souhaitez voter à l'assemblée, ou si vous souhaitez, si cela est permis, nommer un tiers comme fondé de pouvoir, vous devez suivre quelques étapes supplémentaires :

- Vous devez également 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 communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir un formulaire de procuration réglementaire si vous n'en avez pas reçu. Veuillez transmettre votre formulaire de procuration réglementaire rempli à notre agent des transferts.
- Les demandes d'inscription de la part d'actionnaires non inscrits qui se trouvent aux États-Unis et qui souhaitent voter à l'assemblée, ou qui souhaitent, si cela est permis, nommer un tiers comme fondé de pouvoir, doivent être envoyées par écrit, selon le cas :
  - par courriel à l'adresse **USLegalProxy@computershare.com**;
  - par messager à Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1.

Le courriel ou le colis doit porter la mention *Procuration réglementaire* et être reçu avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025. Pour toute question, veuillez communiquer avec votre intermédiaire.

La participation à l'assemblée annuelle est généralement réservée aux actionnaires inscrits de Gildan et à leurs représentants autorisés (y compris les fondés de pouvoir dûment désignés). Tous les actionnaires doivent apporter une pièce d'identité avec photo délivrée par un gouvernement, comme un permis de conduire, pour assister à l'assemblée en personne.

Le représentant d'un actionnaire de Gildan qui souhaite assister à l'assemblée doit présenter des documents adéquats prouvant son pouvoir, une preuve acceptable de la propriété d'actions de Gildan par l'actionnaire tel qu'il est décrit ci-

dessus, et une pièce d'identité convenable. Nous nous réservons le droit de limiter le nombre de représentants assistant à l'assemblée au nom d'un actionnaire.

Si vous prévoyez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, nous vous recommandons de voter à l'avance par procuration, comme il est indiqué aux pages 8 et 10. Ainsi, votre vote sera pris en considération s'il s'avère que vous ne pouvez pas assister à l'assemblée en personne.

Si vous avez besoin d'indications pour vous rendre à l'assemblée, vous pouvez communiquer avec notre service des relations avec les investisseurs en suivant les instructions figurant sur notre site Web à l'adresse [www.gildancorp.com/fr/investisseurs](http://www.gildancorp.com/fr/investisseurs).

## Pour participer à l'assemblée en ligne

Notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 se tiendra aussi virtuellement par webdiffusion en direct.

Participer à l'assemblée en ligne signifie que vous pouvez y assister, y voter et y poser des questions.

Nous vous recommandons d'ouvrir une session au moins une heure avant le début de l'assemblée afin que vous ayez suffisamment de temps pour vous enregistrer et suivre la procédure. L'assemblée commencera dès 10 h (HAE) le 30 avril 2025, sauf si elle est reportée ou ajournée. Vous aurez besoin de la dernière version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox. Internet Explorer n'est pas pris en charge.

Les fondés de pouvoir dûment désignés qui ont demandé un code d'invitation à notre agent des transferts avant 10 h (HAE) le 28 avril 2025 et qui sont inscrits comme fondés de pouvoir tiers recevront un courriel de notre agent des transferts contenant un code d'invitation à l'assemblée. Le courriel sera envoyé après la date limite de la procuration.

Connectez-vous en ligne à <https://meetings.lumiconnect.com/400-155-145-223>

Mot de passe de l'assemblée **gildan2025**

Si vous êtes un actionnaire inscrit Cliquez sur « *J'ai un identifiant* » et saisissez le numéro de contrôle inscrit sur votre formulaire de procuration

Si vous êtes un fondé de pouvoir désigné Cliquez sur « *Invitation* » et saisissez le *code d'invitation* que vous avez reçu par courriel de notre agent des transferts (voir ci-dessous)

Si vous êtes un invité Cliquez sur « *Je suis un invité* » et remplissez le formulaire en ligne  
En tant qu'invité vous ne pouvez pas voter ou poser des questions à l'assemblée

### DES PROBLÈMES TECHNIQUES?

Si vous éprouvez des problèmes techniques pendant le processus d'inscription ou au cours de l'assemblée, voici les numéros à composer :

#### Par téléphone

1 888 724-2416  
(sans frais en Amérique du Nord)

1 781 575-2748  
(à l'extérieur de l'Amérique du Nord, des frais d'interurbain s'appliquent)

**Par courriel**  
[support-ca@lumiglobal.com](mailto:support-ca@lumiglobal.com)

Vous devez rester connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée afin de pouvoir voter au moment du scrutin. Il vous incombe d'assurer la connectivité pendant toute la durée de l'assemblée.

## POUR SOUMETTRE DES QUESTIONS

Après la partie formelle de l'assemblée, nous tiendrons une séance de questions et réponses pour répondre aux questions soumises par les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés lors de l'assemblée.

Le président de l'assemblée a le pouvoir général de tenir l'assemblée d'une manière ordonnée, qui est équitable pour tous les actionnaires, et il peut donc exercer un vaste pouvoir discrétionnaire quant à l'ordre dans lequel les questions sont posées et le temps consacré à une question. Le président de l'assemblée se réserve le droit de modifier ou de refuser des questions qu'il juge inappropriées ou de limiter le nombre de questions par actionnaire afin que le plus grand nombre possible d'actionnaires aient l'occasion de poser des questions. Si un actionnaire a une question au sujet de l'un des points à l'ordre du jour devant faire l'objet d'un vote par les actionnaires à l'assemblée, il peut la soumettre avant l'assemblée en envoyant un courriel à **corporate.governance@gildan.com**. Les questions peuvent également être soumises au cours de l'assemblée, en personne ou virtuellement, en les inscrivant dans le champ fourni sur le portail Web (<https://meetings.lumiconnect.com/400-155-145-223>) au plus tard au moment où elles sont présentées à l'assemblée afin d'être examinées. Les questions concernant les points à l'ordre du jour devant faire l'objet d'un vote des actionnaires à

l'assemblée seront traitées avant la clôture du vote. Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés peuvent soumettre des questions à l'assemblée.

## MODIFICATION DE VOTRE VOTE

Si vous changez d'idée quant à la façon dont vous voulez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, vous pouvez révoquer votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote et transmettre de nouvelles instructions de vote.

### Actionnaires inscrits

Vous pouvez changer votre vote de trois manières :

- avant l'échéance fixée pour la remise des procurations, soit 10 h (HAE) le 28 avril 2025, ou 48 heures avant la nouvelle date si l'assemblée est reportée ou ajournée, en votant à nouveau par téléphone ou sur Internet ou en envoyant un nouveau formulaire de procuration rempli portant une date ultérieure (les instructions de vote les plus récentes seront prises en compte et les instructions de vote portant une date antérieure seront ignorées);
- en déposant un avis écrit signé par l'actionnaire inscrit ou par son mandataire dûment autorisé par écrit ou, si l'actionnaire inscrit est une personne morale, par un dirigeant ou mandataire dûment autorisé, soit (i) auprès de Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, North Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2Y1 à tout moment jusqu'au dernier jour ouvrable précédent l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, inclusivement ou (ii) auprès du président de l'assemblée avant le début de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report;
- de toute autre manière permise par la loi.

Si un actionnaire inscrit qui a remis un formulaire de procuration assiste à l'assemblée, les votes qu'il exprime lors d'un scrutin seront pris en considération et le formulaire de procuration remis sera ignoré.

### Actionnaires non inscrits

Vous devez envoyer un courriel ou une note écrite à votre intermédiaire.

Communiquez immédiatement avec votre intermédiaire pour connaître la façon de modifier ou de révoquer vos instructions de vote. Les intermédiaires peuvent établir des dates limites pour la réception des avis de révocation avant l'assemblée qui précèdent celles décrites dans la présente circulaire.

Si vous assistez à l'assemblée en personne, suivez attentivement les instructions à l'intention des actionnaires non inscrits fournies par votre intermédiaire afin de vous assurer d'être en mesure de voter à l'assemblée.

### COMMENT DEMANDER DES COPIES PAPIER

Les actionnaires peuvent demander, sans frais, des exemplaires de la présente circulaire et/ou de nos états financiers consolidés annuels au plus tard un an après la date de dépôt de la présente circulaire dans SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)).

#### Avant l'assemblée

- Actionnaires inscrits : composez le 1 866 964-0492 (sans frais en Amérique du Nord) ou le 1 514 982-8716 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)
- Actionnaires non inscrits : composez le 1 877 907-7643 (sans frais en Amérique du Nord) ou le +1 303 562-9305 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

Voir la page 8 pour en savoir plus sur les actionnaires inscrits et non inscrits.

#### Après l'assemblée

Demandez les documents en ligne sur notre site Web : ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

# À PROPOS DE L'ASSEMBLÉE DES ACTIONNAIRES

## ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

Lors de l'assemblée de cette année, les actionnaires voteront sur trois points à l'ordre du jour, et exprimeront notamment un vote consultatif non contraignant. Chaque point est résumé ci-après. Sauf indication contraire, pour être adopté, chaque point doit être approuvé à la majorité simple. À l'exception des points qui portent sur son élection ou sur sa rémunération, aucun administrateur ou membre de la haute direction de Gildan n'a d'intérêt important dans l'un des points soumis au vote.

Le quorum doit être constitué au début de l'assemblée des actionnaires pour que l'assemblée puisse se dérouler et pour délibérer des questions dont les participants sont saisis. Cela signifie que suffisamment de personnes doivent être présentes qui, ensemble, détiennent ou représentent par procuration au moins 25 % de nos actions émises et en circulation à la date de référence.

### 1. Recevoir les états financiers consolidés annuels

Vous recevrez les états financiers consolidés annuels de 2024 pour l'exercice clos le 29 décembre 2024 ainsi que les rapports de l'auditeur. Vous pouvez consulter nos états financiers consolidés annuels de 2024 sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)) ainsi que sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

Veuillez noter que ce point ne fera pas l'objet d'un vote.

### 2. Nommer l'auditeur

Vous voterez sur la nomination de KPMG, société de comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur indépendant de Gildan pour une période d'un an, soit jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Les principales responsabilités de KPMG visent les rapports sur les états financiers consolidés annuels et sur les contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière de Gildan. En outre, KPMG nous fournit divers services d'audit, services liés à l'audit et services fiscaux. Ces services doivent être approuvés au préalable conformément à notre politique et à nos procédures en matière d'approbation préalable des services d'audit et des services non liés à l'audit (en vigueur depuis mai 2012 et mises à jour pour la dernière fois en novembre 2022). Certains services non liés à l'audit et services fiscaux sont interdits aux termes de cette politique.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** la nomination de KPMG comme auditeur indépendant de Gildan.

KPMG est l'auditeur de Gildan depuis l'exercice 1996. Dans le cadre de l'évaluation du renouvellement du mandat de KPMG, le conseil a examiné attentivement à la fois les avantages et les risques possibles d'avoir un auditeur de longue date.

Le comité d'audit a examiné les mesures mises en place pour assurer l'indépendance de l'auditeur et pour se protéger contre toute familiarité institutionnelle éventuelle qui pourrait empêcher l'auditeur de faire preuve d'esprit critique dans l'exercice de son travail. Ceci a compris l'examen des procédures de surveillance du comité d'audit, comme l'évaluation annuelle de l'auditeur et l'utilisation d'indicateurs de qualité de l'audit. Dans son examen, le comité d'audit a également tenu compte du fort soutien en faveur de la nomination de KPMG à titre d'auditeur (95,35 %) obtenu au cours de l'assemblée des actionnaires de l'année dernière. Afin de favoriser la stabilité et la continuité à long terme, le conseil estime que les avantages associés aux précieuses connaissances et à la compréhension approfondie de KPMG concernant les activités et les processus de Gildan, ainsi qu'à l'engagement de KPMG quant à l'indépendance et à la qualité de l'audit, dépassent tous les risques éventuels liés à la qualité de l'audit qui découlent du long mandat de KPMG. Cette année, le nouveau conseil, y compris les nouveaux membres du comité d'audit, a également amené un regard neuf sur l'évaluation de l'indépendance de l'auditeur et la relation avec KPMG. Gildan s'engage à adopter des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de communication de l'information, et l'indépendance de l'auditeur est surveillée de près par le comité d'audit conformément aux procédures décrites ci-après. Le conseil continuera à réévaluer chaque année ces avantages et risques ainsi que son approche et sa gouvernance dans ce domaine. Le conseil tient également compte des exigences réglementaires et des tendances en matière d'exigences de rotation.

Le comité d'audit assure une surveillance solide et directe de l'auditeur externe comme il est énoncé dans son mandat, lequel a été examiné et approuvé pour la dernière fois par le comité d'audit en juillet 2024.

Le mandat présente également les responsabilités du comité d'audit, notamment les suivantes :

- surveiller l'auditeur externe (effectuer des évaluations de rendement, superviser les relations avec Gildan et s'assurer que l'auditeur externe relève directement du comité d'audit et qu'il rend compte au comité d'audit);
- examiner et approuver au préalable les services fournis par l'auditeur externe et les honoraires qui lui sont versés;
- s'assurer que les services non liés à l'audit n'incluent aucun service interdit et qu'aucun service ne fait l'objet d'une approbation préalable plus de 12 mois à l'avance.

Le comité d'audit examine chaque année l'indépendance des auditeurs et le rendement de l'auditeur externe en fonction de plusieurs critères, notamment : (i) l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel; (ii) la qualité de l'équipe responsable de la mission; (iii) la qualité des communications entre le comité d'audit et l'auditeur externe; (iv) la qualité des services (y compris des indicateurs de qualité de l'audit); (v) les résultats d'inspection et la qualité de l'audit; (vi) la réputation publique de l'auditeur externe. L'examen annuel tient compte des avantages et des risques d'un mandat de longue date d'un auditeur, ainsi que des contrôles et des processus en place pour assurer l'indépendance de l'auditeur. Le comité d'audit évalue également l'utilisation par l'auditeur d'outils axés sur les données, tels que l'automatisation, l'analytique et l'intelligence artificielle, afin de s'assurer que la Société bénéficie des avantages d'une efficacité, d'une qualité et d'une compréhension accrues grâce à ces technologies de nouvelle génération. Le comité tire des conclusions générales pour déterminer s'il doit recommander le renouvellement du mandat de l'auditeur externe.

Dans le cadre des pratiques de bonne gouvernance et conformément à la réglementation applicable, le comité d'audit supervise par ailleurs la sélection et la rotation de l'associé responsable de l'audit. Nous avons accueilli un nouvel associé responsable de l'audit après la finalisation de notre audit pour l'exercice 2022. L'associé responsable de l'audit précédent a occupé ce rôle de 2019 jusqu'à ce moment. Le comité d'audit a adopté la rotation obligatoire de l'associé responsable de l'audit après un mandat de cinq ans et, à titre de pratique exemplaire, il ne renomme jamais un associé responsable de l'audit qui a déjà exercé cette fonction auparavant.

Notre *politique d'embauche de personnel de l'auditeur externe* (en vigueur depuis janvier 2008) régit l'embauche de personnel afin d'assurer l'indépendance et la conformité aux exigences réglementaires et aux règles de déontologie visant

## SERVICES INTERDITS

Il est interdit à l'auditeur externe de fournir certains services non liés à l'audit, ce qui inclut la tenue de livres, la planification fiscale, les services de conseils fiscaux, la conception et l'application de systèmes d'information financière, les services d'évaluation et les services actuariels, les services d'audit interne en impartition, les services liés aux fonctions de gestion, les services de ressources humaines, de courtage ou de conseils en placement, les services bancaires d'investissement et les services juridiques ainsi que les services d'expertise sans rapport avec l'audit.

les services d'audit. Cette politique impose une période d'attente afin de faire en sorte que toute personne embauchée par l'auditeur externe pour occuper un poste de supervision de l'information financière respecte une période d'attente d'un an et que toute personne visée embauchée par l'auditeur externe pour occuper un poste lié à la présentation de l'information non financière respecte une période d'attente de six mois. La politique assure aussi que les membres de la famille proche d'une personne visée ne peuvent pas être embauchés pour occuper des fonctions de surveillance de la présentation de l'information financière. Une personne visée s'entend de toute personne participant à l'audit, des personnes de qui l'associé de l'audit relève et de toute autre personne ayant des responsabilités de gestion relatives à l'audit.

Le tableau ci-après présente les honoraires versés à KPMG en contrepartie des services collectifs rendus au cours des deux derniers exercices, qui ont tous été approuvés au préalable par le comité d'audit conformément à la politique de Gildan, et conformément aux lois applicables. Les honoraires d'audit pour 2024 étaient légèrement plus élevés que ceux de l'exercice précédent en raison en partie des procédures d'audit supplémentaires liées à la course aux procurations, au remaniement de la direction et aux questions connexes.

	2024	2023
<b>Honoraires d'audit</b>	3 835 250 \$ CA	3 149 750 \$ CA
Ces honoraires visent notamment les services professionnels fournis à l'occasion de l'audit annuel de nos états financiers consolidés et des examens trimestriels de nos états financiers intermédiaires, les services fournis à l'occasion de dépôts ou de missions d'audit prévus par les lois et règlements, ainsi que les services fournis dans le cadre de notre placement inaugural d'obligations en 2024 et des frais de procédures d'audit supplémentaires liées aux questions de comptabilité. Ils incluent également les honoraires relatifs à l'audit par KPMG de l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière de KPMG.		
<b>Honoraires pour services liés à l'audit</b>	567 250 \$ CA	402 750 \$ CA
Ces honoraires visent les services de traduction, l'assurance ESG, la procédure à l'égard des mesures financières non conformes aux PCGR et la certification du capital versé pour les filiales de Gildan.		
<b>Honoraires pour services fiscaux</b>	596 000 \$ CA	613 750 \$ CA
Ces honoraires visent les services de conformité fiscale, y compris l'aide fournie dans le cadre de la préparation et de l'examen de déclarations de revenus, ainsi que la préparation d'études annuelles sur les prix de transfert.		
<b>Autres honoraires</b>	-	-
Ces honoraires visent les services qui ne font pas partie des catégories susmentionnées		
<b>Total</b>	<b>4 998 500 \$ CA</b>	<b>4 166 250 \$ CA</b>

À notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024, 129 803 676 voix (95,35 %) ont été exprimées POUR la nomination de KPMG à titre d'auditeur et 6 330 249 voix (4,65 %) ont fait l'objet d'une ABSTENTION.

Voir la page 35 pour en savoir plus sur le comité d'audit et ses activités en 2024. Un exemplaire du mandat du comité d'audit se trouve sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)) et dans notre notice annuelle de 2024 (également accessible sur notre site Web et sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca))).

### 3. Élire les administrateurs (voir la page 19)

Vous voterez sur l'élection de huit administrateurs à notre conseil pour un mandat d'un an. Tous les candidats siègent actuellement au conseil de Gildan : sept membres ont été élus lors de notre assemblée des actionnaires de 2024 et un membre sollicite pour première fois un mandat au conseil. Anne-Laure Descours est cheffe de l'approvisionnement chez Puma SE depuis 2019. Elle apporte une vaste expérience de l'industrie du vêtement et de la vente au détail, en particulier dans les domaines des achats et des chaînes d'approvisionnement. J.P. Towner, qui a été élu administrateur après la course aux procurations de l'an dernier, puis élu au conseil lors de notre assemblée annuelle de 2024, a décidé de ne pas renouveler son mandat en raison de ses engagements plus importants découlant de sa nomination récente comme chef de la direction de Rona inc.

Sept des huit candidats aux postes d'administrateur sont indépendants. Le seul candidat non indépendant est Glenn J. Chamandy puisqu'il est le président et chef de la direction de Gildan.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** chaque candidat au poste d'administrateur.

Glenn J. Chamandy  
Michener Chandlee  
Anne-Laure Descours  
Ghislain Houle

Mélanie Kau  
Michael Kneeland  
Peter Lee  
Karen Stuckey

Chaque administrateur sera élu pour un mandat d'un an se terminant à notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à l'élection d'un remplaçant, sauf si l'administrateur démissionne ou que son poste devient autrement vacant. Vous trouverez des renseignements sur l'indépendance des administrateurs à partir de la page 48 et sur chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris les résultats du vote en 2024, le cas échéant, dans les profils qui commencent à la page 21. D'autres informations sur le processus de nomination et le mandat des administrateurs sont présentés à partir de la page 53.

### 4. Consultation sur la rémunération (voir la page 66)

Nous vous demandons d'approuver l'approche actuelle de Gildan en matière de rémunération des membres de la haute direction. Tout au long de l'année, nous rencontrons plusieurs de nos grands actionnaires institutionnels afin d'avoir un dialogue constructif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction ainsi que sur les objectifs et les principes qui sous-tendent les décisions du comité des RH et du conseil à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction. Le vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction fournit également au comité des RH et au conseil une rétroaction régulière et officielle sur cette question.

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne sont pas contraignants pour le conseil. Toutefois, le comité des RH et le conseil passeront en revue les résultats du vote et prendront en considération la rétroaction des actionnaires lorsqu'ils examineront, modifieront et approuveront les politiques et les programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction décrite dans la présente circulaire.

À notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024, 96 994 211 (73,77 %) des voix exprimées dans le cadre du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des membres de la haute direction étaient FAVORABLES, et 34 481 778 voix (26,23 %) CONTRE, comparativement à 146 177 931 voix (94,43 %) POUR et 8 616 502 voix (5,57 %) CONTRE lors de notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023. Le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction de 2024 a eu lieu dans le contexte de la course aux procurations, et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'an dernier présentait plusieurs décisions non récurrentes en matière de rémunération prises par le conseil précédent ou le conseil renouvelé. Celles-ci comprenaient la cessation d'emploi du président et chef de la direction et le fait que les indemnités de cessation d'emploi versées à M. Chamandy n'étaient toujours pas réglées au moment du dépôt de la circulaire de l'an dernier, la nomination d'un nouveau président et chef de la direction et ses conditions d'emploi sous-jacentes, ainsi que des modifications aux dispositions contractuelles, y compris l'introduction de

dispositions modifiées à déclencheur unique. La course aux procurations, au cours de laquelle des interactions importantes ont eu lieu avec les actionnaires, a entraîné la nomination et l'élection du nouveau conseil et a finalement résolu ces pratiques de rémunération problématiques.

Il n'y a plus d'incertitude quant aux indemnités de cessation d'emploi de M. Chamandy puisqu'il a accepté de renoncer à toute indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit dans le cadre de son congédiement par le conseil précédent. En outre, aucune des ententes contractuelles actuelles avec les membres de la haute direction de Gildan ne contient de disposition modifiée à déclencheur unique. Après son élection, le nouveau conseil a examiné les résultats du vote consultatif sur la rémunération de l'an dernier, y compris les commentaires reçus de certains actionnaires institutionnels. Le président du conseil, la présidente du comité de gouvernance et le président du comité des RH ont également discuté avec bon nombre des principaux actionnaires de Gildan au cours de l'année de notre approche en matière de rémunération incitative, plus particulièrement en ce qui a trait au régime incitatif spécial et ambitieux. Cette consultation auprès des actionnaires a permis de recevoir des commentaires sur nos pratiques de rémunération de la part d'actionnaires qui représentent plus de 32 % des actions ordinaires émises et en circulation de Gildan, y compris d'importants investisseurs institutionnels, certains ayant voté contre le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction en 2024. Tous les investisseurs qui ont participé à la consultation ont formulé des commentaires positifs et ont appuyé le régime incitatif ambitieux proposé. Aucune autre question concernant le programme de rémunération actuel n'a été soulevée au cours de ces réunions.

En 2022 et 2023, nous avons reçu un fort soutien à l'égard de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et nous sommes d'avis que les actionnaires appuient en général l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction, bien que le résultat du vote consultatif de 2024 sur la rémunération ait été défavorablement touché en grande partie en raison de l'incertitude entourant la course aux procurations, notamment en ce qui concerne le congédiement sans motif valable de M. Chamandy et les conditions de son congédiement.

Vous pouvez voter POUR ou CONTRE la résolution consultative suivante :

*IL EST RÉSOLU QUE les actionnaires acceptent, à titre consultatif et sans pour autant diminuer le rôle et les responsabilités du conseil, l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction décrite dans la présente circulaire remise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires du 30 avril 2025 de Les Vêtements de Sport Gildan inc.*

Nous avons décidé d'interagir régulièrement avec nos actionnaires et attendons avec plaisir une fois de plus vos commentaires sur cette question importante.

Le président du conseil pourra répondre aux questions touchant la rémunération des membres de la haute direction à l'assemblée. Vous trouverez plus de renseignements sur la communication avec le conseil et l'engagement des actionnaires à la page 54.

## 5. Autres questions

Nous examinerons les autres questions qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée. En date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

### PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Si vous souhaitez soumettre une proposition aux actionnaires habiles à voter à notre prochaine assemblée annuelle, vous devez envoyer votre proposition par écrit à Gildan. Nous devons recevoir votre proposition d'actionnaire pour notre assemblée annuelle des actionnaires de 2026 entre le 1<sup>er</sup> décembre 2025 et le 30 janvier 2026.

Veuillez envoyer votre proposition d'actionnaire à la secrétaire corporative de Les Vêtements de Sport Gildan inc., 600, boulevard de Maisonneuve Ouest, 33<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3A 3J2.

## RENSEIGNEMENTS SUR LES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

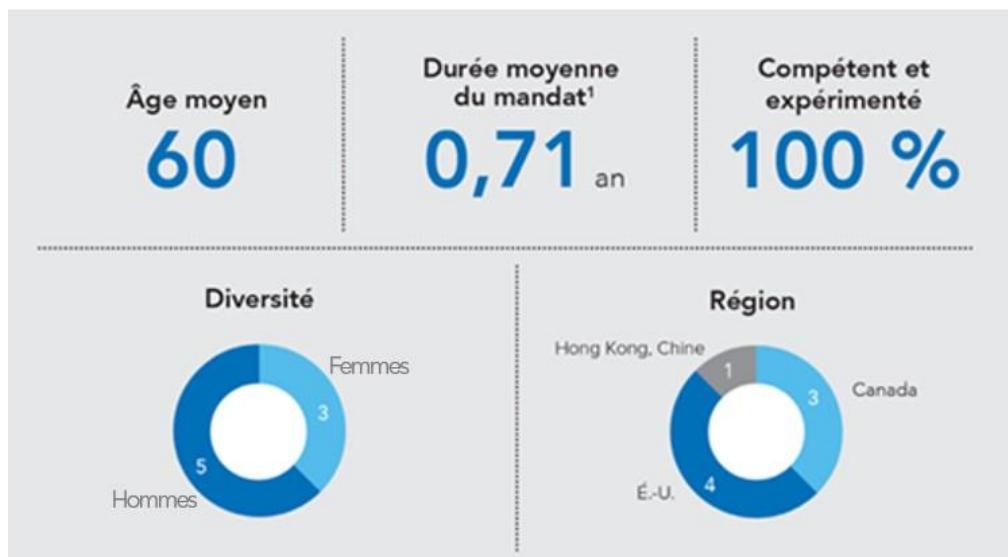
Cette année, le conseil propose huit candidats aux postes d'administrateurs selon la recommandation du comité de gouvernance. Tous les candidats aux postes d'administrateurs possèdent une vaste expérience et des compétences étendues dans des domaines importants pour le fonctionnement efficace du conseil et la réussite de Gildan. Tous les candidats sont indépendants, à l'exception de Glenn J. Chamandy, qui est le président et chef de la direction de Gildan.

Chaque candidat à un poste d'administrateur a exprimé sa volonté de siéger au conseil pour un autre mandat d'un an. Les huit candidats siègent tous au conseil à la date de la présente circulaire. Anne-Laure Descours sollicite pour la première fois un mandat au conseil de Gildan. Elle apporte une vaste expérience de l'industrie du vêtement et de la vente au détail, plus particulièrement dans les domaines des achats et des chaînes d'approvisionnement. Sept des candidats ont été élus au conseil lors de notre assemblée annuelle du 28 mai 2024. J.P. Towner a décidé de ne pas renouveler son mandat au conseil en raison d'engagements plus importants découlant de sa nomination récente comme chef de la direction de Rona inc.

Conformément aux exigences en matière de vote de la LCSA applicables concernant les élections d'administrateurs non contestées, chaque candidat à un poste d'administrateur est élu seulement si le nombre de voix exprimées *en sa faveur* représente la majorité des voix. Les actionnaires peuvent voter *pour ou contre* un candidat.

Aucun candidat à un poste d'administrateur ne siège avec un autre candidat au conseil d'une autre société ouverte et aucun ne siège à plus de deux conseils de sociétés ouvertes (y compris Gildan). Voir la page 56 pour en savoir plus sur nos politiques relatives aux limites à l'occupation d'autres postes d'administrateurs et à l'appartenance commune des administrateurs à d'autres conseils.

De plus amples renseignements sur les candidats aux postes d'administrateurs figurent dans les notices biographiques qui suivent et une description détaillée de leurs compétences et de leur expérience est présentée sous forme de grille de compétences à la page 60. Leurs avoirs en actions de Gildan sont arrêtés à la fin des exercices 2024 et 2023 et comprennent les actions de Gildan dont ils ont la propriété véritable ou le contrôle. Les actions et les UAD sont évaluées en fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE le dernier jour de bourse précédent la fin de l'exercice (46,86 \$ le 27 décembre 2024 et 33,06 \$ le 29 décembre 2023).



<sup>1</sup> Durée moyenne du mandat des administrateurs indépendants seulement. Glenn J. Chamandy est l'un des fondateurs de Gildan, et son mandat moyen au sein du conseil est de 5,6 ans, y compris le temps qu'il a siégé comme administrateur du 1<sup>er</sup> mai 1984 au 10 décembre 2023, et depuis sa nouvelle nomination en mai 2024.

## Présence aux réunions en 2024

	Nombre de réunions		Présence totale aux réunions
	Réunions ordinaires	Réunions spéciales <sup>1</sup>	
Conseil	5	22	96 %
Comité d'audit et des finances	5	2	100 %
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	5	4	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	5	6	100 %
<b>Nombre total de réunions</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>97 %</b>

1. Seize des réunions spéciales du conseil d'administration ont été tenues par le conseil précédent et le conseil renouvelé dans le cadre de la course aux procurations et de questions connexes; deux des réunions spéciales du comité d'audit et des finances ont été tenues par le conseil précédent dans le cadre de la course aux procurations et de questions connexes; quatre des réunions spéciales du comité de gouvernance et de responsabilité sociale ont été tenues par le conseil précédent dans le cadre de la course aux procurations et de questions connexes; trois des réunions spéciales du comité de rémunération et des ressources humaines ont été tenues par le conseil précédent dans le cadre de la course aux procurations et de questions connexes.



Osprey (Floride)  
États-Unis

**Âge :** 71 ans

#### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion du risque
- Gestion du capital humain et rémunération
- Croissance et activités mondiales
- Ventes et marketing
- Chaîne d'approvisionnement et distribution

#### MICHAEL KNEELAND (président du conseil)

Administrateur de sociétés

**Administrateur de Gildan** depuis le 24 mai 2024 | Indépendant

**Résultats du vote de 2024 :** 114 088 449 (85,37 %) pour | 19 552 254 (14,63 %) contre

**Michael Kneeland** est actuellement président non membre de la direction du conseil d'administration de United Rentals, Inc. (NYSE : URI). Comptant près de 26 ans d'expérience chez United Rentals, M. Kneeland est passé de PDG à président du conseil en 2019. Au cours de son mandat, il a supervisé la croissance de l'entreprise de location d'équipement, gérant des acquisitions totalisant près de 8 milliards de dollars. Auparavant, en 2015, il a été nommé au conseil consultatif national du Johns Hopkins Berman Institute of Bioethics. M. Kneeland a également siégé au conseil d'administration de YRC Worldwide, Inc. de 2011 à 2019 et de Brinks Home Security de 2019 à 2023.

#### Présence aux réunions en 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	8 sur 8	100 %
<b>Participation totale</b>	<b>100 %</b>	

#### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différencées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	8 774	5 181	13 955	653 943 \$	Oui (voir la page 58)
2023	–	–	–	–	
Variation	8 774	5 181	13 955	653 943 \$	

#### Autres postes d'administrateurs de sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

United Rentals, Inc. (NYSE)      Président du conseil  
(de 2019 à ce jour)

M. Kneeland est devenu administrateur de Monitronics International Inc. (« Monitronics ») en août 2019 dans le cadre d'une restructuration de Monitronics suite aux dossiers de faillite du chapitre 11 déposés par Monitronics et ses filiales en juin 2019. Monitronics a de nouveau demandé la protection contre les faillites en vertu du chapitre 11 en mai 2023 aux termes d'une entente conclue entre la majorité des parties prenantes de Monitronics visant à appuyer une restructuration accélérée. M. Kneeland a par la suite cessé d'être administrateur de Monitronics en juin 2023.



Westmount (Québec)  
Canada

**Âge :** 63 ans

#### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Ventes et marketing
- Activités de fabrication
- Chaîne d'approvisionnement et distribution
- Industrie du textile et du vêtement

## GLENN J. CHAMANDY

Président et chef de la direction de Gildan

**Administrateur de Gildan** depuis le 1<sup>er</sup> mai 1984 (sauf entre le 10 décembre 2023 et le 23 mai 2024)<sup>1</sup>

Non indépendant

**Résultats du vote de 2024 :** 111 752 888 (83,62 %) pour | 21 888 991 (16,38 %) contre

**Glenn J. Chamandy** est cofondateur et chef de la direction de Gildan. Il compte plus de 40 ans d'expérience à la tête de Gildan et un solide bilan en matière de création de valeur. Il a supervisé la croissance de l'entreprise et l'établissement de Gildan, qui est devenue une entreprise de fabrication verticalement intégrée à faible coût. M. Chamandy a également supervisé l'expansion de la Société en Amérique centrale et au Bangladesh. Il a été le chef de la direction de Gildan pendant 20 ans. En 2015, M. Chamandy a fondé la Fondation Chamandy, une fondation familiale privée dont l'objectif est d'améliorer la vie de la jeune génération en apportant un soutien financier dans des domaines tels que la santé, le bien-être, l'éducation, la lutte à la pauvreté, la recherche et l'environnement.

<sup>1</sup> Le 24 mai 2024, Gildan a annoncé que le conseil d'administration avait nommé M. Chamandy comme président et chef de la direction, poste qu'il a déjà occupé au sein de la Société de 2004 au 10 décembre 2023.

#### Présence aux réunions en 2024<sup>1,2</sup>

	Réunions	Total des présences
Conseil	8 sur 8	100 %
<b>Participation totale</b>		<b>100 %</b>

<sup>1</sup> M. Chamandy a assisté à huit réunions puisqu'il ne pouvait pas assister à la réunion à huis clos des administrateurs indépendants le 28 juin 2024, au cours de laquelle sa rémunération a été examinée et approuvée.

<sup>2</sup> À titre de président et chef de la direction de Gildan, M. Chamandy n'est membre d'aucun comité du conseil. M. Chamandy assiste à toutes les réunions des comités comme participant sans droit de vote à l'invitation du président du comité en question.

#### Titres de Gildan détenus<sup>1</sup> (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différencées (UAD)	Total des actions et des UAD		Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	806 272	s.o.	806 272	37 640 195 \$		Oui
2023	–	s.o.	–	–		(voir la page 81)
Variation	806 272	s.o.	806 272	37 640 195 \$		

<sup>1</sup> 806 271 actions ordinaires étaient détenues par l'entremise de B.R.K. Investment Inc., société contrôlée par M. Chamandy.



Ponte Vedra Beach (Floride)  
États-Unis

**Âge :** 56 ans

#### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Comptabilité et finances
- Croissance et activités mondiales
- Ventes et marketing
- Chaîne d'approvisionnement et distribution

## MICHENER CHANDELLE

Directeur financier de WHOOP

**Administrateur de Gildan** depuis le 23 mai 2024 | Indépendant

**Résultats du vote de 2024 :** 113 396 554 (84,84 %) pour | 20 260 388 (15,16 %) contre

**Michener Chandlee** est actuellement directeur financier de WHOOP, Inc. apportant 30 ans d'expérience en matière de leadership dans le secteur de la vente au détail ainsi qu'une compréhension approfondie de la gestion d'une chaîne d'approvisionnement mondiale. Avant de se joindre à WHOOP, Inc. il a été directeur financier de Fanatics Commerce Inc. (anciennement Fanatics Inc.) de 2019 à 2023. Avant cela, il a passé 18 ans chez Nike, Inc. (NYSE), où il a occupé divers postes, notamment ceux de directeur des risques et de vice-président de l'audit d'entreprise, de vice-président et chef de la direction financière du marché mondial, de vice-président et chef de la direction financière de l'Amérique du Nord, de chef de la direction financière des marchés émergents et de chef de la direction financière de NIKE Golf. M. Chandlee est titulaire d'un baccalauréat du Roanoke College et d'une maîtrise en administration des affaires de l'IESE Business School.

#### Présence aux réunions en 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité d'audit et des finances	3 sur 3	100 %
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
<b>Participation totale</b>		<b>100 %</b>

#### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	4 485	3 477	7 962	373 120 \$	A jusqu'en mai 2029
2023	–	–	–	–	
Variation	4 485	3 477	7 962	373 120 \$	pour respecter l'exigence (voir la page 58)



Hong Kong (Chine)

**Âge :** 59 ans

#### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Croissance et activités mondiales
- Chaîne d'approvisionnement et distribution
- Environnement et développement durable
- Industrie du textile et du vêtement

## ANNE-LAURE DESCOURS

Administratrice de sociétés

**Nouvelle candidate | Administratrice de Gildan** depuis le 17 mars 2025 |

Indépendante

**Résultats du vote de 2024 :** s.o.

**Anne-Laure Descours** a été nommée au conseil d'administration de la Société le 17 mars 2025. M<sup>me</sup> Descours s'est jointe à PUMA SE en 2012 et a y occupé le poste de cheffe de l'approvisionnement et membre du conseil de gestion de 2019 à décembre 2024, tout en demeurant une consultante pour PUMA SE. Dans son rôle de cheffe de l'approvisionnement, M<sup>me</sup> Descours supervisait les activités de développement et d'approvisionnement et était responsable du développement durable du groupe PUMA à l'échelle mondiale. Elle compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur de l'approvisionnement. Avant PUMA SE, Mme Descours a travaillé pour des organisations internationales d'approvisionnement, telles que Li & Fung et Otto International, toutes établies à Hong Kong. Elle est titulaire d'une maîtrise en gestion de la mode et du design de l'Institut Français de la Mode et d'une maîtrise en gestion de l'ESC Clermont Business School.

#### Présence aux réunions de 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	–	–

#### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différencées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	–	–	–	–	A jusqu'à mars 2030
2023	–	–	–	–	pour respecter l'exigence (voir la page 58)
Variation	–	–	–	–	



## GHISLAIN HOULE

Vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

**Administrateur de Gildan** depuis le 23 mai 2024 | Indépendant

**Résultats du vote de 2024 :** 113 368 568 (84,83 %) pour | 20 272 127 (15,17 %) contre

Westmount (Québec)  
Canada

**Âge :** 61 ans

### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Comptabilité et finances
- Gouvernance et cadre réglementaire
- Activités numériques et technologie
- Environnement et développement durable

**Ghislain Houle** est actuellement vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (TSX, NYSE) (le CN), poste qu'il occupe depuis 2016. M. Houle apporte 30 ans d'expérience en tant que dirigeant financier, avec une expertise en gestion financière, planification stratégique et acquisitions stratégiques. Il a passé près de 26 ans au CN dans divers postes, notamment à titre de vice-président et contrôleur général, ainsi que de vice-président, Planification financière. Il a également occupé d'autres postes au niveau des finances au sein de l'organisation. M. Houle est CPA et a obtenu une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

### Présence aux réunions en 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité d'audit et des finances (président)	3 sur 3	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	6 sur 6	100 %
<b>Participation totale</b>		<b>100 %</b>

### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différencées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	9 625	3 802	13 427	629 199 \$	Oui
2023	–	–	–	–	(voir la page 58)
Variation	9 625	3 802	13 427	629 199 \$	



Westmount (Québec)  
Canada

**Âge :** 63 ans

#### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Gestion du capital humain et rémunération
- Gouvernance et cadre réglementaire
- Ventes et marketing
- Environnement et développement durable

## MÉLANIE KAU

Administratrice de sociétés

**Administratrice de Gildan** depuis le 24 mai 2024 | Indépendante

**Résultats du vote de 2024 :** 114 129 217 (85,39 %) pour | 19 531 050 (14,61 %) contre

**Mélanie Kau** siège au conseil d'administration d'Alimentation Couche-Tard inc. (TSX) et est présidente de son comité des ressources humaines et de la gouvernance d'entreprise. M<sup>me</sup> Kau possède une connaissance approfondie de la gouvernance d'entreprise et une vaste expérience de travail avec les fondateurs d'entreprises très prospères. Elle possède de l'expérience dans la supervision du développement de candidats pour assurer la relève dans des situations complexes, notamment à Alimentation Couche-Tard Inc., dont à titre de présidente du conseil d'Aéroports de Montréal et de présidente des ressources humaines chez The Fertility Partners, une société financée par des capitaux privés dans le domaine de la fertilité en Amérique du Nord. M<sup>me</sup> Kau est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Concordia et d'une maîtrise en journalisme de l'Université Northwestern.

#### Présence aux réunions de 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale (présidente)	4 sur 4	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	6 sur 6	100 %
<b>Participation totale</b>		<b>100 %</b>

#### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires <sup>1</sup>	Unités d'actions différées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	–	3 782	3 782	177 208 \$	A jusqu'à mai 2029
2023	–	–	–	–	
Variation	–	3 782	3 782	177 208 \$	pour respecter l'exigence (voir la page 58)

#### Autres postes d'administrateurs de sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

Alimentation Couche-Tard Inc. (TSX) (2006 à aujourd'hui)	Comité des ressources humaines et de la gouvernance d'entreprise (présidente) Ancienne administratrice principale
---	--

M<sup>me</sup> Kau est devenue administratrice d'Atis Group Inc. (« Atis ») en octobre 2017. Au début de 2021, Atis a demandé la protection de la Cour supérieure du Québec en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* afin de restructurer ses activités. M<sup>me</sup> Kau a cessé de siéger comme administratrice d'Atis en février 2021. En décembre 2021, la quasi-totalité des actifs non monétaires d'Atis ont été vendus et l'entité a fait faillite.



## PETER LEE

Cofondateur et associé de Browning West

**Administrateur de Gildan** depuis le 23 mai 2024 | Indépendant<sup>1</sup>

**Résultats du vote de 2024 :** 110 678 904 (82,82 %) pour | 22 958 401 (17,18 %) contre

Corte Madera (Californie)  
États-Unis

**Âge :** 38 ans

### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Comptabilité et finances
- Gestion du capital humain et rémunération
- Croissance et activités mondiales
- Gouvernance et cadre réglementaire

**Peter Lee** est cofondateur et associé de Browning West LP, où il joue un rôle de premier plan dans la recherche en placement et l'affectation des capitaux. Il siège aussi actuellement au conseil de CAE Inc. (TSX, NYSE). Avant de cofonder Browning West en 2019, il était associé en placement chez Criterion Capital Management, où il était responsable de l'identification et de la recherche d'occasions de placement dans plusieurs secteurs. M. Lee a également occupé des postes chez Grey Mountain Partners et Lazard. De plus, il a siégé au conseil d'administration de Countryside Properties plc (LSE). M. Lee est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Carleton College et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

### Présence aux réunions de 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	9 sur 9	100 %
Comité de gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines (président)	6 sur 6	100 %
<b>Participation totale</b>		<b>100 %</b>

### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	–	–	–	–	Voir la note de bas de page 1 ci-dessous
2023	–	–	–	–	
Variation	–	–	–	–	

1 Le conseil a établi que M. Lee est indépendant en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment le fait que sa nomination au conseil n'est pas faite aux termes d'une convention de nomination conclue avec Browning West et qu'au 2 décembre 2024, date à laquelle le dernier document intitulé *Schedule 13D* a été déposé dans EDGAR, Browning West détenait 7 025 176 actions ordinaires de Gildan, ce qui représente moins de 5 % (environ 4,5%) du total de nos actions émises et en circulation à cette date. Browning West a une politique stipulant que ses employés qui siègent au conseil d'une société de portefeuille renoncent à la rémunération d'administrateur. Par conséquent, le conseil a renoncé à l'application de la rémunération d'administrateur pour M. Lee et l'a dispensé de notre politique en matière d'actionnariat des administrateurs (voir la page 58).

### Autres postes d'administrateurs de sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

CAE Inc. (TSX, NYSE)	Comité des ressources humaines
(de 2025 à ce jour)	



## KAREN STUCKEY

Administratrice de sociétés

**Administratrice de Gildan** depuis le 24 mai 2024 | Indépendante

**Résultats du vote de 2024 :** 132 484 543 (99,00 %) pour | 1 341 050 (1,00 %) contre

San Marcos (Texas)  
États-Unis

**Âge :** 67 ans

### Compétences et expérience clés

- Stratégie et gestion des risques
- Gestion du capital humain et rémunération
- Activités de fabrication
- Chaîne d'approvisionnement et distribution
- Industrie du textile et du vêtement

**Karen Stuckey** apporte 35 ans d'expérience en leadership axé sur le client dans des entreprises de vente au détail et de biens de consommation. Elle apporte de vastes connaissances englobant les comptes de résultats de marchandisage, de gestion d'un portefeuille de marques privées de plus de 40 milliards de dollars, de même que de l'expérience en tant que dirigeante dans le développement de produits. Elle détient en outre une solide expérience de l'approvisionnement à l'échelle mondiale et de la gestion des chaînes d'approvisionnement. Plus récemment, elle a occupé le poste de vice-présidente principale, Marques privées chez Walmart Inc. M<sup>me</sup> Stuckey a passé 17 ans chez Walmart dans des postes de direction où elle était responsable des comptes de résultats de marchandisage et du développement de marques privées dans les secteurs des vêtements, des articles de maison et des biens d'usage courant. Avant de se joindre à Walmart, elle a été présidente de la division des vêtements décontractés de HanesBrands et a occupé d'autres postes dans de nombreuses sociétés, notamment Target Corporation, Montgomery Ward et Cato Corporation. M<sup>me</sup> Stuckey était membre du conseil d'administration de The Container Store Group, Inc. (NYSE) et membre de son comité de gouvernance jusqu'à sa récente opération de fermeture en 2025. M<sup>me</sup> Stuckey est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en marketing et en économie du St. Norbert College.

### Présence aux réunions de 2024

	Réunions	Total des présences
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d'audit et des finances	3 sur 3	100 %
Comité de rémunération et des ressources humaines	6 sur 6	100 %
<b>Participation totale</b>		<b>100 %</b>

### Titres de Gildan détenus (à la fin de l'exercice)

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions différées (UAD)	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale	Respect de l'exigence d'actionnariat
2024	–	2 756	2 756	129 129 \$	A jusqu'à mai 2029
2023	–	–	–	–	pour respecter l'exigence (voir la page 58)
Variation	–	2 756	2 756	129 129 \$	

### Autres postes d'administrateurs de sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)

The Container Store Group, Inc. Comité des candidatures et de gouvernance (NYSE)  
(de 2024 à 2025)

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2024

Le tableau qui suit présente la rémunération gagnée par les administrateurs au cours de l'exercice 2024. Michael Kneeland (depuis le 24 mai 2024), Timothy Hodgson (du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 23 mai 2024) et Donald C. Berg (avant le 1<sup>er</sup> mai 2024) avaient tous droit à une rémunération forfaitaire en tant que président du conseil, qui est calculée proportionnellement d'après la durée de leur mandat en 2024.

Les autres administrateurs avaient droit à une rémunération annuelle à titre de membres du conseil et une rémunération à titre de membres d'un comité, ou une rémunération de président du comité dans le cas de Ghislain Houle et de Mélanie Kau (et de Maryse Bertrand et Shirley E. Cunningham avant le 1<sup>er</sup> mai 2024 et de Luc Jobin avant le 23 mai 2024) (voir la page 63).

Quant à Peter Lee, cofondateur et associé de Browning West, il n'a reçu aucune rémunération pour ses services comme administrateur de la Société, étant donné que Browning West a une politique stipulant que ses employés qui siègent au conseil d'une société de portefeuille doivent renoncer à toute rémunération à titre de membres du conseil. Le conseil de Gildan a convenu de renoncer à l'application de cette rémunération d'administrateur et de dispenser M. Lee de notre politique en matière d'actionnariat des administrateurs. Lorsqu'il a pris cette décision, le conseil a tenu compte, entre autres, de la participation indirecte de M. Lee dans la Société en raison du poste qu'il occupe et de son emploi chez Browning West (voir les pages 58 et 63).

Les membres des comités spéciaux établis sous le conseil précédent et le conseil renouvelé dans le cadre de la course aux procurations ont reçu des jetons de présence de 2 000 \$ par réunion. Ces comités ont été dissous le 24 mai 2024.

Lewis L. (Lee) Bird III, Jane Craighead, Timothy Hodgson, Lynn Loewen et Les Viner ont tous signé une convention relative aux observations qui prévoit le paiement de 2 000 \$ pour chaque réunion du conseil et/ou chaque réunion des comités du conseil auxquels ils ont assisté à titre d'observateurs avant de se joindre au conseil.

Glenn J. Chamandy ne figure pas dans le tableau ci-dessous, car il n'a pas reçu de rémunération pour les services qu'il a rendus à titre d'administrateur. Il a reçu une rémunération de membre de la haute direction à titre de président et chef de la direction de Gildan à compter du 24 mai 2024 (voir la page 99). De même, Vincent J. Tyra est également exclu du tableau ci-dessous, car il a reçu une rémunération de membre de la haute direction à titre de président et chef de la direction du 15 janvier 2024 au 23 mai 2024 (voir la page 99).

Anne-Laure Descours ne figure pas dans le tableau ci-dessous parce qu'elle a été nommée au conseil le 17 mars 2025 et qu'elle n'a reçu aucune rémunération en 2024.

En 2024, après la nomination et l'élection du nouveau conseil, le comité de gouvernance a procédé à un examen de la rémunération des administrateurs avec l'aide de WTW et a décidé de maintenir les niveaux actuels de la rémunération des administrateurs (voir la page 63).

	Rémunération gagnée <sup>1</sup>	Attributions fondées sur des actions <sup>2</sup>	Rémunération spéciale	Total
<b>Administrateurs (depuis le 24 mai 2024)</b>				
Michener Chandlee	—	156 036 \$	—	156 036 \$
Ghislain Houle	—	170 607 \$	—	170 607 \$
Mélanie Kau	—	169 835 \$	—	169 835 \$
Michael Kneeland	—	232 692 \$	—	232 692 \$
Peter Lee	—	—	—	—
Karen Stuckey	31 451 \$	123 879 \$	—	155 330 \$
J.P. Towner	61 929 \$	94 107 \$	—	156 036 \$
<b>Total</b>	<b>93 379 \$</b>	<b>947 157 \$</b>	—	<b>1 040 536 \$</b>
<b>Anciens administrateurs (jusqu'au 23 mai 2024)</b>				
Dhaval Buch <sup>3</sup>	40 352 \$	61 319 \$ <sup>7</sup>	20 000 \$	121 671 \$
Marc Caira <sup>3</sup>	—	101 670 \$ <sup>7</sup>	32 000 \$	133 670 \$
Sharon Driscoll <sup>3</sup>	—	101 670 \$ <sup>7</sup>	52 000 \$	153 670 \$

	Rémunération gagnée <sup>1</sup>	Attributions fondées sur des actions <sup>2</sup>	Rémunération spéciale	Total
Luc Jobin <sup>3</sup>	—	111 165 \$ <sup>7</sup>	62 000 \$	173 165 \$
Christopher S. Shackelton <sup>3,4</sup>	101 670 \$	—	32 000 \$	133 670 \$
Anne Martin-Vachon <sup>3</sup>	—	101 670 \$	20 000 \$	121 670 \$
<b>(jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2024)</b>				
Donald C. Berg <sup>3</sup>	58 654 \$	70 385 \$ <sup>7</sup>	32 000 \$	161 039 \$
Maryse Bertrand <sup>3</sup>	42 231 \$	51 951 \$ <sup>7</sup>	32 000 \$	126 182 \$
Shirley E. Cunningham <sup>3</sup>	42 231 \$	51 951 \$ <sup>7</sup>	26 000 \$	120 182 \$
Charles M. Herington <sup>3</sup>	—	86 137 \$ <sup>7</sup>	8 000 \$	94 137 \$
Craig A. Leavitt <sup>3,5</sup>	459 677 \$	209 769 \$ <sup>7</sup>	12 000 \$	681 446 \$
<b>(du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 23 mai 2024)</b>				
Timothy Hodgson <sup>6</sup>	24 327 \$	—	10 000 \$	34 327 \$
Lewis L. (Lee) Bird III <sup>6</sup>	17 755 \$	—	8 000 \$	25 755 \$
Jane Craighead <sup>6</sup>	17 755 \$	—	8 000 \$	25 755 \$
Lynn Loewen <sup>6</sup>	16 239 \$	—	8 000 \$	24 239 \$
Les Viner <sup>6</sup>	16 239 \$	—	6 000 \$	22 239 \$
<b>Total pour les anciens administrateurs</b>	<b>837 130 \$</b>	<b>947 687 \$</b>	<b>368 000 \$</b>	<b>2 152 817 \$</b>
<b>Rémunération totale des administrateurs en 2024</b>	<b>930 509 \$</b>	<b>1 894 844 \$</b>	<b>368 000 \$</b>	<b>3 193 353 \$</b>

1. Représente la tranche de la rémunération annuelle des administrateurs gagnée par les administrateurs au cours de l'exercice et versée en espèces.
2. Représente la tranche de la rémunération annuelle des administrateurs gagnée par les administrateurs au cours de l'exercice et versée en UAD. Certains administrateurs ont choisi de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'UAD (voir la page 63). Voir également la note de bas de page 7 ci-dessous.
3. A reçu des jetons de présence en tant que membre des comités spéciaux qui ont été établis par le conseil précédent dans le cadre de la course aux procurations. La participation aux réunions des comités spéciaux en 2024 est indiquée dans le tableau ci-dessous. Les comités spéciaux ont été dissous le 24 mai 2024.

	M. Berg, M <sup>me</sup> Bertrand, M. Caira, M. Shackelton	M. Buch, M <sup>me</sup> Vachon	M <sup>me</sup> Cunningham	M <sup>me</sup> Driscoll	M. Herington	M. Jobin	M. Leavitt
Participation aux réunions des comités spéciaux en 2024 (n <sup>bre</sup> )	16	10	13	26	4	31	13

4. La rémunération d'administrateur de M. Shackelton a été payée en espèces seulement et transmise à Coliseum Capital Partners, L.P.
5. M. Leavitt a gagné une rémunération de 612 903 \$ en janvier 2024 en qualité de président et chef de la direction par intérim (voir la page 78), dont 459 677 \$ étaient remboursables en espèces et 153 226 \$ en UAD. M. Leavitt n'a touché aucune rémunération spéciale pour les réunions des comités spéciaux tenues jusqu'au 12 février 2024.
6. A reçu une rémunération spéciale qui lui a été versée aux termes de sa convention relative aux observations pour chaque réunion du conseil ou réunion d'un comité du conseil à laquelle la personne a assisté à titre d'observatrice.
7. UAD qui ont été rachetées mais ne sont pas payées. Les administrateurs du conseil précédent ont intenté des poursuites judiciaires pour le paiement de ces montants que Gildan a l'intention de contester.

## ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS

Le tableau qui suit présente les caractéristiques des UAD en cours détenues par chaque administrateur externe à la fin de l'exercice 2024.

	Nombre d'unités dont les droits n'ont pas été acquis <sup>1</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou distribuées
Michener Chandlee	3 477	162 953 \$	
Ghislain Houle	3 802	178 171 \$	
Mélanie Kau	3 782	177 208 \$	
Michael Kneeland	5 181	242 794 \$	
Peter Lee <sup>3</sup>	—	—	
Karen Stuckey	2 756	129 129 \$	
J.P. Towner	2 097	98 279 \$	
<b>Total</b>	<b>21 095</b>	<b>988 535 \$</b>	

	Nombre d'unités dont les droits n'ont pas été acquis <sup>1</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou distribuées
<b>Anciens administrateurs</b>			
Donald C. Berg	48 324	2 264 484 \$	1 709 404 \$ <sup>5</sup>
Maryse Bertrand	—	—	1 095 646 \$ <sup>5</sup>
Lewis L. (Lee) Bird III	—	—	—
Dhaval Buch	—	—	421 829 \$ <sup>5</sup>
Marc Caira	—	—	1 837 801 \$ <sup>5</sup>
Jane Craighead	—	—	—
Shirley E. Cunningham	28 244	1 323 519 \$	1 108 459 \$ <sup>5</sup>
Sharon Driscoll	—	—	154 771 \$ <sup>5</sup>
Charles M. Herington	38 091	1 784 954 \$	406 142 \$ <sup>5</sup>
Thimothy Hodgson	—	—	—
Luc Jobin	—	—	1 409 818 \$ <sup>5</sup>
Craig A. Leavitt	—	—	1 696 396 \$ <sup>5</sup>
Lynn Loewen	—	—	—
Christopher S. Shackelton <sup>4</sup>	—	—	—
Anne Martin-Vachon	4 638	217 338 \$	2 268 390 \$ <sup>5</sup>
Les Viner	—	—	—
<b>Total des anciens administrateurs</b>	<b>119 298</b>	<b>5 590 295 \$</b>	12 108 657 \$
<b>Total en 2024</b>	<b>140 393</b>	<b>6 578 830 \$</b>	12 108 657 \$

1. Comprend les UAD supplémentaires portées au crédit du compte des administrateurs en 2024 en tant qu'équivalents de dividendes au même taux que le dividende trimestriel en espèces versé sur nos actions ordinaires.
2. Calculé en multipliant le nombre d'UAD détenues à la fin de l'exercice par le cours de clôture des actions de Gildan à la NYSE le 27 décembre 2024 (46,86 \$), soit le dernier jour de bourse avant la fin de l'exercice.
3. Le conseil a renoncé à appliquer la rémunération d'administrateur pour M. Lee et l'a dispensé de notre politique en matière d'actionnariat des administrateurs (voir la page 58).
4. La rémunération d'administrateur de M. Shackelton a été payée en espèces seulement et transmise à Coliseum Capital Partners, L.P.
5. UAD qui ont été rachetées mais non payées. Les administrateurs du conseil précédent ont intenté des poursuites judiciaires pour le paiement de ces montants que Gildan a l'intention de contester.

# BILAN DE L'ANNÉE

## FAITS SAILLANTS SUR LE CONSEIL

Gildan a connu une série d'événements ayant trait à une course aux procurations lancée par Browning West, lesquels ont commencé à la fin de 2023 et se sont poursuivis jusqu'à notre assemblée annuelle de 2024, après le congédiement sans motif valable, le 10 décembre 2023, de Glenn J. Chamandy, président et chef de la direction, par le conseil précédent. Le congédiement a entraîné en dernier ressort la nomination et l'élection du nouveau conseil lors de l'assemblée annuelle de 2024 de Gildan.

La composition du conseil a changé deux fois avant la démission des membres du conseil renouvelé, avec la démission, le 23 mai 2024, cinq jours avant l'assemblée annuelle des actionnaires, de Vincent J. Tyra, alors président et chef de la direction qui avait été nommé le 15 janvier 2024 par le conseil précédent pour remplacer Glenn J. Chamandy. Le conseil renouvelé a nommé cinq des huit candidats de Browning West au conseil avec prise d'effet à cette date, qui a alors nommé les trois autres candidats de Browning West au conseil (le « nouveau conseil »). Le 24 mai 2024, le nouveau conseil a rétabli Glenn J. Chamandy dans son poste de président et chef de la direction de Gildan. Le nouveau conseil a ensuite été élu par les actionnaires lors de notre assemblée annuelle de 2024 tenue le 28 mai 2024.

Depuis sa nomination, le nouveau conseil a supervisé la réintégration de M. Chamandy au poste de président et chef de la direction et la mise en œuvre continue de la stratégie de croissance durable de Gildan, y compris les risques et occasions découlant des changements du contexte concurrentiel. Le nouveau conseil a travaillé en étroite collaboration avec ses trois comités permanents dans plusieurs domaines, notamment la situation financière et les perspectives de la Société ainsi que l'exécution de son plan d'immobilisations, la planification de la relève et de l'organisation et la rémunération des membres de la haute direction, ainsi que le développement et la relève du conseil, la durée des mandats, le recrutement et la composition de ses membres, notamment leurs compétences, les limites de leur mandat, leur âge et leur diversité.

Le nouveau conseil a rapidement déployé des efforts et s'est montré très efficace pour évaluer son rôle, établir sa propre culture, comprendre les politiques et pratiques de gouvernance existantes tout en remettant en question les événements qui ont conduit à la course aux procurations. Le nouveau conseil s'est montré très productif dès le départ et a entrepris plusieurs projets importants en plus de ses activités régulières.

Voici un résumé des activités importantes entreprises spécifiquement par le nouveau conseil depuis le 23 mai 2024 :

- la réalisation immédiate d'une vérification diligente pour s'assurer que le poste de président et chef de la direction de Gildan de Glenn J. Chamandy est dans l'intérêt de la Société à la suite des événements liés à la course aux procurations et des allégations faites pendant celle-ci;
- l'intensification de l'interaction avec les actionnaires après la course aux procurations et la réintégration du président et chef de la direction;
- la réalisation d'un processus rigoureux avec l'aide d'une agence de recrutement indépendante afin de repérer des candidats potentiels qualifiés aux postes d'administrateurs dans le cadre de l'examen continu de la composition du conseil et des initiatives de celui-ci après notre assemblée annuelle de 2024, initiatives qui visent notamment à permettre au conseil de respecter ses engagements en matière de diversité et de préserver son statut d'émetteur étranger tout en tenant compte des compétences et de l'expérience recherchées afin d'améliorer sa grille de compétences actuelle; le processus a permis de nommer Anne-Laure Descours au conseil;
- la surveillance et l'approbation de l'émission fructueuse d'un placement privé de billets de premier rang non garantis de 700 millions de dollars canadiens;
- le renouvellement de notre offre publique de rachat dans le cours normal des activités;
- la conception et la mise en œuvre d'un régime incitatif ambitieux non récurrent à l'intention de la haute direction et l'interaction avec les actionnaires au sujet du régime;
- l'avancement des cadres de planification de la relève des membres du conseil et de la haute direction et de notre programme de perfectionnement du leadership;
- l'assurance de l'efficacité du conseil en ce qui concerne l'acquittement de ses responsabilités et la mise en place d'un examen de son approche envers l'efficacité du conseil;
- l'adoption de modifications aux *lignes directrices en matière de gouvernance* et l'examen des résultats du processus d'évaluation du conseil;

- la réalisation d'un examen approfondi des décisions, des initiatives et des mesures, y compris les registres de l'entreprise pertinents, concernant les événements ayant entraîné les remaniements du conseil en 2024;
- l'établissement de visites de la plupart des installations de fabrication au Honduras, les rencontres avec les dirigeants locaux et l'observation directe des activités;
- la supervision du travail lié au *rapport sur l'esclavage moderne de 2024* en vue de son approbation en 2025 et de sa diffusion aux actionnaires conformément aux lois canadiennes sur l'esclavage moderne.

Les activités suivantes étaient en sus des activités régulières du conseil en 2024 :

- la surveillance de la mise en œuvre et des progrès continus du plan stratégique de *croissance durable* de Gildan et des possibilités de croissance future;
- la surveillance de notre rendement opérationnel, notamment le développement du projet Kohinoor au Bangladesh;
- la surveillance des perspectives, de la situation financière et du rendement de Gildan, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'immobilisations;
- le suivi du plan de gestion du capital humain en soutien à la stratégie de la Société et de ses progrès au titre de ses objectifs en matière de diversité;
- la gestion de questions concernant la relève du chef de la direction et de la haute direction;
- la supervision des mesures de rendement, des pondérations et des fourchettes de paiement des régimes de rémunération incitative afin qu'elles soient conformes aux objectifs des régimes et au plan stratégique à long terme de Gildan;
- la surveillance des risques, y compris ceux liés à la cybersécurité ainsi que le risque général lié à la situation géopolitique et aux conditions macroéconomiques;
- l'adoption d'une bonne gouvernance, notamment au moyen de l'examen du mandat de l'auditeur et des seuils d'approbation du conseil, et la mise à jour de la grille des compétences pour tenir compte des compétences et de l'expérience des nouveaux administrateurs;
- le suivi de l'incidence de l'application de l'impôt minimum mondial sur la Société;
- la surveillance de l'évolution du cadre réglementaire de la Société en tant que société ouverte et émetteur étranger assujetti en vertu les lois américaines sur les valeurs mobilières.

## Responsabilités du conseil et faits saillants du plan de travail de 2024

<b>Planification stratégique et surveillance opérationnelle</b>	<p>Le conseil a reçu des mises à jour sur le développement du projet Kohinoor au Bangladesh.</p> <p>Le conseil a reçu des mises à jour sur les risques stratégiques, le contexte concurrentiel et le plan de capital humain nécessaire pour mener à bien le plan stratégique.</p> <p>Le conseil a reçu des mises à jour concernant les plans d'optimisation et d'augmentation des capacités, les initiatives commerciales stratégiques et les facteurs de risque clés.</p> <p>Le conseil a examiné et approuvé les budgets d'immobilisation et d'exploitation de Gildan pour l'exercice 2024.</p> <p>Le conseil a surveillé la situation et les perspectives financières de Gildan.</p> <p>Le conseil a approuvé l'émission fructueuse d'un placement privé de billets de premier rang non garantis de 700 millions de dollars canadiens.</p> <p>Le conseil a examiné le programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) de Gildan, y compris la gestion des crises et l'état de préparation à la continuité des activités.</p>
<b>Stratégie ESG</b>	<p>Le conseil a surveillé les progrès de Gildan concernant les cibles d'émissions de GES de type 1, 2 et 3 à court terme pour 2030 de Gildan, qui ont été validées par la Science Based Targets initiative (SBTi).</p> <p>Le conseil a surveillé les progrès réalisés à l'égard du prêt lié au développement durable de Gildan, d'une convention de crédit modifiée et mise à jour visant sa facilité de crédit renouvelable existante d'un milliard de dollars, qui inclut des modalités réduisant ou augmentant les coûts d'emprunt de Gildan en fonction de notre rendement annuel par rapport aux trois cibles ESG annoncées, soit les changements climatiques, la circularité ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI).</p> <p>Le conseil a poursuivi son engagement envers les cibles ESG en maintenant la pondération de 25 % des objectifs ESG dans les objectifs stratégiques liés à l'attribution incitative annuelle à court terme aux membres de la haute direction de Gildan.</p> <p>En collaboration avec la direction et le comité de gouvernance, le conseil a continué de développer la stratégie ESG, y compris la surveillance des plans et des progrès concernant les cinq domaines d'intérêt de sa stratégie <i>ESG de nouvelle génération</i>, ainsi que des plans</p>

	de la direction visant à faire connaître notre plateforme de développement durable et de responsabilité sociale.
<b>Cybersécurité</b>	<p>Le conseil a surveillé les risques liés à la cybersécurité et les plans d'atténuation de ces risques ainsi que le respect des lois sur la protection de la vie privée applicables.</p> <p>Le conseil a examiné la stratégie en matière de technologies de l'information, y compris notre approche en matière de risques liés à la cybersécurité et à l'utilisation de l'intelligence artificielle, ainsi que nos plans d'atténuation de ces risques.</p> <p>Le conseil a surveillé la conformité à la législation sur la protection de la vie privée, y compris les plus récentes exigences en la matière au Canada et aux États-Unis.</p>
<b>Supervision par la direction</b>	<p>Le conseil a surveillé l'information communiquée par l'entreprise et les principales communications de l'entreprise.</p> <p>Le conseil a veillé à ce que Gildan maintienne une culture d'intégrité et de conformité.</p> <p>Le conseil a tenu des réunions de façon régulière avec la direction pour assurer l'atténuation continue des risques et des défis causés par la situation géopolitique et les facteurs macroéconomiques.</p>
<b>Compétences et composition du conseil</b>	En collaboration avec la direction et le comité de gouvernance, le conseil a passé en revue la composition, les compétences et la diversité des membres du conseil afin de cerner les lacunes et de cibler une expertise particulière susceptible d'améliorer la composition du conseil ainsi que l'étendue et la profondeur de l'expertise.
<b>Efficacité du conseil</b>	Le conseil a mis à jour les mesures d'efficacité du conseil, y compris la mise en œuvre d'un questionnaire d'évaluation révisé pour le nouveau conseil.
<b>Planification de la relève</b>	<p>De concert avec le comité des RH, le conseil a supervisé l'élaboration continue et la préparation des plans de relève pour les membres de la haute direction, ainsi que des plans de perfectionnement pour les hauts dirigeants, y compris la transition pour le rôle de chef de la direction financière et les changements à la haute direction annoncés le 19 février 2025.</p> <p>Le conseil s'est assuré que les questions concernant la relève du chef de la direction font l'objet d'un suivi constant.</p> <p>Le conseil a nommé le président du conseil et le président de chaque comité après l'élection du nouveau conseil et a surveillé la planification de la relève.</p> <p>Le conseil a recherché des candidats aux postes d'administrateurs, ce qui a entraîné la nomination d'Anne-Laure Descours au conseil.</p> <p>Le conseil a continué de suivre un processus rigoureux, avec l'aide d'une agence de recrutement indépendante, afin de repérer des candidats potentiels qualifiés aux postes d'administrateurs dans le cadre des initiatives continues sur la composition du conseil.</p> <p>Le conseil a longuement discuté avec les actionnaires du changement de chef de la direction et de questions connexes les concernant.</p>
<b>Gouvernance</b>	Etant nouvellement constitué, le conseil s'est employé principalement à évaluer les politiques et pratiques de gouvernance existantes et à y apporter des améliorations lorsque c'était possible, y compris en ce qui concerne les limites d'âge et de durée du mandat des membres du conseil.
<b>Comités du conseil</b>	<p>Le conseil a reçu des rapports trimestriels de chacun des comités permanents sur des questions que chacun d'eux a abordées pendant ses réunions et des recommandations qu'il a présentées au conseil pour approbation.</p> <p>Le conseil a examiné les mandats et les plans de travail du comité d'audit, du comité des RH et du comité de gouvernance et a réalisé un examen approfondi pour 2025 compte tenu du remaniement du conseil après la course aux procurations.</p>

Le conseil se réunit au moins tous les trimestres lors de réunions régulières prévues. Vous trouverez plus de renseignements sur le conseil à compter de la page 43. Un exemplaire du mandat du conseil se trouve à l'annexe A qui commence à la page 116, de même que sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

Une description sommaire des trois comités permanents du conseil est donnée ci-après. Elle inclut notamment la liste des membres, les principales responsabilités et les faits saillants du plan de travail de 2024 de chaque comité permanent du conseil. Chaque comité dispose d'un mandat conforme à la législation et à la réglementation canadiennes applicables, aux exigences en matière de divulgation et d'inscription de la TSX, aux normes de gouvernance de la NYSE et aux normes de gouvernance de la législation américaine applicable, notamment la Sarbanes-Oxley Act of 2002. Chaque comité se réunit au moins tous les trimestres lors de réunions régulières prévues. Des exemplaires des mandats des comités se trouvent sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)). Le président du conseil n'est membre d'aucun comité du conseil et il assiste aux réunions des comités à titre de membre d'office.

## COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte trois comités permanents. La présente rubrique de la circulaire résume la gouvernance et les responsabilités de chaque comité ainsi que les faits saillants de son plan de travail pour l'exercice clos le 29 décembre 2024.

### COMITÉ D'AUDIT ET DES FINANCES

Le comité d'audit surveille et supervise les états financiers et la présentation de l'information financière de Gildan, la gestion des risques, les contrôles internes, les auditeurs interne et externe et les plans de répartition des capitaux. Il surveille aussi la gestion du risque financier découlant de la fluctuation du prix des matières premières et des taux de change et d'intérêt.

#### Gouvernance

- Tous les membres du comité d'audit sont *indépendants* et possèdent des *compétences financières* au sens donné à ces termes dans les règles sur le comité d'audit des ACVM et dans les normes de gouvernance de la NYSE.
- Ghislain Houle, président du comité, J.P. Towner et Michener Chandlee, qui ont été nommés membres du comité d'audit le 24 mai 2024, ont de l'expérience en comptabilité ou dans un domaine financier connexe et sont réputés être des experts financiers du comité d'audit (*audit committee financial experts*) conformément aux règles de la SEC et aux conditions d'inscription de la NYSE et selon ce qu'a déterminé le conseil.
- Le comité d'audit évalue chaque année l'auditeur externe en se fondant sur plusieurs critères, notamment la qualité de l'audit, le caractère adéquat des honoraires d'audit, l'indépendance de l'auditeur et les communications avec le comité d'audit.
- Le président du comité d'audit et l'associé responsable de l'audit entretiennent une relation de travail directe.
- Les auditeurs interne et externe maintiennent un lien de communication direct avec le comité d'audit. Chacun d'eux rencontre séparément les membres du comité d'audit, sans la direction, au moins une fois par trimestre.
- Une période est réservée à chaque réunion pour que les membres du comité d'audit se rencontrent sans la direction.

#### Responsabilités et faits saillants du plan de travail de 2024

<b>Surveillance de la présentation de l'information financière</b>	<p>Le comité a examiné avec l'auditeur externe les états financiers consolidés annuels et trimestriels, le rapport de gestion et les communiqués sur les bénéfices, avant leur publication, leur dépôt et leur diffusion.</p> <p>Au besoin, le comité a examiné avec l'auditeur externe d'autres documents déposés renfermant de l'information financière, avant leur publication, leur dépôt et leur diffusion.</p> <p>Le comité a examiné la qualité, la pertinence et la communication des principes et des conventions comptables de Gildan, des hypothèses sous-jacentes et des pratiques en matière de présentation de l'information.</p> <p>Le comité a examiné et approuvé des modifications à la <i>politique sur les mesures financières non conformes aux PCGR</i> de la Société.</p> <p>Le comité a examiné la lettre de déclaration de la direction fournie à l'auditeur externe.</p> <p>Le comité a examiné le rapport de mission d'examen trimestriel de l'auditeur externe.</p> <p>Le comité a examiné les résultats de l'audit externe, cerné les problèmes et supervisé les mesures prises par la direction ou son plan d'action.</p>
<b>Planification financière</b>	<p>Le comité a examiné avec la direction la pertinence de fournir des indications.</p> <p>Le comité a examiné avec la direction les enjeux relatifs à la structure du capital, y compris les recommandations concernant les dividendes et les rachats d'actions, et les plans d'endettement.</p> <p>Le comité a examiné avec la direction les ententes financières.</p> <p>Le comité a examiné avec la direction l'émission d'un placement privé de billets de premier rang non garantis de 700 millions de dollars canadiens.</p>

#### Entièrement indépendant

##### MEMBRES<sup>1</sup>

Ghislain Houle (président)  
Michener Chandlee  
Karen Stuckey  
J.P. Towner

1 Depuis le 24 mai 2024

<b>Gestion des risques financiers et contrôles en matière de communication de l'information</b>	<p>Le comité a surveillé 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 Gildan en discutant séparément avec la direction, l'auditeur externe et l'auditeur interne, notamment en recevant les rapports de la direction et les rapports des auditeurs à cet égard.</p> <p>Le comité a surveillé les processus, les contrôles, les analyses de risque et de l'atténuation des risques, l'établissement du calendrier et les évaluations des indicateurs de rendement clés (IRC), les tests et les mesures d'atténuation des risques liés à l'expansion pluriannuelle des activités de fabrication au Bangladesh (Kohinoor).</p> <p>Le comité a continué à surveiller le statut d'émetteur privé étranger de Gildan.</p>
<b>Surveillance de l'audit interne et des contrôles internes</b>	<p>Le comité a continué à offrir aux responsables de l'audit interne des conseils, du soutien et de l'orientation.</p> <p>Le comité a supervisé l'exécution du plan d'audit interne pour l'exercice 2024 et la conception du plan d'audit interne pour l'exercice 2025.</p>
<b>Questions fiscales</b>	<p>Le comité a surveillé les développements au sujet d'un impôt minimum mondial, notamment les répercussions possibles sur la structure fiscale de Gildan et la politique fiscale mondiale.</p>
<b>Perfectionnement du leadership</b>	<p>Le comité a travaillé avec la direction afin de continuer à offrir des occasions d'exposition aux gestionnaires des finances et des divisions clés et a fourni un soutien aux nouveaux dirigeants dans des rôles clés au niveau des finances de l'entreprise.</p> <p>Le comité s'est assuré d'avoir un plan de relève solide pour tous les principaux rôles financiers.</p>
<b>Surveillance et indépendance de l'auditeur externe</b>	<p>Le comité a effectué des évaluations de rendement et surveillé les résultats des examens périodiques de contrôle de la qualité prévus par la réglementation et les ordres professionnels relativement à la qualité des audits externes.</p> <p>Le comité a surveillé les relations entre l'auditeur externe et Gildan et examiné et approuvé les honoraires versés à l'auditeur externe à l'égard de tous les services d'audit et services non liés à l'audit conformément aux politiques de Gildan.</p> <p>Le comité a examiné les procédures de contrôle interne de la qualité de l'auditeur externe.</p> <p>Le comité a examiné le plan d'audit de l'exercice 2024 présenté par l'auditeur externe, y compris les changements et les mises à jour par rapport au plan de 2023.</p> <p>Le comité a surveillé le rendement de l'associé responsable de l'audit, ainsi que d'autres associés qui ont participé à l'audit de l'exercice 2024.</p>
<b>Gestion des risques et cybersécurité</b>	<p>Le comité a examiné les politiques de Gildan qui s'appliquent aux activités de couverture et aux contrats sur dérivés pour contrer les risques associés aux fluctuations du change, des prix des matières premières et des taux d'intérêt, et il a reçu des mises à jour trimestrielles du comité de la gestion des risques financiers de la direction à cet égard.</p> <p>Le comité a continué à superviser les plans, les processus, les contrôles, les évaluations des risques, les tests et les mesures d'atténuation des risques liés à la cybersécurité.</p> <p>Le comité a reçu des rapports trimestriels sur la cybersécurité, y compris les tendances, les incidents, les plans d'action et le respect de la vie privée, ainsi que des rapports sur la quantification des risques liés à la cybersécurité et des évaluations des niveaux de maturité en matière de cybersécurité menées par des tiers indépendants.</p> <p>Le comité a examiné les progrès de la direction en ce qui a trait à la mise en œuvre d'un système amélioré de planification de la chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Le comité a examiné les stratégies d'atténuation des risques de Gildan, y compris les protections d'assurance et les réclamations en cours.</p>
<b>Relations avec les investisseurs</b>	<p>Le comité a pris connaissance des rapports sur les relations avec les investisseurs, y compris les faits saillants du marché, le rendement des actions et la rétroaction reçue.</p>
<b>Fraude et éthique</b>	<p>Le comité a reçu des rapports trimestriels sur les préoccupations ou les plaintes formulées sur la ligne téléphonique réservée à la dénonciation et, au besoin, a ouvert des enquêtes sur ces questions.</p>
<b>Gouvernance</b>	<p>Compte tenu du conseil nouvellement constitué, le comité s'est fixé de nouveaux objectifs pour l'exercice et a fait le suivi des progrès.</p> <p>Le comité a examiné les événements qui ont précédé la course aux procurations lancée par Browning West et les faits s'y rapportant.</p>

Vous trouverez plus de renseignements sur le comité d'audit dans notre notice annuelle de 2024, accessible sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)), sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

## COMITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des RH surveille les politiques et les pratiques de Gildan en matière de ressources humaines, y compris la nomination, la rémunération et le rendement des membres de la haute direction, la fidélisation des personnes talentueuses et la planification de la relève. Le comité des RH est également responsable de la surveillance des risques liés à la rémunération et aux questions de santé et de sécurité des employés dans les entreprises de Gildan à l'échelle mondiale.

### Gouvernance

- Tous les membres du comité des RH sont indépendants (voir la page 48).
- Le président du comité d'audit (Ghislain Houle) est également membre du comité des RH.
- Une période est réservée à chaque réunion pour que les membres du comité des RH se rencontrent sans la direction.

### Responsabilités et faits saillants du plan de travail de 2024

#### Programme de rémunération - Nouveau conseil

Le comité a effectué un examen approfondi du caractère concurrentiel et adéquat des régimes de rémunération des membres de la haute direction et de leur efficacité à encourager des résultats stratégiques à court et à long terme.

Le comité a examiné les mesures de rendement et les pondérations ainsi que les fourchettes de paiement du RICT et du RILT annuels pour veiller à ce qu'ils soient conformes aux objectifs des régimes et au plan stratégique à long terme de Gildan, notamment la rémunération incitative liée aux facteurs ESG et le lien entre les objectifs stratégiques ESG et la rémunération liée au rendement.

Le comité a examiné et modifié le groupe de référence en matière de rémunération qui a été utilisé aux fins de l'analyse comparative.

Le comité a comparé les programmes de rémunération à ceux du groupe de référence en matière de rémunération et évalué les risques y afférents.

Le comité a examiné le groupe de référence en matière de rémunération pour évaluer le rendement relatif aux termes du RILT et décidé d'établir un groupe de sociétés comparables en matière de rendement distinct, composé de sociétés exerçant des activités principalement dans l'industrie du vêtement.

Le comité a examiné la pertinence et le caractère approprié des mesures de rémunération aux termes des programmes incitatifs variables du RICT et du RILT et approuvé les mesures et pondérations pour l'exercice 2025.

Le comité a recommandé un régime incitatif ambitieux non récurrent pour 2024 à l'intention des membres de la haute direction et a eu recours aux services d'un consultant en rémunération pour cette initiative particulière de rémunération en 2024.

Le comité a discuté avec des actionnaires des composantes clés du régime incitatif ambitieux et a pris en compte leurs commentaires pour établir la conception définitive du régime.

Le comité a examiné et approuvé la rémunération incitative des membres de la haute direction pour l'exercice 2024 et l'a recommandée au conseil pour examen et approbation.

Le comité a examiné le consultant en rémunération externe, notamment son indépendance, son objectivité et son rendement.

#### Réintégration du chef de la direction - Nouveau conseil

Le comité a examiné et approuvé les conditions d'emploi de M. Chamandy après sa réintégration le 24 mai 2024, ainsi que le rétablissement de son ancienne rémunération et les questions connexes.

Le comité a examiné et approuvé de nouveaux objectifs pour l'année pour le chef de la direction et les membres de la haute direction et a fait le suivi des progrès.

#### Planification organisationnelle et de la relève

Le comité a examiné les initiatives de planification et de développement organisationnels pour s'assurer qu'elles soient conformes au plan stratégique à long terme et qu'elles fournissent suffisamment de ressources pour soutenir les occasions de croissance relevées au niveau des ventes, de la chaîne d'approvisionnement et de la fabrication, afin de s'assurer que Gildan est en mesure de réagir efficacement aux conditions du marché en évolution rapide.

Le comité a examiné les plans de relève existants du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, notamment en lien avec la transition pour le rôle du chef de la direction financière et les changements de la haute direction annoncés le 19 février 2025.

#### Entièrement indépendant

##### MEMBRES<sup>1</sup>

Peter Lee (président)  
Ghislain Houle  
Mélanie Kau  
Karen Stuckey

<sup>1</sup> Depuis le 24 mai 2024

<b>Questions de ressources humaines</b>	<p>Le comité a reçu des mises à jour de la direction sur des questions stratégiques relatives à la main-d'œuvre, notamment l'évolution du cadre réglementaire, les tendances émergentes ayant trait à la main-d'œuvre, les activités syndicales et les questions liées aux conventions collectives dans les emplacements clés.</p> <p>Le comité a continué de surveiller le rendement de Gildan en matière de santé et de sécurité au travail pour s'assurer qu'une culture de sécurité demeure une priorité stratégique importante, a examiné les processus de la Société afin d'offrir un environnement de travail sécuritaire pour tous les employés, sans aucune forme de harcèlement ou d'intimidation, et a examiné régulièrement les résumés sur les plaintes de harcèlement et les mesures prises par la Société.</p> <p>Le comité a examiné et évalué les principales initiatives du plan stratégique en matière de ressources humaines.</p> <p>Le comité a reçu des rapports courants sur le roulement du personnel.</p>
<b>Gouvernance</b>	<p>Le comité a continué à surveiller l'évolution de la réglementation et des pratiques de gouvernance ayant une incidence sur la rémunération des membres de la haute direction et à prendre les mesures qui s'imposent à cet égard, au besoin.</p> <p>Compte tenu du conseil nouvellement constitué, le comité s'est fixé de nouveaux objectifs pour l'année et a fait le suivi des progrès.</p>

## COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le comité de gouvernance assure la surveillance des pratiques de gouvernance de Gildan, y compris la composition et le rendement du conseil et de ses comités. Le comité de gouvernance surveille aussi la conformité aux politiques et pratiques de Gildan en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, ainsi que de responsabilité environnementale et sociale, notamment les questions qui concernent les changements climatiques, la main-d'œuvre, les droits de la personne, la santé et la sécurité ainsi que d'autres questions de développement durable.

### Entièrement indépendant

#### MEMBRES<sup>1</sup>

Mélanie Kau (présidente)  
Michener Chandlee  
Peter Lee  
J.P. Towner

1 Depuis le 24 mai 2024

### Gouvernance

- Tous les membres du comité de gouvernance sont indépendants (voir la page 48).
- Le comité de gouvernance examine annuellement le mandat de chaque comité du conseil.
- Une période est réservée à chaque réunion pour que les membres du comité de gouvernance se rencontrent sans la direction.

### Responsabilités et faits saillants du plan de travail de 2024

<b>Composition et diversité du conseil et des comités</b>	Le comité s'est employé à comprendre les besoins du conseil en matière de planification de la relève, y compris les postes de président du conseil et de président de comité, en tenant compte de la grille de compétences et de la diversité des membres du conseil, du statut d'émetteur privé étranger de la Société, des limites d'âge et de durée du mandat des membres du conseil, et a recommandé des ajustements au besoin.  Le comité a renouvelé ses engagements en matière de diversité.
<b>Recrutement et accueil des administrateurs</b>	Le conseil a lancé un processus rigoureux après l'assemblée annuelle de 2024, avec l'aide d'une agence de recrutement indépendante, afin de trouver des candidats potentiels qualifiés aux postes d'administrateurs. Le comité a évalué des candidatures et recommandé Anne-Laure Descours au conseil.
<b>Rémunération des administrateurs</b>	Le comité a procédé à un examen de la rémunération des administrateurs avec l'aide de WTW, le consultant en rémunération du comité, pour s'assurer que la rémunération est appropriée et concurrentielle par rapport au marché. Par suite de cet examen, le comité a décidé de maintenir le barème de rémunération actuel même si WTW a recommandé d'en augmenter certains éléments.  Le comité a examiné la renonciation à l'application de la rémunération d'administrateur et des exigences d'actionnariat pour Peter Lee et l'a approuvée (voir la page 29).
<b>Formation des administrateurs</b>	Le comité a élaboré un plan d'accueil et de formation pour le nouveau conseil afin qu'il puisse mieux comprendre rapidement l'entreprise et les activités de la Société, ainsi que les risques et activités stratégiques et opérationnels.
<b>Questions de gouvernance</b>	Le comité a surveillé les politiques, les pratiques et la communication de l'information en matière de gouvernance de Gildan et a présenté des recommandations au conseil.  Le comité a examiné les limites d'âge et de durée du mandat des membres du conseil et recommandé d'approuver des modifications aux <i>lignes directrices en matière de gouvernance</i> .  Le comité a examiné l'applicabilité de la politique de récupération.  Le comité a examiné et confirmé les mandats du conseil et de tous les comités afin de s'assurer qu'ils reflètent les responsabilités actuelles et a entrepris un examen approfondi pour 2025.  Le comité a examiné et approuvé les opérations avec une personne apparentée concernant le remboursement des frais engagés par certaines parties dans le cadre de la course aux procurations et des questions connexes.  Le comité a examiné les résultats du vote à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2024, y compris le vote consultatif sur la rémunération, ainsi que les commentaires des investisseurs sur le vote pour comprendre les tendances.  Le comité a examiné le plan et la <i>politique d'implication des actionnaires</i> de la Société et a discuté avec des actionnaires de questions concernant la rémunération des membres de la haute direction et la conformité sociale.
<b>Efficacité du conseil</b>	Le comité a examiné le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, notamment l'utilisation d'un nouveau questionnaire d'évaluation adapté au conseil nouvellement constitué, qui sera suivi de réunions individuelles avec le président du conseil.

<b>Réglementation et conformité</b>	<p>Le comité a surveillé l'évolution de la réglementation en matière de gouvernance ainsi que les pratiques exemplaires, y compris en ce qui a trait aux facteurs ESG.</p> <p>Le comité a reçu des rapports sur des questions de conformité au cours de l'exercice 2024, y compris la conformité aux lois applicables, au code d'éthique et à d'autres politiques clés de la Société, ainsi que sur le programme de formation mondial sur la sensibilisation à la conformité.</p> <p>Le conseil a surveillé la conformité à la législation sur la protection de la vie privée, y compris les plus récentes exigences en la matière au Canada et aux États-Unis.</p> <p>Le conseil a déployé des efforts pour comprendre le cadre de conformité de la Société.</p>
<b>Questions ESG</b>	<p>Le comité a acquis une compréhension du parcours ESG de la Société et de sa stratégie et de ses engagements actuels ainsi que de son approche globale envers les pratiques en matière d'ESG et a examiné les déclarations ESG actuelles.</p> <p>Le comité a surveillé la mise en œuvre de la stratégie <i>ESG de nouvelle génération</i> de Gildan et examiné les propositions d'actionnaires des cinq dernières années pour en comprendre le contexte.</p> <p>Le comité a surveillé les progrès réalisés à l'égard des objectifs liés aux changements climatiques.</p> <p>Le comité a surveillé la mise en œuvre de la législation sur l'esclavage moderne et le code de conduite des fournisseurs et a fait le suivi des progrès à cet égard.</p> <p>Le comité a reçu une présentation sur le rapport ESG 2023 de Gildan publié le 18 juin 2024.</p> <p>Le comité a reçu des rapports trimestriels sur le programme et les initiatives en matière de responsabilité sociale de Gildan.</p>
<b>Éthique et conformité</b>	<p>Le comité a reçu des rapports trimestriels sur les activités et programmes en matière d'éthique et de conformité de Gildan, y compris les risques ou problèmes liés à la conformité qui ont été relevés par la direction ou par l'entremise de la procédure de dénonciation.</p>
<b>Gouvernance</b>	<p>Compte tenu du conseil nouvellement constitué, le comité s'est fixé de nouveaux objectifs pour l'année et en a surveillé les progrès.</p>

# GOUVERNANCE

Notre conseil d'administration considère que des pratiques solides et transparentes en matière de gouvernance, alignées sur les intérêts des actionnaires et d'autres parties prenantes, contribuent de façon importante au succès global de Gildan et il est déterminé à adopter et à respecter des normes de gouvernance élevées.

## OÙ TROUVER L'INFORMATION

### 43 À propos du conseil

- 43 Structure et taille
- 45 Diversité et indépendance
- 48 Domaines d'intérêt essentiels du conseil
- 52 Évaluation du conseil
- 53 Mandats et renouvellement du conseil
- 54 Communications et interactions avec les actionnaires

### 55 Attentes envers les administrateurs

- 55 Comportement
- 56 Participation à d'autres conseils
- 57 Présence
- 58 Actionnariat
- 59 Compétences et perfectionnement

### 63 Rémunération des administrateurs

## Un solide cadre de gouvernance est essentiel à notre succès continu.

Le conseil considère que des pratiques solides et transparentes en matière de gouvernance contribuent de façon importante au succès global de Gildan. Il s'efforce d'améliorer continuellement ses pratiques en matière de gouvernance pour maintenir une supervision efficace des affaires commerciales et de la gestion de Gildan et s'assurer que le cadre de gouvernance continue de respecter les exigences réglementaires et de refléter l'évolution des pratiques exemplaires.

Nos *lignes directrices en matière de gouvernance* présentent un aperçu des principes, politiques et pratiques du conseil. Elles ont pour objectif d'assurer l'indépendance du conseil et la capacité de celui-ci de superviser efficacement la gestion des activités de la Société. Vous pouvez consulter nos *lignes directrices en matière de gouvernance* sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

### Principales pratiques

<b>Indépendance du président du conseil</b> (page 43)	Le président du conseil assure le leadership du conseil et est indépendant, ce qui est important pour garantir la capacité du conseil d'agir en toute indépendance de la direction et d'assurer une supervision efficace.
<b>Indépendance des administrateurs</b> (page 48)	Tous les administrateurs, à l'exception du président et chef de la direction, sont indépendants et seuls les administrateurs indépendants peuvent siéger aux comités permanents du conseil, ce qui permet de s'assurer qu'ils sont de solides défenseurs indépendants des intérêts à long terme des actionnaires.
<b>Limite à l'occupation d'autres postes d'administrateurs</b> (page 56)	Les administrateurs ne peuvent siéger qu'à quatre conseils de sociétés ouvertes. Tous nos administrateurs respectent les limites visant à assurer qu'ils consacrent assez de temps à leurs fonctions pour exercer une surveillance appropriée.
<b>Séances à huis clos</b> (page 61)	Les administrateurs indépendants se réunissent sans la direction à chaque réunion du conseil et des comités permanents.
<b>Limite à la durée du mandat des administrateurs</b> (page 53)	La candidature des administrateurs ne peut être proposée aux fins de réélection lorsque les administrateurs ont atteint l'âge de 75 ans (qui était de 72 ans en 2024) ou 15 ans de service, selon la première de ces éventualités, et ce, afin d'assurer le renouvellement du conseil et de maximiser son efficacité à long terme.  Les postes de président du conseil et de comité sont également assujettis à ces limites.
<b>Exigences d'actionnariat des administrateurs</b> (page 58)	Chaque administrateur indépendant est censé respecter nos exigences d'actionnariat dans un délai de cinq ans à compter de sa nomination, ce qui permet d'harmoniser les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.
<b>Processus rigoureux d'évaluation du conseil</b> (page 52)	Un processus d'évaluation officiel est entrepris chaque année afin d'améliorer continuellement le rendement du conseil et des comités. Des conseillers indépendants procèdent également à un examen de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs tous les trois ans.
<b>Programme de formation des administrateurs</b> (page 62)	Les nouveaux administrateurs participent à un programme officiel d'accueil, et les administrateurs participent à un programme de formation continue pour que leurs compétences et leurs connaissances soient à jour en vue d'une surveillance efficace.
<b>Politique de diversité du conseil</b> (page 45)	Le genre, l'âge, l'appartenance ethnique et les antécédents géographiques, ainsi que l'expérience et les compétences requises, sont pris en compte lors du choix de candidats qualifiés pour un poste d'administrateur. Nous croyons qu'avoir un conseil diversifié est un impératif opérationnel et qu'un tel conseil peut mieux servir les intérêts des parties prenantes et surveiller notre orientation stratégique pour nous aider à atteindre un rendement solide à long terme.
<b>Planification de la relève - Président et chef de la direction et membres de la haute direction</b> (page 51)	Le conseil revoit chaque année son plan de relève, qui inclut le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction.
<b>Code d'éthique</b> (page 55)	Notre code d'éthique s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés. Il sert à guider les activités et les pratiques commerciales de Gildan dans le monde entier et à s'assurer que les décisions respectent nos valeurs et nos principes fondamentaux.

### ADOPTION DE NORMES DE GOUVERNANCE ÉLEVÉES

Gildan est une société ouverte et nos actions sont négociées à la cote de la TSX et de la NYSE. Gildan est déterminée à respecter des normes élevées en matière de gouvernance et se conforme aux lignes directrices et aux exigences de gouvernance en vigueur au Canada, ainsi qu'aux normes de gouvernance de la NYSE qui s'appliquent à nous à titre d'émetteur privé étranger (*foreign private issuer*) inscrit auprès de la SEC aux États-Unis.

## À PROPOS DU CONSEIL

### STRUCTURE ET TAILLE

Le conseil est chargé de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Gildan, tout en tenant compte des intérêts à long terme de Gildan et de ses actionnaires. Le conseil a une responsabilité de gérance et surveille le rendement de la direction. Il approuve également les objectifs de la Société.

#### Structure du conseil

Le président du conseil est un membre indépendant ne faisant pas partie de la haute direction, ce qui est important pour assurer le leadership du conseil et garantir la capacité du conseil d'agir en toute indépendance de la direction et d'assurer une supervision efficace. Le 24 mai 2024, Gildan a annoncé que le conseil d'administration avait nommé Michael Kneeland à titre de président du conseil non membre de la direction, après sa nomination comme administrateur de Gildan dans le cadre du résultat de la course aux procurations.

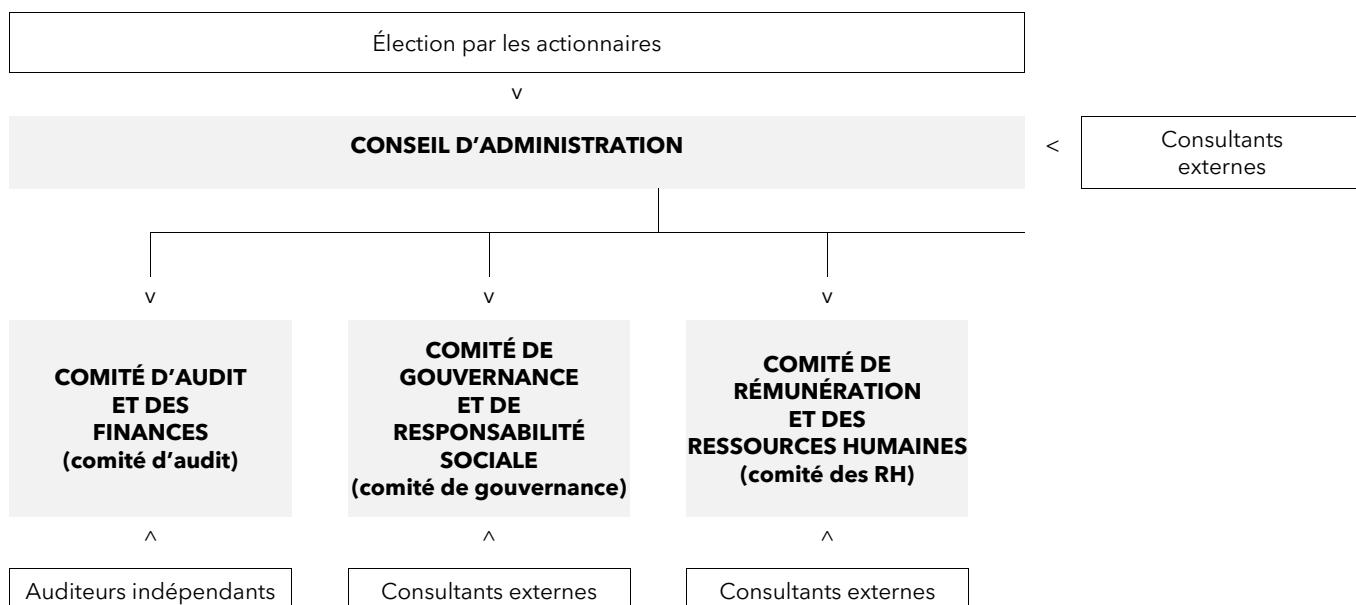
Outre les questions qui doivent être approuvées par le conseil en vertu de la LCSA et d'autres lois, règles et règlements applicables ainsi que nos statuts et règlements administratifs, le conseil approuve toutes les questions se rapportant aux politiques et toutes les mesures proposées qui ne s'inscrivent pas dans le cours normal des activités, comme toutes les opérations importantes.

Le mandat du conseil prévoit le cadre des principaux éléments de gouvernance et décrit les principales responsabilités du conseil. Ce mandat est examiné et approuvé chaque année (voir l'annexe A, à compter de la page 116).

Comme il est indiqué à la page 45, le conseil a trois comités permanents qui l'aident à exercer ses activités et à s'acquitter de ses responsabilités, comme il est décrit ci-après. Chaque comité permanent a un mandat qui énonce ses responsabilités, les compétences requises de la part de ses membres, sa structure et ses activités. Ce mandat est passé en revue et approuvé chaque année.

#### POINTS IMPORTANTS

- Les présidents du conseil et de chaque comité sont des administrateurs indépendants.
- À l'heure actuelle, les comités du conseil se composent entièrement d'administrateurs indépendants.
- Le conseil et chaque comité ont un mandat écrit.
- Le conseil et chaque comité permanent se réunissent tous les trimestres lors de réunions régulières prévues.
- Le conseil et chaque comité disposent des connaissances, de l'expérience et des antécédents nécessaires à l'exécution de leurs mandats respectifs.



Le conseil et ses comités permanents établissent chaque année un plan de travail annuel (voir la page 35). La majorité des administrateurs doivent être présents à toutes les réunions du conseil et des comités afin que ces réunions puissent avoir lieu. Le président du conseil n'est membre d'aucun comité permanent du conseil et le conseil a un format de comité ouvert qui encourage les administrateurs à assister à toutes les réunions des comités, même s'ils n'en sont pas membres, sans toutefois pouvoir y voter.

Le conseil a également établi des descriptions de poste officielles (résumées ci-après) pour le président du conseil et les présidents des comités permanents, ainsi que pour le président et chef de la direction.

PRÉSIDENT DU CONSEIL	PRÉSIDENT D'UN COMITÉ	PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gérer le conseil et veiller à ce que le conseil remplisse son mandat de façon efficace</li> <li>Veiller à ce que les limites entre les responsabilités du conseil et celles de la direction soient respectées</li> <li>Assurer le lien entre le conseil et la direction</li> <li>Présider et superviser toutes les réunions du conseil</li> <li>Travailler avec le président et chef de la direction</li> <li>Faire preuve de leadership pour améliorer l'efficacité du conseil et s'assurer d'une bonne cohésion au sein de ce dernier</li> <li>Communiquer avec le conseil pour aborder les questions importantes entre les réunions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gérer son comité et veiller à ce qu'il s'acquitte de son mandat efficacement</li> <li>Faire preuve de leadership pour améliorer l'efficacité du comité</li> <li>Veiller à ce que le comité s'acquitte de ses devoirs et responsabilités</li> <li>Faire rapport régulièrement au conseil sur les activités de son comité</li> <li>Faire des recommandations au conseil, selon ce qui est approprié</li> </ul>	<p>Avec l'équipe de direction, le président et chef de la direction est chargé de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gérer le calendrier stratégique et opérationnel de Gildan</li> <li>Exécuter les décisions du conseil</li> <li>Informier le conseil régulièrement des résultats atteints et lui présenter, pour approbation, des plans et des stratégies de rechange, en conformité avec l'évolution de la conjoncture commerciale</li> <li>Appuyer l'équipe de la haute direction et veiller à son perfectionnement, y compris en ce qui concerne la planification de la relève des membres de la haute direction</li> </ul>

Les descriptions de poste et les mandats des comités permanents sont affichés sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

Dans l'exécution de leurs responsabilités, le conseil et les comités peuvent, à condition d'en informer le président du conseil, prendre un consultant externe pour obtenir des conseils et de l'aide, aux frais de Gildan. Un administrateur peut également, sous réserve de l'approbation du président du conseil, faire appel à un consultant externe aux frais de Gildan.

## Taille et composition du conseil

Conformément à nos statuts, le conseil doit être composé d'au moins cinq administrateurs et d'au plus 12 administrateurs (comme il est déterminé à l'occasion par le conseil), et le mandat du conseil prévoit que la majorité des administrateurs doivent être indépendants (voir la page 48 pour obtenir des détails sur l'indépendance des administrateurs).

Le comité de gouvernance est chargé de surveiller la taille et la composition du conseil. Il examine régulièrement, en collaboration avec le conseil, la taille et la composition du conseil et des comités afin de favoriser la continuité et l'efficacité du processus décisionnel.

## À propos du vote majoritaire

L'élection des administrateurs à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2025 est régie par les exigences en matière de vote majoritaire de la LCSA. Conformément à ces exigences, dans le cadre d'une élection non contestée d'administrateurs, un candidat doit recevoir la majorité des votes exprimés *en faveur* de son élection afin d'être élu administrateur. Si un candidat ne reçoit pas la majorité des voix exprimées pour son élection, il ne sera pas élu au conseil et le poste demeurera ouvert, sauf dans de rares circonstances. Toutefois, si le candidat est un administrateur en poste, il peut continuer à siéger pendant 90 jours après le vote ou jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé ou élu, selon la première éventualité à survenir. Les actionnaires pourront voter *pour* ou *contre* un candidat. Nous communiquerons les résultats du vote sur l'élection de chaque administrateur rapidement après l'assemblée des actionnaires sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)) ainsi que sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

## DIVERSITÉ ET INDÉPENDANCE

### Diversité du conseil

Le conseil considère que la diversité est un élément essentiel à son efficacité. Un conseil diversifié possède un équilibre entre compétences, expérience et expertise, ainsi qu'une diversité de points de vue qui sont pertinents aux intérêts de Gildan et à ses objectifs stratégiques. De plus, compte tenu de la forte concurrence qui prévaut actuellement dans le marché de l'acquisition de talents, la diversité est un impératif commercial qui aide Gildan et son conseil à attirer et à fidéliser les personnes les plus brillantes et les plus talentueuses.

Au moment de sélectionner des candidats aux postes d'administrateurs, le conseil s'attend à ce que le comité de gouvernance évalue les compétences, l'expérience et l'expertise d'un candidat ainsi que les avantages de la diversité et les besoins du conseil. Comme il est indiqué dans la *politique de diversité du conseil*, la diversité comprend le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de minorité visible, l'âge, l'affiliation religieuse, l'origine ethnique, l'ascendance, le statut social et d'autres caractéristiques personnelles. Nous recherchons des candidats représentant la diversité dans toutes les quêtes d'administrateurs. Le conseil prend en considération la combinaison optimale de compétences et d'antécédents pour servir les intérêts de nos parties prenantes, soutenir nos objectifs en matière de diversité et surveiller l'orientation stratégique de Gildan, et il tient également compte des tendances et des enjeux sociaux et sectoriels plus larges.

Le comité de gouvernance examine et surveille la mise en œuvre de la politique et en rend compte chaque année au conseil. En avril 2022, le conseil s'est engagé à atteindre au moins 30 % de représentation féminine au conseil au plus tard à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023. Cet engagement s'ajoute à l'objectif du conseil annoncé en 2021 de s'assurer qu'au moins 30 % de ses membres soient des personnes qui se définissent comme des femmes, des membres de minorités visibles, des autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis) et/ou des personnes handicapées, et qu'au moins un administrateur provienne de la diversité raciale ou ethnique. Le nouveau conseil a confirmé qu'il respecterait ces cibles et lancé un processus de recrutement d'administrateurs en tenant compte de ses objectifs en matière de diversité, entre autres critères, notamment envisager une augmentation de la taille du conseil au fil du temps afin d'élargir ses caractéristiques en matière de diversité et d'améliorer l'ensemble de ses compétences. Étant donné la nomination récente d'Anne-Laure Descours, le conseil comprend actuellement neuf administrateurs dont huit se présentent afin d'être réélus à l'assemblée annuelle de 2025 (au lieu de douze administrateurs qui siégeaient au conseil précédent).

Un des trois comités du conseil est actuellement présidé par une femme et trois des neuf administrateurs actuels de Gildan se définissent comme membres de l'un des groupes désignés selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada). À l'heure actuelle, trois administrateurs (33 %) qui se définissent comme femmes. De plus, aucun administrateur ne se définit comme faisant partie d'une minorité visible ou comme étant membre de la communauté LGBTQ+. Sur les huit candidats aux postes d'administrateurs proposés, trois (37,5 %) se définissent comme membres d'un des groupes désignés au sens de la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi*, trois (37,5 %) se définissant comme femmes.

Le tableau qui suit indique la diversité au sein du conseil en fonction des quatre groupes désignés au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) au 18 mars 2025.

(au 18 mars 2025)	Femmes	Minorités visibles	Autochtones	Personnes handicapées
Nombre d'administrateurs	3	0	0	0
% des candidats	37,5 %	0 %	0 %	0 %

Un exemplaire de la *politique de diversité du conseil* peut être consulté sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

## Diversité au sein de la direction

En tant qu'entreprise d'envergure mondiale ayant des bureaux, des activités et des employés dans de nombreuses régions du monde, la DEI est l'une des priorités stratégiques de Gildan. Nous sommes fermement déterminés à favoriser un milieu de travail où chacun ressent un fort sentiment d'appartenance. Au 29 décembre 2024, le pourcentage total de représentation féminine au sein des effectifs mondiaux de Gildan était de 42,7 %.

Bien que Gildan n'ait pas établi d'objectifs précis concernant la représentation des femmes et des autres personnes faisant partie des groupes désignés aux postes de haute direction en raison de la petite taille de ce groupe, nous nous sommes fixé pour objectif, au début de 2022, d'atteindre la parité des genres pour les postes de directeurs et les postes plus élevés d'ici 2027. À la fin de l'exercice 2024, nous avions atteint une parité des genres de 32,3 %, soit un peu avant la cible provisoire que nous nous étions fixée.

Nous reconnaissons que pour améliorer la représentation des femmes et d'autres candidats issus de la diversité aux postes de haute direction, Gildan doit développer convenablement le bassin de personnes talentueuses et recruter de telles personnes. Nous progressons dans ce domaine et il s'agit de l'une des initiatives stratégiques de la Société (voir les pages 46 et 52).

Afin de soutenir davantage l'atteinte de notre objectif de parité des genres, Gildan a lancé, en mai 2021, son programme pour les femmes qui occupent ou veulent occuper des postes de direction afin de regrouper des femmes talentueuses chez Gildan et de leur donner une expérience globale et intéressante en matière de perfectionnement du leadership. Le programme vise à favoriser la promotion des femmes dans les rôles de direction. Il cherche à réunir un groupe diversifié de leaders de cultures, de groupes d'âge, de mandats et de niveaux d'ancienneté variés. Les participantes sont choisies en fonction de leur rendement professionnel, de leur potentiel de leadership, de leur engagement, de leurs compétences en communication et de leur volonté de se développer davantage au sein de l'organisation. Depuis sa création, plus de la moitié des participantes au programme ont été promues ou se sont vu offrir des possibilités latérales, améliorant ainsi leur perfectionnement professionnel.

## La DEI chez Gildan

Gildan s'engage à favoriser la DEI au sein du conseil et en milieu de travail. Pour ce faire, elle s'engage à veiller à ce que les politiques, pratiques et procédures de la Société soient exemptes d'obstacle ou de préjugé systémique. *La politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion* de Gildan encourage la représentation et la participation de divers groupes de personnes à tous les échelons de Gildan à l'échelle mondiale et a trois objectifs :

- formaliser et systématiser la DEI au moyen des politiques et procédures de la Société;
- promouvoir une culture de DEI qui favorise un environnement inclusif au moyen de la sensibilisation, d'initiatives d'apprentissage et de mesures concrètes;
- fournir des mises à jour périodiques afin de renforcer la responsabilisation à l'égard des engagements. La politique définit la DEI ainsi que les structures de responsabilisation, les attentes en matière de leadership et les responsabilités des employés.

Nous nous associons à des organismes axés sur la diversité, nous mettons en place de formations complètes sur la DEI à l'échelle de l'entreprise, nous effectuons une analyse comparative de nos pratiques actuelles et nous lançons des programmes de parrainage pour les personnes au talent très prometteur et diversifié. Gildan tient compte du niveau de représentation des femmes et d'autres membres des groupes désignés et poursuit son travail comme il convient pour promouvoir l'avancement de ces personnes et leur donner des pouvoirs dans des rôles de direction de façon générale.

### Sensibilisation et évaluation de l'engagement

Nous soulignons ou célébrons divers jours et mois importants, comme la journée internationale de la femme, le Mois de l'histoire des Noirs, Juneteenth, le Mois du patrimoine hispanique, la journée internationale de l'homme, ainsi que d'autres initiatives locales de célébrations propres à un pays. Cela nous permet de promouvoir l'inclusion, de sensibiliser la population aux préjugés et de prendre des mesures pour l'égalité.

Notre programme de formation est un élément essentiel de nos efforts continus pour promouvoir la DEI dans l'ensemble des emplacements de Gildan, favoriser un leadership fort et offrir un milieu de travail inclusif.

Nous publions des aperçus trimestriels en collaboration avec les emplacements de Gildan afin de sensibiliser la population à des sujets tels que les handicaps invisibles, modifier son comportement envers les communautés LGBTQ+ au-delà de la tolérance, les conséquences de l'altruisme et les bienfaits de la DEI. Notre mini-série interne mondiale intitulée *Authentic Connections* fournit des points importants à retenir pour aider les gestionnaires de personnel et les collaborateurs individuels à mener des entretiens et à gérer des situations où il est question d'authenticité, de confiance, d'intégrité, de reconnaissance, de donner et de recevoir une rétroaction et d'échec. Chaque processus des ressources humaines est passé en revue du point de vue de l'inclusion. Nous intégrons également des stratégies de planification de la relève et des pratiques exemplaires d'acquisition de talents pour faire progresser la DEI chez Gildan.

Nous évaluons l'engagement et l'inclusion régulièrement. Notre sondage de 2024 sur l'inclusion et l'engagement dans le monde s'adressait aux employés à salaire horaire et était conçu pour recueillir les commentaires des employés sur divers aspects de leur expérience, tels que la culture de travail, l'engagement, l'inclusion, la relation avec le gestionnaire et l'environnement de travail. Nous avons obtenu un taux de réponse de 95 % et les résultats globaux ont été positifs et indiquaient un fort engagement et des résultats solides sur les milieux de travail inclusifs.

## Indépendance des administrateurs

L'indépendance des administrateurs permet de s'assurer qu'ils agissent dans l'intérêt de Gildan.

Aux termes de son mandat, notre conseil doit être composé en majorité d'administrateurs indépendants. Comme nous l'avons déjà mentionné, tous les candidats de cette année aux postes d'administrateurs sont indépendants, sauf Glenn J. Chamandy, qui est 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.

## Évitement des conflits d'intérêts

Tous les membres du conseil s'engagent à agir dans l'intérêt de Gildan.

Conformément à nos *lignes directrices en matière de gouvernance*, si un administrateur a un intérêt important dans une opération touchant Gildan ou s'il constate par ailleurs l'existence d'un conflit d'intérêts, il doit signaler le conflit réel ou éventuel au début de la réunion du conseil ou d'un comité du conseil, doit quitter toute partie de la réunion au cours de laquelle la question en cause doit faire l'objet d'une discussion et doit s'abstenir de voter sur la question en cause.

## Opérations avec une personne apparentée

Conformément à notre *politique sur les opérations avec une personne apparentée*, les administrateurs doivent divulguer leur intérêt dans toute opération éventuelle ou existante avec une personne apparentée et le comité de gouvernance décidera d'approuver ou de rejeter l'opération avec une personne apparentée, ou d'exiger que certaines mesures soient prises relativement à cette opération, pour s'assurer que les parties à l'opération transigent 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 Gildan.

En 2023, le conseil a adopté une *politique sur les opérations avec une personne apparentée* afin d'officialiser l'examen des opérations avec une personne apparentée. Le comité de gouvernance est chargé d'examiner et d'approuver toute opération avec une personne apparentée (au sens de la politique). La politique définit des lignes directrices pour le repérage, l'examen et l'approbation des opérations entre Gildan et ses personnes apparentées, conformément à la loi applicable et aux normes de communication de l'information.

## Changement de l'occupation d'un administrateur

Conformément à nos *lignes directrices en matière de gouvernance*, lorsque l'occupation principale d'un administrateur ou ses liens d'affaires changent considérablement par rapport au poste qu'il occupait au moment où il s'est joint au conseil, le comité de gouvernance doit examiner les conséquences de ce changement et recommander au conseil les mesures à prendre, le cas échéant, notamment exiger la démission de l'administrateur.

## DOMAINES D'INTÉRÊT ESSENTIELS DU CONSEIL

Le conseil supervise les domaines essentiels au succès à long terme de Gildan.

### Planification stratégique

Le conseil participe activement à notre stratégie commerciale, supervise le processus de planification stratégique et surveille les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs stratégiques.

Chaque année, le conseil tient une réunion spéciale avec la direction où les plans stratégiques annuels et à long terme de Gildan sont passés en revue, ce qui comprend la discussion et l'analyse des principaux risques auxquels fait face l'entreprise, des tendances et des nouveautés sectorielles et des occasions stratégiques importantes. Il prévoit également consacrer du temps, à chaque réunion trimestrielle, pour recevoir une mise à jour de la direction et discuter des progrès des plans stratégiques annuels et à long terme de Gildan.

L'étendue et l'importance des compétences et de l'expérience des membres du conseil favorisent un dialogue constructif, des débats sains, la multiplication des perspectives et une rétroaction efficace pour la direction.

Le conseil approuve les objectifs annuels du président et chef de la direction et évalue son succès en fonction de ces objectifs.

## DÉFINITION DE L'INDÉPENDANCE

Un administrateur est « indépendant » s'il respecte les normes d'indépendance établies aux termes de la réglementation applicable, notamment le paragraphe 303A.02 du Listed Company Manual du New York Stock Exchange, 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 ACVM.

## Surveillance des risques

Nous croyons qu'une bonne stratégie commerciale doit inclure des pratiques de saine gestion des risques et la perspicacité de déceler les occasions connexes. En comprenant les risques les plus importants auxquels notre entreprise est confrontée, y compris ceux en matière d'ESG, nous pouvons mettre en place de façon proactive des systèmes afin de les atténuer, tout en explorant toutes les occasions qu'ils présentent, et favoriser une culture de conscience des risques et des occasions dans l'ensemble de l'entreprise.

Le conseil assure la surveillance des risques dans son ensemble et par l'intermédiaire de ses comités en fonction de notre cadre de gouvernance des risques, qui établit des politiques et des processus spécifiques pour l'évaluation continue des risques touchant notre entreprise. Il s'agit notamment des risques liés à nos activités, aux finances, à la conformité, à la cybersécurité, à la stratégie et à l'environnement, y compris le changement climatique, ainsi que des risques géopolitiques, macroéconomiques et sociaux et des risques liés aux droits de la personne. Vous trouverez plus de renseignements sur les responsabilités de chaque comité à compter de la page 35.

## Gestion des risques

L'équipe de direction de Gildan est responsable de la gestion continue des risques. Notre équipe de gestion des risques effectue une évaluation annuelle de nos risques stratégiques et opérationnels. Les résultats sont compilés dans un registre utilisé pour élaborer et suivre des stratégies d'atténuation et des indicateurs de risque clés. Les résultats de ce processus sont communiqués au conseil et à l'équipe de la haute direction.

Notre directeur, Gestion des risques est chargé de la gestion des risques opérationnels. Il supervise la gestion des risques, y compris les divers mécanismes qui permettent de les surveiller et d'en rendre compte au conseil, et il relève du vice-président principal, Finances. Notre directrice de l'audit interne est la personne la plus haut placée chargée de l'audit interne et elle supervise le groupe d'audit interne. Elle rend compte, sur le plan fonctionnel, au comité d'audit afin d'assurer son indépendance par rapport à la direction, et, sur le plan administratif, au premier vice-président et chef de la direction financière.

Les activités suivantes se déroulent sous la direction et la supervision du conseil :

- Notre service d'audit interne procède à des examens périodiques afin de s'assurer que la direction a mis en place des procédures et des programmes rigoureux en matière de conformité pour atténuer les risques, notamment ceux liés à nos pratiques sociales, environnementales ou en matière de santé et sécurité.
- Notre équipe de la conformité sociale soutient ce processus et effectue des audits de conformité de nos installations et des entrepreneurs tiers.
- Notre équipe juridique et de conformité assure la formation et supervise un processus annuel de recertification de certaines politiques importantes.
- Notre équipe des technologies de l'information tient des exercices périodiques d'atténuation des cyberrisques au moyen d'activités de sensibilisation, d'exercices de simulation, de tests d'hameçonnage et d'analyses de vulnérabilité externes.
- Un sous-comité de la protection de la confidentialité des données, créé en 2023, surveille et fournit des mises à jour trimestrielles au comité de sécurité de l'information de Gildan sur l'évolution de la réglementation en matière de protection de la vie privée et recommande des processus et des procédures visant à améliorer la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels traités par ou pour le compte de Gildan. En 2023, nous avons également introduit de nouvelles politiques concernant la protection des renseignements personnels dans le cadre de notre gestion des risques. Des audits internes de la conformité font maintenant partie de notre plan d'audit.
- En 2023, un sous-comité de la sécurité des produits a également été créé sous le comité de conformité des activités de Gildan afin de surveiller les programmes de conformité à la sécurité des produits de Gildan et ses politiques de sécurité des produits, et de veiller à leur conformité aux lois et aux règlements sur la sécurité des produits applicables.
- Chaque unité opérationnelle, fonction ou service est également responsable de la gestion et du suivi actifs de ses risques respectifs tout au long de l'année.

La direction présente au conseil des mises à jour annuelles sur notre programme de GRE et passe en revue les mises à jour trimestrielles sur les principaux risques de chacune de nos principales unités opérationnelles. Un examen des principaux risques auxquels font face nos activités, des tendances et des développements globaux du secteur, ainsi que des occasions stratégiques, est également discuté à la réunion annuelle de planification stratégique du conseil et de la direction.

## Priorités et surveillance en matière d'ESG

L'exploitation responsable, éthique et transparente est une importante priorité pour Gildan et nous avons déjà un bilan de 20 ans en matière de mise en œuvre, d'évaluation, de suivi, d'optimisation et de communication de nos priorités et de notre progrès en matière d'ESG. Dans le cadre de l'engagement de Gildan à continuer d'améliorer nos contrôles et notre méthodologie en matière de communication de l'information, nous avons retenu les services d'une tierce partie pour mener un mandat d'assurance limitée sur certains indicateurs de rendement environnemental et social (IRC).

Les facteurs ESG sont l'un des trois piliers clés de la stratégie de *croissance durable de Gildan*. Notre modèle d'affaires intégré verticalement favorise l'expansion de notre capacité tout en nous aidant à gérer les risques environnementaux, économiques et sociaux pour notre entreprise. Les facteurs ESG sont essentiels à notre capacité d'innover, permettant à la fois la croissance de l'entreprise et assurant notre capacité de répondre efficacement à l'évolution des attentes de la société, de la réglementation et des aspects fondamentaux du marché.

Notre stratégie *ESG de nouvelle génération* et nos cibles futures, que nous avons annoncées en 2022, comprennent notre engagement à réaliser des progrès significatifs d'ici 2030 dans cinq domaines d'intérêt essentiels : (i) le climat, l'énergie et l'eau; (ii) la circularité; (iii) la gestion du capital humain; (iv) la création de valeur à long terme; et (v) la transparence et la communication. En plus, nous avons également établi des cibles d'émissions de GES de portée 1, 2 et 3 à court terme pour 2030, qui ont été validées par la SBTi.

Les facteurs ESG sont intégrés à l'examen global du rendement financier et opérationnel et considérés dans le contexte de l'ensemble de l'entreprise. Le comité directeur en matière d'ESG, coprésidé par notre président et chef de la direction et notre premier vice-président, chef des services administratifs, et composé de membres de la direction et de la haute direction, assure le leadership et l'orientation dans l'élaboration et la mise en œuvre de notre stratégie et de nos objectifs ESG et se réunit tous les trimestres. Cinq groupes de travail sont présidés par des hauts responsables et composés de représentants interfonctionnels qui appuient l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie ESG. Le centre d'excellence en matière d'ESG agit comme facilitateur et intégrateur du développement durable à l'échelle de Gildan et est dirigé par notre vice-président principal, chaîne d'approvisionnement, ventes, marketing et distribution et notre vice-président, conformité sociale mondiale et affaires environnementales.

Le comité de gouvernance est chargé de superviser nos politiques et nos pratiques en matière d'ESG, notamment en ce qui a trait à l'environnement, aux conditions de travail et aux droits de la personne, à la santé et sécurité, à l'interaction avec les collectivités et aux relations avec les parties prenantes ainsi qu'à d'autres questions relatives au développement durable. Le comité de gouvernance reçoit, à chacune de ses réunions trimestrielles, un rapport détaillé faisant ressortir les principaux faits nouveaux, enjeux et risques dans ces domaines.

## Information en matière d'ESG

Gildan a publié son premier rapport sur le développement durable en 2004. En 2008, nous avons commencé à communiquer notre rendement en matière d'ESG conformément aux normes de la GRI et, en 2020, nous avons communiqué nos données harmonisées avec les normes du Sustainability Accounting Standards Board (le « SASB »). En 2021, nous avons publié nos premiers renseignements sur le changement climatique et, en 2022, nous avons publié notre premier rapport distinct sur le changement climatique. En 2023, nous avons harmonisé notre rapport ESG avec les normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI) et nous continuons l'harmonisation avec les normes du SASB. Nos rapports reflètent également notre respect des objectifs de développement durable (ODD) pertinents des Nations Unies (ONU) sur lesquels nous croyons avoir le plus grand effet. Nous surveillons et examinons continuellement les changements apportés aux normes, aux pratiques de divulgation et aux exigences prévues par la loi en matière de facteurs ESG et ferons évoluer nos rapports en conséquence.

Vous trouverez plus de renseignements sur notre programme et nos réalisations en matière d'ESG dans notre rapport de gestion de 2024, dans notre rapport sur les facteurs ESG de 2023 et dans notre rapport de divulgation sur les changements climatiques de 2022. Ces documents peuvent être consultés sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)). Les renseignements figurant dans notre rapport sur les facteurs ESG de 2023 et sur notre site Web ne font pas partie de la présente circulaire et n'y sont pas intégrés par renvoi.

## Planification de la relève

Le conseil, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines, est responsable de la planification de la relève. Compte tenu des événements qui ont entraîné la course aux procurations avec le congédiement soudain sans motif valable de Glenn J. Chamandy par le conseil précédent le 10 décembre 2023, le nouveau conseil comprend l'importance d'un processus de relève bien géré.

Le conseil dispose d'un plan de relève complet qui inclut le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction. Le comité des ressources humaines et le conseil revoient le plan de 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 le plan de relève pour son poste ainsi que les plans de relève pour chacun des membres de la haute direction. Le conseil évalue notre degré de préparation pour pourvoir aux éventuels postes vacants avec des personnes qualifiées en discutant des compétences requises pour les postes clés et du perfectionnement de chaque remplaçant éventuel, ainsi que du rendement de chaque membre de la haute direction dans son rôle actuel.

Le 19 février 2025, dans le cadre de ce processus pluriannuel de planification de la relève, la Société a annoncé, après l'avis de départ à la retraite de Rhodri Harries, une transition pour le poste de chef de la direction financière en même temps qu'un autre changement à la haute direction. Ainsi, avec effet le 1<sup>er</sup> mars 2025, Luca Barile a assumé le poste de premier vice-président, chef de la direction financière. Afin d'assurer une transition en douceur, M. Harries demeurera premier vice-président, chef des services administratifs jusqu'à sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Dans le cadre des pratiques de bonne gouvernance, le conseil dispose également d'un plan d'urgence dans le cas où un événement inattendu toucherait le président et chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction. De même, le conseil dispose d'un plan de relève pour le président du conseil et le président de chaque comité.

## Perfectionnement du leadership

La direction utilise une approche intégrée de la gestion des talents qui repose sur deux piliers fondamentaux : un cadre de compétences qui décrit des attentes claires en matière de rôles et de rendement, en accord avec les besoins et la culture de Gildan, et un système de gestion du rendement qui officialise les processus alimentant le rendement de l'entreprise. Cette approche vise à prévenir les pratiques en silos, à appuyer les talents grandissants et à orienter le perfectionnement vers nos objectifs organisationnels, à savoir accroître la solidité de la main-d'œuvre, l'état de préparation et la diversité, ainsi qu'à veiller à ce que les plans de relève des postes essentiels soient solides.

Nous avons récemment officialisé notre processus de planification de la relève pour les postes clés afin d'assurer la continuité des activités et du leadership. Notre cadre de compétences est axé sur cinq compétences de base, soit l'adaptabilité et la résilience, l'initiative et l'entrepreneuriat, le travail d'équipe et l'inclusion, la communication et la gestion du travail. Tous les employés en réseau ont accès à l'Académie Gildan, notre système d'apprentissage et de perfectionnement harmonisé avec notre cadre de compétences. Ce processus comprend également un calendrier annuel de gestion des talents, assurant la cohérence et la visibilité du cycle de gestion des talents et donnant à chaque employé les moyens de prendre en main son parcours de perfectionnement chez Gildan.

Pour tous les postes de direction, nous exigeons une liste de candidats diversifiés, tant pour les nouvelles recrues que pour les candidats internes dans le cadre de notre processus de planification de la relève. Nous offrons également de la formation à nos recruteurs pour les aider à assurer des pratiques d'embauche inclusives.

## Programmes de perfectionnement du leadership chez Gildan

- ASPIRE - Un nouveau programme mondial de leadership des cadres supérieurs de quatre mois, qui vise à donner aux dirigeants les connaissances et les compétences nécessaires pour relever les défis réels auxquels ils font face.
- Guide selon la façon Gildan - Un programme de leadership mondial de 10 mois offert aux gestionnaires de première ligne pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour diriger et inspirer efficacement les équipes d'une manière qui appuie les valeurs fondamentales et le code de conduite de Gildan (voir la page 56). À ce jour, plus de 400 employés de huit pays ont obtenu leur diplôme.
- *Gildan Genuine Training Leadership Certification Program* (Amérique centrale) - Un programme qui vise à former les superviseurs sur des sujets tels que la productivité, la communication, l'encadrement, la rétroaction, la résolution des conflits et la prise de décisions.
- École de leadership - Un programme de formation en cinq modules qui vise à faire en sorte que les titulaires de postes de gestion, comme les superviseurs, les chefs et les dirigeants nouvellement promus, comprennent les attentes de Gildan en matière de leadership et renforcent notre solide culture à l'échelle de l'organisation.
- Programme Femmes Leaders - Un programme de six mois qui vise à favoriser la promotion de femmes à des postes de direction en réunissant un groupe diversifié de leaders de cultures, de groupes d'âge, de mandats et de niveaux d'ancienneté variés. Les participantes sont choisies en fonction de leur rendement professionnel, de leur potentiel de leadership, de leur engagement, de leurs compétences en communication et de la forte possibilité qu'elles demeurent en poste (voir la page 46).
- Évaluations internes du leadership pour guider les dirigeants dans leur cheminement de perfectionnement, y compris la rétroaction à 360 degrés et l'évaluation Hogan Leadership.
- Campagne de nomination mondiale annuelle - Un nouveau programme pour les employés qui présentent des candidatures pour un programme de leadership ayant l'année suivante dans le cadre de notre stratégie visant à donner à chaque employé les moyens de prendre en main son cheminement de perfectionnement chez Gildan.

## ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance est chargé de l'évaluation du conseil. Il s'agit d'un processus complet prévoyant l'évaluation du rendement et de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités, des présidents de comité et de chacun des administrateurs. L'évaluation est effectuée chaque année par le comité de gouvernance et, tous les trois ans, elle comprend une évaluation externe effectuée par un tiers.

Le processus d'évaluation du conseil comprend deux volets : (i) des questionnaires remplis par chaque administrateur, et (ii) des séances individuelles avec le président du conseil. Les administrateurs remplissent une série de questionnaires d'auto-évaluation du conseil portant sur un large éventail de sujets, dont le fonctionnement du conseil (réunions, ordres du jour, discussions et documents du conseil), la composition du conseil, les pratiques de gouvernance, les opérations avec une personne apparentée, les objectifs du conseil, ainsi que les grandes priorités du conseil, comme les plans stratégiques et opérationnels de Gildan, la stratégie, l'information et la surveillance des facteurs ESG, l'évaluation du rendement de l'entreprise, le risque, la planification de la relève et le développement organisationnel, la rémunération des membres de la haute direction et l'affectation des capitaux. Les réponses sont recueillies et compilées par l'équipe de la personne occupant le poste de secrétaire corporatif pour le président du conseil, qui rencontre ensuite chaque administrateur afin d'avoir une conversation franche sur l'efficacité du conseil, de fournir une rétroaction individuelle et de discuter de tous les points à améliorer.

Le comité de gouvernance prépare un exposé sommaire à l'intention du conseil qui, de concert avec le comité, élabore un plan pour les points nécessitant un suivi. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre de tout changement et informe le conseil tous les trimestres.

Puisque le conseil vient d'être constitué, le comité de gouvernance a recommandé de reporter l'évaluation externe, qui est normalement effectuée selon un cycle de trois ans, à une année ultérieure et d'utiliser une approche simplifiée pour évaluer le conseil en 2024. Ainsi, le président du conseil a réalisé des entrevues avec chaque administrateur, tel qu'il est expliqué ci-dessus, à l'aide d'un questionnaire simplifié axé sur six thèmes : le processus d'accueil, le déroulement des réunions du

conseil, l'examen des activités, les mises à jour, la culture du conseil et les interactions avec la direction, ainsi que la surveillance du conseil.

Tous les deux ans, le président du conseil réalise un programme visant à tisser une relation solide entre le conseil et la direction et à veiller à la circulation de l'information, à la correspondance avec l'orientation stratégique et à la surveillance de la culture d'entreprise. On s'attend à ce que le président du conseil procède à une évaluation semblable au cours de la prochaine année.

## MANDATS ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

### **Limite à la durée du mandat et retraite des administrateurs**

Le conseil reconnaît l'importance de son renouvellement afin de maximiser son efficacité à long terme. En 2024, notre politique a été révisée pour privilégier la stabilité au conseil après la série d'événements de l'an dernier, tout en reconnaissant la nécessité d'obtenir un équilibre entre la continuité et le renouvellement. La politique exige maintenant qu'un administrateur qui atteint l'âge de 75 ans ou qui siège depuis 15 ans au conseil, selon le premier terme atteint, doit se retirer du conseil à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et ne peut pas demander d'être réélu. Au cours de son examen, le conseil a considéré la nécessité d'assurer la stabilité du conseil et le fait que l'âge de la retraite précédent de 72 ans n'était pas dans l'intérêt de Gildan, car cela aurait limité la durée des mandats de Michael Kneeland, président du conseil, à deux ans de service, et de Karen Stuckey, à cinq ans de service.

Le conseil reconnaît également l'importance du renouvellement des présidents du conseil et des comités afin d'assurer l'efficacité globale du conseil et des comités. Par conséquent, la politique demeure inchangée et prévoit que le président du conseil peut être en poste pour un mandat de cinq ans, renouvelable pour une période supplémentaire maximale de cinq ans, au gré du conseil. Les présidents des comités peuvent être en poste pour un mandat de cinq ans, renouvelable pour une période supplémentaire maximale de trois ans, au gré du conseil.

Le conseil peut autoriser une exception à cette politique et prolonger le mandat d'un administrateur chaque année.

### **Recrutement des nouveaux administrateurs**

Le comité de gouvernance est chargé d'élaborer les critères et la procédure de sélection des administrateurs. En plus d'avoir recours à la grille de compétences dont il est question ci-après, le comité de gouvernance tente de faire en sorte que tous les membres du conseil et tous les candidats aux postes d'administrateurs possèdent certaines aptitudes et certains attributs, à savoir un sens de l'éthique et un sens de l'intégrité élevés sur les plans personnel et professionnel, un sens pratique, un leadership au niveau de la haute direction, une vision stratégique et un solide jugement commercial. Les membres du conseil et les candidats doivent être prêts à consacrer le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions au sein de notre conseil et exprimer leur volonté de représenter les intérêts de Gildan.

Le comité de gouvernance se sert d'une grille de compétences pour examiner les compétences du conseil dans son ensemble et pour examiner les aptitudes, les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateurs. La grille de compétences repose sur l'expertise fondamentale que le conseil juge nécessaire pour assurer le succès de Gildan, créer une valeur à long terme durable pour les actionnaires, assurer une surveillance indépendante de la direction et contribuer à l'efficacité du conseil. La grille de compétences est revue régulièrement et a été mise à jour récemment par le nouveau conseil pour tenir compte des compétences et de l'expérience des administrateurs (voir la page 60).

Le comité trouve des candidats compétents en fonction de la *politique de diversité du conseil*, de l'expérience recherchée, des compétences absentes du conseil et des départs à la retraite des administrateurs. Les services d'une société de recrutement indépendante peuvent être retenus pour trouver les candidats éventuels et contribuer au processus. Dans le cours normal des activités, le président du conseil et les présidents des comités rencontrent chaque candidat afin d'en faire une évaluation générale et de discuter de leur intérêt à siéger à notre conseil ainsi que du temps qu'ils pourront consacrer à leurs fonctions. Selon le nombre de candidats compétents, une liste restreinte peut être établie pour le conseil et le meilleur candidat peut être recommandé pour nomination au conseil ou élection à titre d'administrateur à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité de gouvernance recommande au conseil les candidats aux fins d'élection à la prochaine assemblée annuelle. Le comité peut recommander la nomination d'un nouvel administrateur au conseil à d'autres moments de l'année pour pourvoir un siège vacant ou pour ajouter un nouveau siège en fonction des besoins de Gildan et du profil du conseil.

Le conseil actuel vient d'être constitué et comprend les huit membres proposés lors de la course aux procurations lancée par l'actionnaire Browning West à la suite du congédiement soudain et sans motif valable de Glenn J. Chamandy à titre de président et chef de la direction le 10 décembre 2023. Le conseil renouvelé a nommé cinq des huit candidats de Browning West au conseil avec prise d'effet le 23 mai 2024, et a ensuite nommé trois candidats de Browning West supplémentaires au conseil (le « nouveau conseil ») le 24 mai 2024. Le nouveau conseil a ensuite été élu par les actionnaires lors de notre assemblée annuelle 2024 tenue le 28 mai 2024. De plus, Anne-Laure Descours, qui apporte une grande expérience de l'industrie du vêtement et de la vente au détail, plus particulièrement les achats et les chaînes d'approvisionnement, a été nommée au conseil en mars 2025.

## COMMUNICATIONS ET INTERACTIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

### Interactions avec les actionnaires

Le conseil reconnaît l'importance d'engager un dialogue constructif avec les actionnaires et il collabore directement et régulièrement avec eux.

Notre *politique d'implication des actionnaires* décrit la façon dont le conseil peut communiquer avec les actionnaires et vice- versa, ainsi que les sujets qui peuvent être abordés par le conseil. Le président du conseil rencontre à l'occasion les actionnaires institutionnels pour discuter de sujets liés à la gouvernance. Le président du conseil décide quels présidents de comités ou autres administrateurs assisteront aux rencontres, en fonction des sujets précis qui seront traités. Ces administrateurs prépareront un rapport sur la rencontre pour le comité de gouvernance.

Le conseil encourage les actionnaires à assister aux assemblées annuelles, puisqu'elles constituent pour eux des occasions uniques d'obtenir directement de la direction des renseignements sur le rendement, la stratégie, la gouvernance et d'autres questions importantes et d'en discuter avec elle. Le président du conseil est disponible pour répondre aux questions des actionnaires.

### Communication avec le conseil

Les actionnaires peuvent communiquer avec le conseil et lui fournir des commentaires à tout moment. Ils peuvent communiquer avec le conseil par l'intermédiaire de la secrétaire corporative :

Par la poste :

Conseil d'administration de Gildan  
Les Vêtements de Sport Gildan inc.  
600, boulevard de Maisonneuve Ouest, 33<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) Canada H3A 3J2

(veuillez inscrire « *Confidentiel* » sur l'enveloppe)

Par courriel :

[corporate.governance@gildan.com](mailto:corporate.governance@gildan.com)

### ACTIVITÉS D'INTERACTION AVEC LES PARTIES PRENANTES

En 2024, à la suite de sa nomination et de son élection, le nouveau conseil s'est entretenu avec les actionnaires au sujet du régime incitatif ambitieux et de la conformité sociale.

Gildan dialogue de façon proactive avec un large éventail de parties prenantes à des fins d'information, de discussion, d'écoute et d'apprentissage. Nous prenons ensuite ces commentaires et les intégrons à la façon dont nous exerçons nos activités. Nous collaborons avec les parties prenantes sur une vaste gamme de sujets, notamment l'environnement, les droits du travail, la conformité sociale, les facteurs ESG et la gouvernance. Notre *politique mondiale d'implication des parties prenantes* décrit la façon dont nous gérons les interactions avec les parties prenantes. Vous trouverez plus de renseignements sur nos activités d'interaction avec les parties prenantes dans notre rapport sur les facteurs ESG de 2023, qui est affiché sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)). Les renseignements figurant dans notre rapport sur les facteurs ESG de 2023 et sur notre site Web ne font pas partie de la présente circulaire et n'y sont pas intégrés par renvoi.

Les actionnaires peuvent demander à rencontrer le président du conseil, le président d'un comité du conseil ou un administrateur en particulier. Le président du conseil étudiera la demande de rencontre, en consultation avec la présidente du comité de gouvernance et la secrétaire corporative. Vous trouverez plus de renseignements sur les demandes de rencontres dans notre *politique d'implication des actionnaires* affichée sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

Les actionnaires peuvent soumettre des propositions devant être débattues à sa prochaine assemblée annuelle des actionnaires (voir la page 18 pour plus de détails).

## ATTENTES ENVERS LES ADMINISTRATEURS

### COMPORTEMENT

Nous attendons de chaque administrateur qu'il agisse avec honnêteté et de bonne foi, dans l'intérêt de Gildan.

Nous sommes déterminés à maintenir les normes éthiques les plus élevées dans l'ensemble de nos activités et pratiques commerciales à l'échelle mondiale. Nous comprenons que notre conduite envers les employés, les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes que nous côtoyons a une incidence sur l'intégrité et la crédibilité de Gildan dans son ensemble ainsi que sur notre succès. C'est pourquoi il est important pour nous de maintenir de solides relations d'affaires éthiques et d'agir de façon responsable.

Notre code d'éthique renforce cet engagement envers la bonne conduite et sert à guider nos activités et nos pratiques commerciales pour faire en sorte que nos employés prennent des décisions et des mesures qui respectent nos valeurs et nos principes fondamentaux. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Gildan.

### Nos valeurs et principes directeurs fondamentaux



#### Nous exerçons nos activités de façon responsable

Nous savons qu'il est primordial d'exercer nos activités de façon responsable pour atteindre nos objectifs à long terme. Notre engagement sincère à exploiter des installations de fabrication sécuritaires, durables et conformes à l'éthique influence chacune de nos décisions, jusque dans les moindres détails. Nous sommes fiers non seulement de la qualité de nos produits, mais aussi de la manière dont ils sont fabriqués.



#### Nous agissons comme des entrepreneurs

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 stimuler notre croissance et notre succès futurs.



#### Nous croyons en nos employés

Nous valorisons l'autonomisation et le travail d'équipe partout où nous exerçons nos activités, car nous savons que lorsque nous retroussons 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.

Le code d'éthique traite de conflits d'intérêts, d'intégrité et de confidentialité des documents et des renseignements de l'entreprise, de protection et d'utilisation des actifs de l'entreprise, de relations avec les employés, de protection des droits de la personne, de questions de santé et de sécurité, de lois anticorruption, d'opérations d'initiés, de respect des lois et de signalement de comportements contraires à l'éthique ou aux lois.

## Formation solide

Les employés participent à notre programme de formation sur le code de conduite ainsi qu'à la formation en matière de sensibilisation sur la conformité. Certains employés occupant des postes de supervision ou occupant des postes sans supervision ayant des fonctions professionnelles qui exigent un niveau de conformité particulièrement élevé sont soumis à un processus de certification annuel et tous les nouveaux employés sont priés de lire et de prendre acte du code et d'attester qu'ils le respecteront lorsqu'ils se joignent à Gildan.

En 2024, on a demandé à 1 061 employés de passer le processus de certification annuel, lesquels ont tous terminé le processus. Le programme d'éthique et de conformité est administré par la vice-présidente, conseillère juridique principale et secrétaire corporative.

Notre code de conduite intègre les principes énoncés par l'Organisation internationale du Travail (OIT), par la Fair Labor Association (FLA) et par diverses autres organisations. Il affirme notre position sur un large éventail de pratiques de travail et commerciales et communique ouvertement notre engagement envers les employés, les partenaires et les parties prenantes à toujours agir de façon responsable et durable.

Quiconque soupçonne une infraction peut s'adresser à son superviseur, aux ressources humaines, au service juridique ou à un membre du comité de la conformité en matière d'éthique et de fraude, ou envoyer un courriel à [EthicsAndCompliance@gildan.com](mailto:EthicsAndCompliance@gildan.com).

Notre ligne téléphonique sur l'éthique et la conformité permet à quiconque, notamment aux employés, de signaler une préoccupation confidentiellement et anonymement. Les signalements sont traités confidentiellement, dans toute la mesure permise par la loi. Tous les signalements sont évalués et traités rapidement et exhaustivement. Quiconque dénonce ou soupçonne une infraction peut la signaler sans crainte de représailles s'il agit de bonne foi.

## PARTICIPATION À D'AUTRES CONSEILS

### Limites à l'occupation d'autres postes d'administrateurs

Nous limitons le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siègent nos administrateurs afin qu'ils puissent consacrer le temps nécessaire à l'exercice de leurs rôles et responsabilités au sein de notre conseil :

- les administrateurs ne peuvent siéger qu'à quatre conseils d'administration de 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.

Tous les candidats aux postes d'administrateurs respectent ces limites.

Les administrateurs doivent informer le président du conseil et la présidente du comité de gouvernance avant d'accepter une invitation à siéger à un autre conseil de société ouverte, fermée ou à but non lucratif. Cette exigence permet au comité de gouvernance d'évaluer si l'administrateur continuera d'avoir le temps nécessaire pour respecter ses engagements envers notre conseil.

Les membres du comité d'audit doivent respecter des exigences supplémentaires qui leur interdisent de siéger simultanément au conseil et aux comités d'audit de plus de trois autres sociétés ouvertes. Si le conseil détermine que ces postes occupés simultanément nuisent à la capacité de ce membre d'exercer ses fonctions au sein du conseil, le conseil demandera alors que la situation soit corrigée. Si le conseil détermine que ces postes occupés simultanément ne nuisent pas à la capacité de l'administrateur d'agir à titre de membre du comité d'audit, il fera les communications requises.

### Appartenance commune à d'autres conseils

Le conseil limite l'appartenance commune à d'autres conseils afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts. Nous ne permettons pas aux administrateurs de siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes, sauf indication contraire du conseil.

En date de la présente circulaire, aucun de nos administrateurs ne siège au même conseil d'une société ouverte qu'un autre administrateur.

## PRÉSENCE

Nous nous attendons à ce que nos administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil, à toutes celles des comités auxquels ils siègent et à l'assemblée annuelle des actionnaires, et fassent de leur mieux pour assister à toutes les réunions spéciales ou assemblées extraordinaires.

Les administrateurs sont tenus d'assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités permanents tenues pendant un exercice. Nous fixons les dates des réunions du conseil et des comités permanents au moins deux ans à l'avance pour optimiser la présence des administrateurs. Le comité de gouvernance peut autoriser des dérogations à cette exigence si des circonstances atténuantes ont empêché l'administrateur de la respecter.

### Présence aux réunions de 2024

	Conseil d'administration	Comité d'audit	Comité de gouvernance	Comité des RH	Présence aux réunions du conseil et des comités permanents
Glenn J. Chamandy	8 sur 8 <sup>1</sup>	-	-	-	100 %
Michener Chandlee	9 sur 9	3 sur 3	4 sur 4	-	100 %
Ghislain Houle	9 sur 9	3 sur 3	-	6 sur 6	100 %
Mélanie Kau	8 sur 8 <sup>2</sup>	-	4 sur 4	6 sur 6	100 %
Michael Kneeland	8 sur 8 <sup>2</sup>	-	-	-	100 %
Peter Lee	9 sur 9	-	4 sur 4	6 sur 6	100 %
Karen Stuckey	8 sur 8 <sup>2</sup>	3 sur 3	-	6 sur 6	100 %
J.P. Towner	8 sur 9	3 sur 3	4 sur 4	-	94 %

### Anciens administrateurs (avant le 24 mai 2024)

Donald C. Berg <sup>3</sup>	12 sur 12	-	-	-	100 %
Maryse Bertrand <sup>3</sup>	12 sur 12	4 sur 4	5 sur 5	-	100 %
Lewis L. (Lee) Bird III <sup>6</sup>	5 sur 6	-	-	-	83 %
Dhaval Buch <sup>4</sup>	18 sur 18	4 sur 4	5 sur 5	-	100 %
Marc Caira <sup>4</sup>	17 sur 18	4 sur 4	5 sur 5	-	96 %
Jane Craighead <sup>6</sup>	6 sur 6	-	-	-	100 %
Shirley E. Cunningham <sup>3</sup>	11 sur 12	-	5 sur 5	5 sur 5	95 %
Sharon Driscoll <sup>4</sup>	18 sur 18	4 sur 4	-	5 sur 5	100 %
Charles M. Herington <sup>3</sup>	12 sur 12	-	5 sur 5	5 sur 5	100 %
Timothy Hodgson <sup>6</sup>	6 sur 6	-	-	-	100 %
Luc Jobin <sup>4</sup>	16 sur 18	4 sur 4	-	5 sur 5	93 %
Craig A. Leavitt <sup>3</sup>	12 sur 12	-	4 sur 4	-	100 %
Lynn Loewen <sup>6</sup>	5 sur 6	-	-	-	83 %
Christopher S. Shackelton <sup>4</sup>	17 sur 18	-	5 sur 5	5 sur 5	96 %
Vincent J. Tyra <sup>5</sup>	15 sur 16	-	-	-	94 %
Anne Martin-Vachon <sup>4</sup>	17 sur 18	-	5 sur 5	5 sur 5	96 %
Les Viner <sup>6</sup>	6 sur 6	-	-	-	100 %

1 M. Chamandy a assisté à huit réunions, car il ne pouvait pas participer à la réunion à huis clos des administrateurs indépendants tenue le 28 juin 2024 et au cours de laquelle sa rémunération a été examinée et approuvée.

2 M. Kneeland, Mme Kau et Mme Stuckey ont été nommés le 24 mai 2024, tandis que le restant du nouveau conseil a été nommé le 23 mai 2024.

3 A démissionné du conseil le 1<sup>er</sup> mai 2024.

4 A démissionné du conseil le 23 mai 2024.

A été nommé au conseil, et a démissionné de celui-ci, en 2024, et a siégé au conseil :

5 du 15 janvier 2024 au 23 mai 2024

6 du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 23 mai 2024

Au cours de l'exercice 2024, cinq réunions ordinaires et 22 réunions spéciales du conseil ont eu lieu, y compris des réunions réservées aux administrateurs indépendants. Le comité d'audit a tenu cinq réunions ordinaires et deux réunions spéciales, le comité de gouvernance a tenu cinq réunions ordinaires et quatre réunions spéciales et le comité des RH a tenu cinq réunions ordinaires et six réunions spéciales. La participation aux réunions de 2024 est résumée dans le tableau de la page 20. Les détails des présences aux réunions de 2024 de chaque candidat sont présentés dans les profils des administrateurs à compter de la page 21.

## Administrateurs indépendants et séances à huis clos

Les administrateurs indépendants se rencontrent à chaque réunion trimestrielle et à la plupart des réunions spéciales du conseil, sans la direction.

Chaque comité du conseil tient également des séances distinctes sans la direction à chaque réunion trimestrielle et la plupart des réunions spéciales des comités ont lieu sous la direction de son président.

Au cours de l'exercice 2024, 51 séances à huis clos ont eu lieu lors de réunions, y compris plusieurs séances dans le cadre d'une seule réunion, réparties comme suit : 29 du conseil, neuf du comité d'audit, sept du comité des RH et six du comité de gouvernance.

## ACTIONNARIAT

Nous nous attendons à ce que les administrateurs détiennent des titres de capitaux propres de Gildan afin d'harmoniser leurs intérêts et ceux des actionnaires et de veiller à ce qu'ils se concentrent sur notre succès à long terme. Aux termes de notre *politique en matière d'actionnariat des administrateurs*, chaque administrateur doit détenir des titres de capitaux propres de Gildan équivalant au moins à six fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle dans les cinq ans qui suivent son entrée au conseil. Les actions ordinaires et les UAD de Gildan que les administrateurs reçoivent à titre de rémunération en titres de capitaux propres comptent dans le respect de cette exigence. Les administrateurs doivent conserver ces titres de capitaux propres pendant leur mandat au conseil et il leur est interdit d'acheter des instruments financiers conçus pour couvrir, monétiser ou compenser une baisse de la valeur marchande des titres de capitaux propres de Gildan.

Le tableau suivant indique le nombre total de titres de Gildan détenus par chaque administrateur à la fin de l'exercice 2024. Ce nombre comprend les actions de Gildan dont les administrateurs ont la propriété véritable. Tel qu'il est indiqué à la page 29 et dans la note de bas de page 2 ci-dessous, le conseil a renoncé à appliquer la rémunération d'administrateur pour Peter Lee et l'a dispensé de notre politique en matière d'actionnariat des administrateurs. Glenn J. Chamandy ne figure pas dans ce tableau parce qu'il est tenu de respecter notre exigence d'actionnariat pour les membres de la haute direction (voir la page 81). Anne-Laure Descours ne figure pas dans le tableau ci-dessous parce qu'elle a été nommée au conseil le 17 mars 2025 et qu'elle a jusqu'au 30 mars 2030 pour respecter l'exigence d'actionnariat.

	Actions ordinaires	UAD	Total des actions et des UAD	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD <sup>1</sup>	Multiple de la rémunération en espèces de l'administrateur en 2024	Respect de l'exigence d'actionnariat
Michener Chandlee	4 485	3 477	7 962	373 120 \$	4,15 fois	non
Ghislain Houle	9 625	3 802	13 427	629 199 \$	6,99 fois	oui
Mélanie Kau	-	3 782	3 782	177 208 \$	1,97 fois	non
Michael Kneeland	8 774	5 181	13 955	653 943 \$	7,27 fois	oui
Peter Lee <sup>2</sup>	-	-	-	-	s.o.	
Karen Stuckey	-	2 756	2 756	129 129 \$	1,43 fois	non
J.P. Towner	-	2 ,097	2 097	98 279 \$	1,09 fois	non

1. Calculé en multipliant le nombre total d'actions ordinaires et d'UAD détenues à la fin de l'exercice par le cours de clôture des actions de Gildan à la NYSE le 27 décembre 2024 (46,86 \$), le dernier jour de bourse de l'exercice 2024.
2. Browning West a une politique qui stipule que ses employés qui siègent au conseil d'une société de portefeuille renoncent à toute rémunération à titre de membre du conseil. Le conseil a donc renoncé à appliquer la rémunération d'administrateur pour M. Lee et l'a dispensé de notre politique en matière d'actionnariat des administrateurs (voir la page 29). Au 2 décembre 2024, date du dépôt du dernier document intitulé *Schedule 13D* dans EDGAR, Browning West détenait 7 025 176 actions ordinaires de Gildan, ce qui représente environ 4,5 % du nombre total de nos actions émises et en circulation à cette date.

## COMPÉTENCES ET PERFECTIONNEMENT

### Compétences des membres du conseil

Le conseil représente un large éventail de qualités, d'attributs, de compétences et d'expérience dans des domaines qui sont importants pour son fonctionnement efficace et pour la surveillance adéquate de nos affaires et de notre stratégie. Le conseil est conscient qu'il est essentiel de compter sur des membres ayant un large éventail diversifié de compétences pour assurer notre succès à long terme.

Tous les membres du conseil doivent avoir de l'expérience dans des postes de haute direction. Collectivement, les membres du conseil possèdent une grande variété de compétences fondamentales, de compétences propres au secteur et de compétences conformes aux objectifs stratégiques de Gildan. Ces domaines d'expertise s'ajoutent à des aptitudes et à des attributs d'ordre général que le comité de gouvernance recherche chez tous les membres du conseil et les candidats aux postes d'administrateurs.

Anne-Laure Descours a été nommée au conseil avec prise d'effet le 17 mars 2025 et est candidate à un poste d'administrateur pour la première fois. Elle possède de solides antécédents en matière d'activités internationales et apporte une vaste expérience de l'industrie du vêtement et de la vente au détail, plus particulièrement dans les domaines des achats et des chaînes d'approvisionnement.

La grille des compétences de la page suivante décrit les compétences que nous croyons fondamentales pour que le conseil de Gildan soit efficace. Le comité de gouvernance examine annuellement la grille de compétences pour vérifier qu'elle reflète toujours l'évaluation faite par le conseil de ses besoins actuels et qu'elle cadre avec les priorités stratégiques de Gildan. L'examen permet également de s'assurer que chaque comité est adéquatement constitué et de cerner les lacunes par rapport aux besoins de Gildan et au renouvellement éventuel du conseil.

En plus de détenir de l'expérience dans des postes de haute direction, cinq compétences clés sont indiquées pour chacun de nos huit candidats, ainsi que d'autres compétences importantes lorsqu'ils ont de l'expérience, des connaissances ou des capacités. La grille de compétences présente le profil général des compétences de notre conseil ainsi que les connaissances et l'expérience de chaque administrateur. La grille de compétences a été mise à jour en 2025 et révisée pour la dernière fois en 2022.

Le conseil estime que chacun des candidats aux postes d'administrateurs de cette année possède l'expérience et les compétences pertinentes qui amélioreront l'éventail diversifié de compétences du conseil proposé. Plus particulièrement, l'évaluation du conseil a révélé qu'Anne-Laure Descours, la nouvelle candidate de cette année, ajoute d'autres compétences propres au secteur qui cadrent avec les initiatives stratégiques de Gildan.

## Grille de compétences

	Michael Kneeland	Glenn J. Chamandy	Michener Chandee	Anne-Laure Descours	Ghislain Houle	Mélanie Kau	Peter Lee	Karen Stuckey
<b>Compétences fondamentales</b>								
<b>Stratégie et gestion des risques</b>	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience considérable dans la définition de l'orientation stratégique et l'affectation des ressources financières d'une société ouverte ou d'une grande organisation, tout en tenant compte simultanément de l'incidence des risques financiers et non financiers éventuels (p. ex. risque d'atteinte à la réputation, risque opérationnel, risque environnemental, cyberrisque)								
<b>Comptabilité et finances</b>	○	○	●		●	○	●	○
Compétences financières et expérience ou connaissances en comptabilité et déclarations financières, en financement d'entreprise et en contrôles financiers/comptables internes								
<b>Gestion du capital humain et rémunération</b>	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance de la gestion des talents, de la continuité du leadership, de la planification de la relève, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, de la santé et de la sécurité, des programmes de rémunération et des avantages sociaux des employés, et compréhension des principes en matière de ressources humaines								
<b>Croissance et activités mondiales</b>	●	○	●	●	●	●	●	●
Expérience de la croissance des activités d'une organisation à grande échelle dans des environnements, des cultures et des marchés réglementaires nouveaux et diversifiés dans le cadre de la fourniture de biens ou de services à des clients du monde entier								
<b>Gouvernance et cadre réglementaire</b>	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance des politiques publiques, des principes de gouvernance, des affaires gouvernementales, de la réglementation et de la conformité								
<b>Numérique et technologie</b>	●	●	●	●	●		●	●
Expérience ou connaissance de la gestion des technologies de l'information et des solutions numériques, y compris les cyberrisques, l'analyse des données et la mise en œuvre et l'intégration de stratégies technologiques d'avant-garde visant à améliorer les activités et les processus commerciaux								
<b>Ventes et marketing</b>	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience en matière de vente, de marketing et de publicité, avec un accent sur les canaux de distribution des distributeurs et des détaillants de masse								
<b>Compétences propres au secteur</b>								
<b>Activités de fabrication</b>		●	○	●	●			●
Expérience ou connaissance des procédés de fabrication, de l'équipement, de l'automatisation et de l'optimisation de la productivité dans la fabrication de biens et de vêtements								
<b>Chaîne d'approvisionnement et distribution</b>	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissance de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, de l'approvisionnement, de la planification, des matières premières, de la distribution interentreprises et de la distribution grand public dans le cadre d'une grande organisation								
<b>Compétences conformes aux initiatives stratégiques de Gildan</b>								
<b>Environnement et développement durable</b>	●	●	●	●	●	●	●	●
Expérience ou connaissances en matière de surveillance dans l'élaboration de stratégies et d'initiatives ESG, y compris relativement à la circularité, et dans le secteur manufacturier, l'agriculture durable, les activités socialement responsables et les risques environnementaux et climatiques								
<b>Industrie du textile et du vêtement</b>		●	○	●			●	●
Expérience ou connaissance des tissus ou des vêtements, y compris la conception de produits, les technologies innovantes, l'accélération de la mise en marché et l'efficacité opérationnelle et la réduction de l'empreinte environnementale de ces activités								

### Légende

- Possède de solides compétences, capacités ou une expérience approfondie (réputée comme une des cinq compétences clés en plus de leur expérience dans des postes de haute direction).
- Possède de l'expérience ou des capacités dans ce domaine, mais ne constitue pas une des cinq compétences clés.

Vous trouverez plus de renseignements sur les antécédents et l'expérience des administrateurs en consultant leurs profils à compter de la page 21.

## Perfectionnement des administrateurs

### Orientation

Le comité de gouvernance est responsable de l'orientation des administrateurs. L'année 2024 a été unique et un accueil attentionné a permis rapidement au nouveau conseil de prendre connaissance des activités de Gildan afin d'être efficace et de faire un apport significatif au conseil.

Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse d'information exhaustive qui comprend des renseignements sur nos plans d'affaires stratégiques et d'exploitation, notre rendement opérationnel, notre système de gouvernance, nos registres d'entreprise, notre programme de conformité et notre situation financière.

### Formation continue

Chaque année, le comité de gouvernance met en place un programme de formation des administrateurs pour l'exercice afin de s'assurer que les administrateurs améliorent leurs connaissances de nos activités grâce à des présentations régulières de la haute direction sur l'entreprise, les questions financières et les activités de Gildan ainsi que sur l'ensemble du secteur. Les administrateurs assistent également à notre réunion de planification stratégique annuelle, au cours de laquelle ils ont la possibilité d'examiner le plan stratégique à long terme de Gildan et d'en discuter avec les membres de la direction. Puisque les membres du nouveau conseil ont tous été accueillis au même moment, les membres de la haute direction ont conçu un programme de formation pour fournir aux administrateurs les renseignements les plus pertinents et améliorer leurs connaissances sur Gildan. Les documents remis lors des réunions du conseil comprenaient également des renseignements généraux et historiques pour présenter les sujets dans leur contexte.

De plus, les administrateurs acquièrent une meilleure connaissance directe des activités de Gildan en visitant les bureaux, installations et exploitations. Ils font des tournées des installations et assistent à des présentations sur une gamme de sujets se rapportant aux activités locales. Pour mieux comprendre les processus de fabrication de Gildan et rencontrer les dirigeants locaux, le nouveau conseil a passé plusieurs jours au Honduras en 2024. Les administrateurs ont visité la plupart des installations de fabrication et ont pu observer directement les activités. Les administrateurs ont également l'occasion d'assister à des salons commerciaux, ce qui les renseigne sur le secteur en général ainsi que sur les principaux clients et concurrents de Gildan.

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 pour aborder des sujets essentiels en vue de parfaire les connaissances des administrateurs, particulièrement dans des domaines en pleine évolution. Les administrateurs sont également encouragés à proposer des sujets pour le programme de formation des administrateurs et le comité de gouvernance consulte les administrateurs à l'occasion pour déterminer leurs besoins et leurs intérêts en matière de formation et pour organiser des visites dans les installations et les opérations de Gildan. La direction planifie des présentations sur ces sujets, y compris des sessions avec des consultants externes, au besoin.

En 2024, le nouveau conseil a adopté un nouveau programme de formation continue qui met l'accent sur quatre principaux domaines d'intérêt : i) les activités, ii) l'environnement concurrentiel, les produits, le marketing et l'innovation, iii) les facteurs ESG, les risques et la gouvernance, et iv) le capital humain. Le tableau suivant résume les présentations importantes qui ont été faites ou mises à la disposition du nouveau conseil au cours de l'exercice 2024.

2024	Sujet	Participants
Juin	Stratégie de croissance durable de Gildan	Tous les administrateurs
	Clients et contexte concurrentiel	Tous les administrateurs
Juillet	Stratégie informatique et cybersécurité	Tous les administrateurs
	Présentation annuelle sur les facteurs ESG englobant les pratiques et le rapport en matière d'ESG 2023 de Gildan	Comité de gouvernance
	GRE et gestion de la continuité des affaires	Tous les administrateurs
	Tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction	Comité des RH
Octobre	Cycle de rémunération des administrateurs et programmes incitatifs à leur intention	Comité des RH
	Devoirs fiduciaires des administrateurs	Comité de gouvernance
	Conformité à la lutte contre la corruption	Comité de gouvernance
	Attention particulière sur certains pays (Honduras, Bangladesh, République dominicaine et Nicaragua)	Tous les administrateurs
	Chaîne d'approvisionnement	Tous les administrateurs
	Fabrication, y compris une visite des installations du Honduras	Tous les administrateurs

Les administrateurs ont accès sans restriction aux membres de notre haute direction et à nos employés. Le conseil encourage la direction à faire des présentations au conseil lorsque ses connaissances et son expertise pourraient aider les membres du conseil à mieux comprendre un problème particulier. Par conséquent, en 2024, divers membres de la direction ont été invités aux réunions régulières du conseil pour faire des présentations sur des sujets d'intérêt pour le conseil ou la direction.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

### PHILOSOPHIE ET APPROCHE

Notre programme de rémunération des administrateurs vise à recruter et à fidéliser des personnes très compétentes pour siéger au conseil et à ses comités, à harmoniser les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de nos actionnaires et à offrir une rémunération proportionnelle aux risques et aux responsabilités associés à l'exercice efficace de la fonction de membre du conseil de Gildan. Les administrateurs reçoivent une partie de leur rémunération annuelle en espèces et le solde en titres de capitaux propres, sous forme d'UAD.

Depuis 2022, nous avons une structure de rémunération forfaitaire pour les administrateurs (voir la page 64).

Le comité de gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs tous les deux ans. WTW a aidé le comité de gouvernance dans son examen de 2024 et a recommandé d'augmenter la rémunération annuelle du président du conseil et de maintenir la rémunération annuelle des administrateurs alignée sur le marché. Cela dit, compte tenu des événements liés à la course aux procurations et de l'élection récente du nouveau conseil, le comité de gouvernance et le nouveau conseil ont décidé qu'il était préférable de maintenir le barème de rémunération actuel. La rémunération est donc demeurée inchangée en 2024 et conforme au barème de rémunération de 2023 (voir la page 64). Le comité de gouvernance continue d'évaluer les niveaux de rémunération des administrateurs et pourrait recommander à l'avenir une augmentation de ces niveaux. Le comité de gouvernance passe également en revue l'indépendance du consultant externe dans le cadre de cet examen et a confirmé l'indépendance de WTW (voir la page 75).

En 2023, la rémunération du président du comité de gouvernance a été augmentée, passant de 20 000 \$ à 30 000 \$, ce qui est conforme à la rémunération des présidents des autres comités permanents du conseil. La rémunération du président du conseil n'a pas été modifiée. WTW a également aidé le comité de gouvernance dans son examen de 2022, ce qui s'est traduit par une légère augmentation de 10 000 \$ de la rémunération annuelle des administrateurs sous forme de rémunération en titres de capitaux propres à compter de 2023. Cette modification permet de combler un petit écart observé par rapport au marché.

Les administrateurs obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement et des frais raisonnables qu'ils engagent afin d'assister aux réunions du conseil ou des comités spéciaux. Les membres des comités spéciaux ont également reçu des jetons de présence de 2 000 \$ par réunion. Les comités spéciaux ont été dissous au moment de la mise en place du nouveau conseil.

## À propos des UAD

Le conseil établit la part de la rémunération annuelle en titres de capitaux propres en tenant compte des données d'une analyse comparative (voir ci-après) en vue d'assurer l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.

Les UAD sont des unités théoriques qui reflètent la valeur des actions ordinaires de Gildan. Les UAD sont attribuées le dernier jour de chaque exercice. Nous établissons le nombre d'unités en divisant la valeur en dollars par le cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la NYSE pendant les cinq jours de bourse précédant le dernier jour de chaque trimestre. Les UAD sont payées en espèces lorsque l'administrateur prend sa retraite du conseil en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la NYSE pendant les cinq jours de bourse précédant la date de rachat. Les administrateurs doivent faire racheter leurs UAD au plus tard le 31 décembre de l'année civile suivant leur départ du conseil de la Société.

Les administrateurs américains doivent choisir, avant chaque exercice, de recevoir le paiement de leurs UAD soit au cours de l'année suivant leur départ du conseil de Gildan, soit au cours de l'année civile suivant l'année de leur départ du conseil de la Société. Ils peuvent choisir de recevoir le paiement sur les deux ans et établir la proportion des paiements, mais le choix doit être fait avant chaque exercice. Les choix sont irrévocables.

Les UAD accumulent des équivalents de dividendes en même temps que les dividendes en espèces sont versés sur nos actions ordinaires. Des UAD supplémentaires sont habituellement attribuées chaque année en avril, en juin, en septembre et en décembre, conformément à la politique de dividendes du conseil prévoyant la déclaration de dividendes en espèces trimestriels sur nos actions ordinaires.

## Analyse comparative

Nous faisons une analyse comparative de la rémunération des administrateurs pour demeurer concurrentiels par rapport au marché et nous visons généralement à établir la rémunération à la médiane du groupe de référence en matière de rémunération que nous utilisons pour faire l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction. En 2024, le comité des RH a examiné le groupe de référence en matière de rémunération et l'a modifié pour qu'il soit conforme à nos critères de sélection. Le groupe de référence est maintenant composé de 17 sociétés qui reflètent collectivement le caractère mondial des activités de Gildan et les marchés qui lui font concurrence pour le recrutement des membres de la haute direction talentueux (voir la page 83).

Dans le cadre de l'examen effectué en 2024, le comité des RH a décidé que le groupe de référence en matière de rémunération continuerait d'être utilisé aux fins de la comparaison de la rémunération et qu'un groupe de référence en matière de rendement distinct serait établi pour évaluer le rendement relatif aux termes du RILT pour les nouvelles attributions faites en 2025 et par la suite (voir la page 83).

L'analyse comparative fait partie de l'examen officiel de la rémunération des administrateurs que le comité de gouvernance réalise tous les deux ans. Celui-ci retient les services d'un consultant externe pour l'aider à réaliser l'examen.

## Barème de rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente le barème de rémunération des administrateurs pour 2024 et les deux exercices précédents. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme d'UAD afin de les aider à constituer leur actionnariat. Aucun jeton de présence n'est versé ni n'a été versé au cours des trois dernières années pour assister aux réunions du conseil et de ses comités permanents, sauf les jetons de présence qui ont été versés aux membres des comités spéciaux, qui ont été dissous au moment de la mise en place du nouveau conseil. Le président et chef de la direction ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur puisqu'il est rémunéré comme membre de la haute direction en tant que président et chef de la direction de Gildan (voir la page 82).

## RÉMUNÉRATION EN TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le versement aux administrateurs d'une rémunération en titres de capitaux propres permet d'harmoniser leurs intérêts et ceux des actionnaires et encourage les administrateurs à veiller à notre succès à long terme, tout en les aidant à respecter nos exigences d'actionnariat (voir la page 58).

	2024	2023	2022
Rémunération en espèces du président du conseil	175 000 \$	175 000 \$	175 000 \$
Rémunération en titres de capitaux propres du président du conseil (versée en UAD)	210 000 \$	210 000 \$	210 000 \$
Rémunération en espèces des administrateurs	90 000 \$	90 000 \$	90 000 \$
Rémunération en titres de capitaux propres des administrateurs (versée en UAD)	155 000 \$	155 000 \$	145 000 \$
<b>Rémunération des présidents de comités</b>			
Audit et finances	30 000 \$	30 000 \$	30 000 \$
Rémunération et ressources humaines	30 000 \$	30 000 \$	30 000 \$
Gouvernance et responsabilité sociale	30 000 \$	30 000 \$	20 000 \$
<b>Rémunération des membres de comités</b>			
Audit et finances	6 000 \$	6 000 \$	6 000 \$
Rémunération et ressources humaines	6 000 \$	6 000 \$	6 000 \$
Gouvernance et responsabilité sociale	6 000 \$	6 000 \$	6 000 \$
Comités spéciaux	2 000 \$ par réunion	2 000 \$ par réunion	–
Jetons de présence aux réunions <sup>1</sup>			

1 Aucune rémunération n'a été payée pour assister aux comités spéciaux, car des jetons de présence par réunion ont été versés. Les comités spéciaux ont été dissous au moment de la mise en place du nouveau conseil.

Le conseil a cessé d'attribuer des options dans le cadre de la rémunération des administrateurs en décembre 2001 et a modifié le RILT en mai 2006 afin d'exclure les administrateurs externes des participants admissibles.

Voir la page 29 pour consulter la rémunération des administrateurs au cours de l'exercice 2024.

# RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction est conçu pour recruter, motiver et fidéliser des membres de la haute direction très performants, à encourager et à récompenser le rendement supérieur et à harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et ceux de nos actionnaires. La présente rubrique traite de notre philosophie en matière de rémunération liée au rendement, de la gouvernance en matière de rémunération, de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et des décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction.

## OÙ TROUVER L'INFORMATION

### **67 Survol de 2024**

### **71 Analyse de la rémunération**

- 71 Gouvernance en matière de rémunération
- 78 Philosophie et approche
- 83 Composantes du programme
- 84 Rémunération des membres de la haute direction de 2024
- 97 Rendement des actions et ratios du coût associé aux membres de la haute direction

### **99 Renseignements sur la rémunération de 2024**

- 99 Tableau sommaire de la rémunération
- 102 Attributions aux termes de régimes incitatifs
- 104 Renseignements sur le régime incitatif fondé sur des titres de capitaux propres et modifications proposées
- 106 Prestations de retraite
- 108 Cessation d'emploi et changement de contrôle

# SURVOL DE 2024

Mesdames, Messieurs,

Au-delà de l'analyse et du suivi de notre programme de rémunération des membres de la haute direction, le comité des RH, sous la direction du nouveau conseil, s'est employé activement à examiner et à superviser les principales questions ayant trait aux ressources humaines. Il s'est notamment penché sur le rendement de Gildan en matière de santé et de sécurité pour s'assurer qu'elle demeure toujours une grande priorité et a surveillé les politiques et pratiques concernant les ressources humaines. De plus, pour appuyer la stratégie de croissance durable de Gildan, le comité des RH a également suivi les progrès réalisés dans la dotation de postes clés et la mise en œuvre des programmes de perfectionnement de la haute direction. Le comité des RH actuel a évalué le rendement des membres de la haute direction de Gildan et formulé des recommandations concernant leur rémunération.

## FAITS SAILLANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

### Nomination de Vincent J. Tyra au poste de président et chef de la direction par le conseil précédent

Après le congédiement sans motif valable de Glenn J. Chamandy en décembre 2023, le conseil précédent avait nommé Vincent J. Tyra à titre de président et chef de la direction, avec effet le 15 janvier 2024. Le conseil précédent avait modifié le contrat d'emploi de M. Tyra en mai 2024, de sorte qu'en cas de changement de contrôle réel ou prévu, celui-ci pouvait mettre fin à son emploi et obtenir un paiement forfaitaire équivalent à tous ses droits. Dans le cadre de ces modifications, M. Tyra a reçu, au moment de sa démission le 23 mai 2024, un montant total de 15,9 millions de dollars.

### Réintégration de Glenn J. Chamandy en qualité de président et chef de la direction

Le 24 mai 2024, à la suite de la nomination du nouveau conseil, Glenn J. Chamandy a réintégré son poste de président et chef de la direction. Étant donné que les indemnités de cessation d'emploi de M. Chamandy n'étaient toujours pas réglées à la date de sa réintégration, il a accepté de renoncer aux indemnités de départ auxquelles il aurait pu avoir droit après son congédiement par le conseil précédent, et le nouveau conseil a décidé de rétablir la rémunération de M. Chamandy et de lui verser celle à laquelle il aurait eu droit pour la période allant de décembre 2023 à mai 2024. En ce qui concerne sa rémunération de 2024, au lieu de rajuster son salaire de base, le conseil d'administration a rajusté la cible au titre du RILT de M. Chamandy pour rapprocher sa rémunération de la médiane du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération. Le nouveau contrat d'emploi de M. Chamandy ne contient plus de disposition modifiée à déclencheur unique, et la durée des dispositions de cessation d'emploi dans les cas de congédiement sans motif valable, de congédiement pour un motif sérieux et de changement de contrôle a été réduite, passant de 36 mois à 24 mois.

### Régime incitatif ambitieux spécial

Pendant la course aux procurations, Browning West a présenté un projet de création de valeur pour les actionnaires qui a reçu un appui ferme de la part des actionnaires, comme en témoigne le résultat de la course aux procurations.

Afin de réaliser ce projet audacieux et d'harmoniser pleinement les efforts de la direction avec les intérêts des actionnaires, un régime incitatif ambitieux a été approuvé par le nouveau conseil en décembre 2024. Comme il est décrit en détail à la rubrique *Régime incitatif ambitieux spécial* à partir de la page 94, ce régime a pour objet d'atteindre un cours de l'action d'au moins 100 \$ d'ici le 11 décembre 2028 (la fin d'une période de quatre ans), qui peut être prolongée d'une cinquième année se clôturant le 11 décembre 2029, sous réserve de rajustements des paiements. Entièrement conditionnel, et reposant sur des objectifs échelonnés qui exigent une appréciation considérable du cours de l'action avant qu'un paiement soit versé, le régime incitatif ambitieux permettra de partager une partie de la valeur créée pour les actionnaires avec les participants au régime. Ce régime s'adresse à environ 200 cadres au sein de l'organisation, dans tous les secteurs d'activité et pays où Gildan exerce ses activités. L'octroi prendra la forme d'UAI visant des actions nouvelles et il a été structuré de

manière à procurer plus de 98 % de la valeur créée aux actionnaires, et moins de 2 %, à la direction<sup>4</sup>. Guidés par un consultant en rémunération indépendant et après avoir sollicité les commentaires de plusieurs grands actionnaires de Gildan représentant plus de 32 % de nos actions en circulation, lesquels étaient tous d'accord avec le projet, nous croyons que cet incitatif est raisonnable compte tenu de l'augmentation importante du cours de l'action dont bénéficieraient les actionnaires si les objectifs audacieux étaient atteints.

## Autres décisions en matière de rémunération en 2024

Au cours de 2024, le comité des RH a examiné le groupe de référence en matière de rémunération qui a été utilisé pour faire une analyse comparative du programme de rémunération et des niveaux de rémunération de la Société et s'assurer que nous demeurons concurrentiels par rapport au marché et aux entreprises avec lesquelles nous sommes en concurrence pour attirer des dirigeants talentueux. Le comité a apporté de légères modifications au groupe, en supprimant une société et en ajoutant une autre, conformément aux critères applicables. Plus important encore, le comité a décidé d'établir un nouveau groupe de référence en matière de rendement, afin d'évaluer le rendement relatif aux termes du RILT, qui sera mis en œuvre avec les attributions aux termes du RILT pour 2025. Le nouveau groupe de référence en matière de rendement est composé de sociétés qui exercent leurs activités principalement dans l'industrie du vêtement, sociétés que le comité estime pertinentes pour évaluer le rendement relatif.

En décembre 2024, le comité a décidé, lors de l'établissement de la rémunération pour 2025, que, à partir de 2025, les membres de la haute direction ne participeraient plus au programme de report des incitatifs à court terme. Dans ce programme, les participants recevaient un montant correspondant attribué par la Société, composé d'UAI dont l'acquisition des droits est liée à l'écoulement du temps, lorsqu'ils reportaient une partie de leur paiement aux termes du RICT. Le comité a plutôt décidé d'inclure ce droit dans les attributions cibles annuelles aux termes du RILT, ce qui a augmenté un peu plus la proportion de la rémunération conditionnelle. Pour le président et chef de la direction, ce changement, ainsi qu'un léger rajustement de sa cible aux termes du RILT, s'est traduit par une modeste augmentation de 1,27 % de sa rémunération cible pour 2025.

## Résultats aux termes des régimes de rémunération variable

En 2024, Gildan a réalisé un chiffre d'affaires record de 3,271 milliards de dollars et obtenu un solide BPA dilué ajusté de 3,00 \$. Le rendement par rapport à ces deux mesures, ainsi que l'atteinte des objectifs stratégiques, ont donné lieu à un paiement de 109 % à tous les membres de la haute direction aux termes du RICT. Les attributions aux termes RILT de 2022 ont été faites en février 2025, le paiement se situant dans le haut de la fourchette ou 200 % pour la croissance relative des produits des activités ordinaires et les mesures du RAN relatif, et 183,2 % pour les mesures du RTA relatif, ce qui s'est traduit par un facteur de rendement de 194,4 % pour la période de rendement triennale de 2022 à 2024.

## Résultats du vote consultatif sur la rémunération de 2024

Le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction de 2024 a eu lieu dans le contexte de la course aux procurations, et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'an dernier présentait plusieurs décisions non récurrentes en matière de rémunération prises par le conseil précédent ou le conseil renouvelé. Ces modifications comprenaient la cessation d'emploi du président et chef de la direction et le fait que les indemnités de cessation d'emploi versées à M. Chamandy n'étaient toujours pas réglées au moment du dépôt de la circulaire de l'an dernier, de la nomination d'un nouveau président et chef de la direction et ses conditions d'emploi sous-jacentes, ainsi que des modifications aux dispositions contractuelles, y compris l'introduction de dispositions modifiées à déclencheur unique. La course aux procurations, au cours de laquelle des interactions importantes ont eu lieu avec les actionnaires, a entraîné la nomination et l'élection du nouveau conseil et a finalement résolu ces pratiques de rémunération problématiques.

Il n'y a plus d'incertitude quant aux indemnités de cessation d'emploi de M. Chamandy puisqu'il a accepté de renoncer à toute indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit dans le cadre de son congédiement par le conseil précédent. En outre, aucune des ententes contractuelles actuelles avec les membres de la haute direction de Gildan ne contient de disposition modifiée à déclencheur unique. Après son élection, le nouveau conseil a examiné les résultats du vote consultatif sur la rémunération de l'an dernier, y compris les commentaires reçus de certains actionnaires institutionnels. Le président du conseil, la présidente du comité de gouvernance et le président du comité des RH ont également discuté avec bon nombre des principaux actionnaires de Gildan au cours de l'année de notre approche en matière de rémunération

<sup>4</sup> En supposant que tous les seuils minimaux sont atteints et que le nombre d'actions en circulation et le niveau de dividende demeurent constants pendant la période.

initiative, plus particulièrement en ce qui a trait au régime incitatif spécial et ambitieux. Cette consultation auprès des actionnaires a permis de recevoir des commentaires sur nos pratiques de rémunération de la part d'actionnaires qui représentent plus de 32 % des actions ordinaires émises et en circulation de Gildan, y compris d'importants investisseurs institutionnels, certains ayant voté contre le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction en 2024. Tous les investisseurs qui ont participé à la consultation ont formulé des commentaires positifs et ont appuyé le régime incitatif ambitieux proposé. Aucune autre question concernant le programme de rémunération actuel n'a été soulevée au cours de ces réunions. En 2022 et 2023, nous avons reçu un fort soutien à l'égard de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et nous sommes d'avis que les actionnaires appuient en général l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction, bien que le résultat du vote consultatif de 2024 sur la rémunération ait été défavorablement touché en grande partie en raison de l'incertitude entourant la course aux procurations, notamment en ce qui concerne le congédiement sans motif valable de M. Chamandy et les conditions de son congédiement.

## REGARD VERS L'AVENIR

En février 2025, Gildan a annoncé d'importants changements organisationnels au niveau de la haute direction. Ces changements découlent d'un effort pluriannuel de planification de la relève et visent à assurer une continuité solide alors que la Société poursuit sa stratégie de *croissance durable de Gildan*. Dans ce contexte, Chuck J. Ward a été nommé au poste nouvellement créé de premier vice-président, chef de l'exploitation. Rhodri J. Harries, qui prendra sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2026, demeurera premier vice-président, chef des services administratifs jusqu'à son départ à la retraite et Luca Barile a été nommé premier vice-président, chef de la direction financière.

La prochaine rubrique sur la rémunération des membres de la haute direction a été examinée et approuvée par le comité des RH et le conseil. Nous vous encourageons à prendre le temps de la lire, y compris les composantes de la rémunération de la haute direction et l'incidence du rendement sur les décisions prises cette année à l'égard de la rémunération. Nous sommes convaincus que le programme de rémunération de Gildan renforce le lien concret entre la rémunération et le rendement et qu'il concorde avec les intérêts des actionnaires.

Comme toujours, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et sur nos décisions concernant leur rémunération. Nous travaillons avec diligence pour veiller à ce que les politiques et pratiques de rémunération de Gildan soient saines, concurrentielles et appropriées pour la Société et qu'elles n'encouragent pas la prise de risques excessifs. Nous vous demandons respectueusement de voter en faveur du vote consultatif sur la rémunération de cette année.

Cordialement,

Peter Lee (président)  
Ghislain Houle  
Mélanie Kau  
Karen Stuckey

Comité de rémunération et des ressources humaines

## Un programme de rémunération sain favorise un rendement solide et crée une valeur soutenue pour les actionnaires.

Le comité des RH examine les politiques et les pratiques de Gildan en matière de rémunération pour s'assurer que notre approche à cet égard soit saine, que nous soyons concurrentiels par rapport au marché et que nous n'encourageons pas une prise de risques excessifs. Notre programme de rémunération des membres de la haute direction repose sur quatre principes :

### 1. RÉMUNÉRATION LIÉE AU RENDEMENT

### 2. HARMONISATION AVEC LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES

### 3. GOVERNANCE EFFICACE

### 4. SOLIDES POLITIQUES DE GESTION DES RISQUES

#### Rémunération liée au rendement

- Nous cherchons à offrir un bon équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable afin de motiver l'atteinte d'un rendement supérieur.
- Une part importante de la rémunération cible est conditionnelle, mais elle est conçue dans une perspective à long terme pour décourager la prise de risques excessifs.
- Les attributions annuelles sont conditionnelles à l'atteinte d'objectifs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel préétablis.
- Les attributions incitatives à long terme aux membres de la haute direction sont fondées sur des titres de capitaux propres et entièrement liées au rendement, et elles ne comportent aucune garantie de paiement minimal.

#### Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

- La rémunération concorde avec le rendement de l'entreprise et le rendement individuel, et établit un équilibre approprié entre les considérations à court et à long terme.
- Le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés doivent respecter des exigences d'actionnariat élevées.
- Le président et chef de la direction doit continuer de respecter son exigence d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite de Gildan.
- Des objectifs ESG ont été ajoutés aux objectifs stratégiques individuels prévus aux termes du RICT à compter de 2022.
- Le RTA relatif a été ajouté comme mesure de rendement aux termes du RILT à compter de 2022.

#### Gouvernance efficace

- Le comité des RH du conseil est compétent, chevronné et indépendant.
- Le comité des RH reçoit des conseils indépendants de consultants en rémunération tiers expérimentés.
- Le programme de rémunération est passé en revue de façon globale chaque année pour évaluer les risques liés à la rémunération.
- Nous tenons un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction chaque année.
- Nous réalisons une analyse comparative de notre programme de rémunération par rapport à un groupe de référence pertinent pour nous assurer que notre programme est adapté et concurrentiel par rapport au marché.
- Nous effectuons des simulations de contraintes et des contrôles a posteriori pour assurer l'harmonisation entre la rémunération et le rendement et pour évaluer le coût et la viabilité financière du régime.
- Le conseil prend la décision finale sur les questions de rémunération des membres de la haute direction et il utilise de façon structurée son pouvoir discrétionnaire pour modifier les résultats des attributions aux termes du RICT et du RILT, au besoin, pour régler les problèmes imprévus.

## Solides politiques de gestion des risques

- Les paiements aux termes du RICT sont plafonnés à deux fois la cible et les UAR sont plafonnées à deux fois le nombre de parts détenues au moment de l'acquisition des droits, car nous n'encourageons pas la prise de risques excessifs.
- Nous ne fixons pas le prix des options ni n'accordons d'options à escompte.
- Les opérations de couverture ou de monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres sont strictement interdites.
- Notre *politique de récupération* s'applique à la rémunération incitative et nous permet de recouvrer la rémunération incitative fondée sur des résultats financiers qui sont par la suite retraités.
- Les avantages indirects sont concurrentiels par rapport au marché et ne sont pas excessifs.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

### GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le comité des RH comprend quatre membres indépendants. Il surveille les politiques et les pratiques de Gildan en matière de ressources humaines, y compris la nomination, la rémunération et le rendement des membres de la haute direction, la fidélisation des talents et la planification de la relève. Il se charge également de la surveillance des risques liés à la rémunération et aux questions de santé et de sécurité des employés dans les activités de Gildan à l'échelle mondiale.

#### À propos du comité des RH

L'un des principaux rôles du comité des RH est 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 des RH est responsable de la surveillance du rendement des membres de la haute direction, de la planification de la relève et de la rémunération globale. Le comité des RH recommande au conseil la nomination des membres de la haute direction, notamment les modalités et conditions de leur nomination (ou de la cessation de leur emploi). Il collabore avec le président et chef de la direction en vue d'établir ses objectifs pour l'exercice à venir et il présente ses recommandations au conseil pour examen et approbation. Le comité des RH évalue également le rendement du président et chef de la direction et recommande sa rémunération au conseil pour examen et approbation.

Il incombe au comité des RH 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 Gildan. Dans le cadre de ce processus, il examine le rendement de l'entreprise et celui des membres de la haute direction par rapport aux cibles et aux objectifs établis à la fin de l'exercice précédent et recommande au conseil la rémunération incitative à court et à long terme pour examen et approbation.

Le comité des RH veille aussi à ce que la conception des programmes, politiques et systèmes en matière de ressources humaines permette à Gildan 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. Il supervise l'identification et la gestion des risques en regard des politiques et pratiques en matière de rémunération et, sur une base annuelle, il cerne et évalue les risques associés à chacune des composantes de la rémunération de chacun des membres de la haute direction.

Le tableau suivant décrit la composition du comité des RH ainsi que les connaissances, l'expérience et les antécédents dont il a besoin pour s'acquitter de son mandat. Chaque membre du comité des RH a été nommé par le nouveau conseil le 24 mai 2024<sup>1</sup>.

	Compétences et expérience			
	Gestion du capital humain et rémunération	Haute direction	Stratégie et gestion des risques	Croissance et activités mondiales
Peter Lee (président)	✓	✓	✓	✓
Ghislain Houle	✓	✓	✓	✓
Mélanie Kau	✓	✓	✓	✓
Karen Stuckey	✓	✓	✓	✓

- 1 Avant le 24 mai 2024, le comité des RH comprenait les membres suivants : Shirley E. Cunningham (présidente jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2024); Sharon Driscoll, Charles M. Herington (jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2024); Luc Jobin, Anne Martin-Vachon et Christopher S. Shackleton; Lewis L. (Lee) Bird (président entre le 1<sup>er</sup> mai 2024 et le 23 mai 2024); Jane Craighead et Lynn Loewen (entre le 1<sup>er</sup> mai 2024 et le 23 mai 2024).

Le comité des RH suit un processus décisionnel rigoureux à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction :

- Le comité des RH fait des recommandations au conseil sur les questions de rémunération telles que les rendements cibles de l'entreprise et les pondérations pour les régimes incitatifs.
- Le comité des RH examine les résultats d'exploitation de Gildan et le rendement individuel de nos membres de la haute direction et fait des recommandations concernant leurs attributions aux termes du RICT et du RILT.
- Le conseil prend la décision finale sur les questions de rémunération des membres de la haute direction. Le conseil peut utiliser son pouvoir discrétionnaire balisé pour rajuster les décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction, au besoin et dans des circonstances exceptionnelles.

## Gestion du risque lié à la rémunération

Nous gérons le risque lié à la rémunération sous cinq angles afin d'assurer une approche globale de leur atténuation :

<b>Supervision rigoureuse par le conseil</b> (page 42)	<p>Le comité des RH surveille les régimes de rémunération pour les postes de haute direction et surveille annuellement les risques liés à la rémunération.</p> <p>Le conseil a également le pouvoir discrétionnaire structuré de modifier les attributions aux termes du RICT et du RILT s'il le juge nécessaire pour régler d'éventuels problèmes imprévus.</p> <p>Notre <i>politique de récupération</i>, qui a été modifiée au cours de l'exercice 2023 afin de la rendre conforme aux nouvelles règles d'inscription de la NYSE, nous permet de recouvrer la rémunération incitative en cas de résultats financiers qui sont par la suite retraités.</p>
<b>Philosophie fondamentale et approche équilibrée</b> (page 78)	<p>Notre <i>politique de rémunération</i> est ancrée à la médiane d'un groupe de référence reflétant le secteur.</p> <p>Le groupe de référence est composé de sociétés œuvrant dans des secteurs analogues au nôtre ou qui sont comparables en termes de taille et de complexité, et quant aux marchés qui nous font concurrence pour recruter des membres de la haute direction talentueux.</p> <p>Notre programme de rémunération offre un bon équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable : la rémunération variable est conditionnelle et représente une tranche importante de la rémunération globale afin de motiver l'atteinte d'un rendement supérieur, sans encourager la prise de risques excessifs.</p> <p>Le rendement est mesuré par rapport aux mesures préétablies aux termes de nos régimes incitatifs : mesures de rendement absolu et objectifs stratégiques individuels aux termes du RICT et trois mesures de rendement relatif pour les UAR attribuées aux termes du RILT (depuis l'exercice 2022).</p> <p>La majeure partie de la rémunération variable est versée sous forme d'incitatifs à long terme afin de décourager les membres de la haute direction d'obtenir un rendement à court terme non soutenable au détriment d'un rendement durable à l'avenir.</p> <p>Les attributions aux termes du RILT des membres de la haute direction sont intégralement faites sous forme d'UAR (sauf pour Jason DeHaan (voir la page 90) pour motiver davantage les membres de la haute direction à atteindre un rendement supérieur, car la valeur n'est pas garantie).</p> <p>Les attributions aux termes du RILT réglées en actions ordinaires de Gildan ne peuvent être vendues si le membre de la haute direction ne respecte pas ses exigences d'actionnariat et notre <i>politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction</i> exige que le président et chef de la direction maintienne son actionnariat minimal pendant un an après son départ à la retraite de Gildan.</p> <p>Les indemnités de cessation d'emploi et de changement de contrôle prévoient une accélération à « double déclenchement », ce qui est conforme à la pratique sur le marché nord-américain.</p>
<b>Conception saine des régimes</b> (page 83)	<p>Les fourchettes de paiement aux termes du RICT et du RILT ne prévoient pas de paiement minimal 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.</p> <p>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.</p> <p>Les attributions annuelles aux termes du RILT sont faites sous réserve du calendrier d'acquisition des droits sur trois ans, ce qui crée un chevauchement des cycles de rendement qui offre une protection contre la prise de risques excessifs, tout en favorisant la fidélisation.</p> <p>Notre <i>politique visant l'interdiction d'opérations de couverture</i> atténue les risques découlant des baisses possibles liées aux attributions fondées sur des actions.</p>
<b>Mesures de rendement absolu et relatif sous-jacentes aux régimes incitatifs</b>	<p>L'établissement des cibles 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.</p> <p>Le RICT et le RILT intègrent des composantes qui fournissent un bon équilibre entre les mesures de rendement fondées sur le chiffre d'affaires et le bénéfice net.</p>

(page 83)	Les objectifs stratégiques individuels prévus par le RICT fournissent également aux participants une vue d'ensemble de leurs objectifs de rendement.
<b>Surveillance opérationnelle rigoureuse</b> (page 70)	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, de s'assurer qu'ils fonctionnent comme il était initialement prévu et d'y apporter les changements nécessaires.
	Le comité des RH évalue tous les ans la rémunération réellement versée en tenant compte de 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.

En 2024, le comité des RH a examiné les aspects suivants des politiques et pratiques en matière de rémunération : la surveillance du conseil, la philosophie et l'approche en matière de rémunération, la structure des régimes, les mesures de rendement et la surveillance opérationnelle. Le comité n'a pas décelé de risques importants qui pourraient raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur Gildan. L'évaluation des risques liés à la rémunération a été effectuée sous la supervision de WTW, le consultant indépendant en rémunération du comité des RH, en fonction de sa grille d'évaluation des risques.

Vous trouverez plus de renseignements sur nos pratiques en matière de gouvernance à compter de la page 39 et sur le comité des RH à compter de la page 37.

## Principales politiques relatives aux risques en matière de rémunération

### Récupération

Notre *politique de récupération* prévoit la récupération obligatoire auprès des membres de la haute direction de la rémunération incitative en cas de résultats financiers qui sont par la suite retraités.

La politique a été modifiée pour la dernière fois en 2023 afin qu'elle soit conforme aux normes d'inscription de la NYSE sur la récupération de la rémunération incitative adoptées aux termes de la *Rule 10D-1* de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*. La politique a été approuvée le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et s'applique à toute rémunération incitative reçue à compter du 2 octobre 2023.

Aux termes de la politique, Gildan doit exiger que tout membre de la haute direction et toute autre personne occupant des fonctions précisées dans les normes d'inscription de la NYSE (actuelles ou anciennes) remboursent à la Société toute rémunération incitative reçue, attribuée ou versée par erreur ou y renoncent. Il s'agit de la rémunération fondée sur une mesure de présentation de l'information financière ou provenant d'une telle mesure qui excède le montant de la rémunération incitative qui aurait autrement été reçue si elle avait été déterminée en fonction du retraitement, calculé sans tenir compte des impôts payés. La période de récupération couvre les trois exercices clos précédent immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un retraitement ou a reçu l'instruction de le faire, et exige la récupération de la rémunération, sans égard à l'inconduite ou à la fraude.

En plus des exigences de récupération susmentionnées et dans la mesure où ce montant n'a pas déjà été récupéré, si Gildan est tenue de préparer un retraitement comptable par suite d'un manquement important aux obligations d'information financière découlant d'une fraude, d'une erreur ou 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 Gildan est avisée de l'exigence de retraitement des résultats financiers, qu'il rembourse l'excédent de sa rémunération incitative pour la période visée sur le paiement moins élevé qui aurait été versé en fonction des résultats financiers retraités, et/ou qu'il y renonce.

Le conseil peut annuler des attributions, retenir des paiements ou prendre toute autre mesure qu'il estime appropriée pour récupérer des sommes auprès des membres de la haute direction visés et des autres membres de la haute direction, à moins que le comité des RH ne détermine qu'il serait impossible de récupérer les montants conformément aux exigences des normes d'inscription de la NYSE.

### Anti-couverture

Aux termes de notre *politique sur les délits d'initiés*, il est interdit aux membres de la haute direction, aux administrateurs et à tous les autres initiés 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 attribués 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.

## Conseils indépendants

Le comité des RH retient les services d'un consultant externe afin qu'il fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. WTW agit en tant que consultant en rémunération indépendant depuis 2018. WTW aide le comité des RH à effectuer une analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction visée et des administrateurs et à l'établir, et à s'assurer que les composantes du programme soutiennent le rendement et les objectifs stratégiques de Gildan. Le comité estime que les conseils qu'il reçoit de chaque personne agissant à titre de consultant en rémunération des membres de la haute direction chez WTW sont objectifs et libres de toute influence issue de la relation entretenue avec Gildan. En 2024, le comité des RH a également retenu les services de Hugessen Consulting pour l'aider et aider le conseil dans le cadre d'une initiative de rémunération particulière en 2024, notamment le régime incitatif ambitieux (voir la page 94). Le comité est également convaincu que les conseils qu'il reçoit de chacun des consultants en rémunération de la haute direction chez Hugessen Consulting sont objectifs et ne sont pas influencés par la relation qu'ils entretiennent avec Gildan.

Le tableau qui suit indique les honoraires versés à WTW pour les services rendus au cours des deux derniers exercices et les honoraires versés à Hugessen Consulting en 2024. Tous les principaux services sont préalablement approuvés par le président du comité des RH. Les consultants indépendants ne fournissent aucun autre service à Gildan, ne fournissent aucun service à nos administrateurs ou aux membres de notre direction et ne travaillent avec aucun membre de notre groupe ni aucune de nos filiales.

	2024	2023
<b>Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction (WTW)</b> Au titre de l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction, de l'examen du groupe de référence en matière de rémunération, de l'analyse comparative des mesures et de la réalisation d'une évaluation des risques liés à la rémunération en 2024	315 744 \$	262 210 \$
<b>Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction (Hugessen Consulting)</b> Au titre de la conception, de l'analyse et de l'examen du régime incitatif ambitieux spécial (2024)	177 753 \$	
<b>Autres honoraires (WTW)</b> Au titre de l'analyse comparative de la rémunération directe totale de certains postes de vice-présidents dans l'ensemble de l'entreprise au cours de l'exercice 2024 et des achats de certains sondages standard visant nos marchés de l'emploi	17 470 \$	53 500 \$
<b>Total</b>	<b>510 967 \$</b>	<b>315 710 \$</b>

Le comité des RH examine l'indépendance du consultant en rémunération externe tous les deux ans.

Bien que le comité des RH puisse obtenir des renseignements et des conseils externes, toutes les recommandations qu'il fait au conseil à l'égard des décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction sont prises par le comité des RH, et elles peuvent être fondées sur des facteurs et des considérations qui s'ajoutent aux renseignements et aux recommandations fournis par le consultant externe.

WTW et le comité des RH ont également établi les politiques et procédures suivantes dans le cadre de la bonne gouvernance :

- La personne agissant à titre de consultant ne reçoit aucun incitatif ni aucune autre rémunération fondée sur les honoraires facturés à Gildan à l'égard d'autres services fournis par WTW.
- La personne agissant à titre de consultant n'a pas pour mandat de vendre à Gildan d'autres services de WTW.
- Les normes professionnelles de WTW interdisent à la personne agissant à titre de consultant de tenir compte de toute autre relation qu'elle pourrait entretenir avec Gildan au moment de formuler ses conseils et recommandations.
- Seul le comité des RH est investi du pouvoir d'établir une relation avec le consultant en rémunération externe et d'y mettre fin.
- La personne agissant à titre de consultant communique directement avec le comité des RH sans que la direction intervienne.

- Le comité des RH évalue chaque année la qualité et l'objectivité des services fournis par le consultant en rémunération externe et détermine s'il continuera à retenir les services de ce dernier.
- Le comité des RH a adopté des protocoles servant à déterminer la pertinence de partager avec la direction les recommandations et les conseils du consultant en rémunération externe et le moment opportun pour le faire.

Le comité des RH doit approuver au préalable toute demande de services présentée à WTW (ou à un membre de son groupe) par la direction.

Hugessen Consulting adhère à des normes d'indépendance semblables grâce à son code d'éthique et à ses politiques, et a confirmé son indépendance au comité.

## Membres de la haute direction visés en 2024 (au 29 décembre 2024)



### Glenn J. Chamandy

#### **Président et chef de la direction** (depuis le 1<sup>er</sup> mai 1984; sauf entre le 10 décembre 2023 et le 23 mai 2024)

Glenn J. Chamandy est cofondateur et chef de la direction de Gildan. Il compte plus de 40 ans d'expérience à la tête de Gildan et un solide bilan en matière de création de valeur. Il a supervisé la croissance de l'entreprise et l'établissement de Gildan, qui est devenue une entreprise de fabrication verticalement intégrée à faible coût. M. Chamandy a également supervisé l'expansion de la Société en Amérique centrale et au Bangladesh. Il a été le chef de la direction de Gildan pendant 20 ans. En 2015, M. Chamandy a fondé la Fondation Chamandy, une fondation familiale privée dont l'objectif est d'améliorer la vie de la jeune génération en apportant un soutien financier dans des domaines tels que la santé, le bien-être, l'éducation, la lutte à la pauvreté, la recherche et l'environnement.



### Rhodri J. Harries

#### **Premier vice-président, chef des services financiers et administratifs**

#### **(Premier vice-président, chef des services administratifs depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025)**

Rhodri J. Harries est entré au service de Gildan en août 2015 à titre de premier vice-président, chef des services financiers et administratifs. Tel qu'il a été annoncé le 19 février 2025, M. Harries a informé le conseil d'administration de son intention de prendre sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2026, et Luca Barile, auparavant chef des services financiers, ventes, marketing et distribution, a succédé à M. Harries à titre de premier vice-président, chef de la direction financière, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2025. 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 Gildan et il supervise en outre les groupes de l'expansion des affaires et des affaires générales, et de la technologie de l'information. De plus, il siège actuellement au conseil de Stella-Jones Inc. et du Groupe CSL Inc., une société fermée.



### Benito A. Masi

#### **Président, fabrication**

Benito A. Masi travaille dans le secteur de la fabrication de vêtements en Amérique du Nord depuis plus de 30 ans. À titre de président, fabrication, M. Masi est responsable du rendement stratégique et opérationnel des installations de fabrication et de la chaîne d'approvisionnement en matière de fabrication de Gildan à l'échelle mondiale. Il s'est joint à Gildan en 1986 et a occupé, depuis, plusieurs postes au sein de la Société. Il a été nommé vice-président, fabrication de vêtements en février 2001. Il a été nommé premier vice-président, fabrication de vêtements en août 2004, puis son titre a été changé pour premier vice-président, fabrication en janvier 2005. Le titre de M. Masi a ensuite été changé pour celui de président, fabrication en 2018.



### Chuck J. Ward

#### **Président, ventes, commercialisation et distribution**

#### **(Premier vice-président, chef de l'exploitation depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025)**

Jusqu'à sa nomination au poste de premier vice-président et chef de l'exploitation, Chuck J. Ward était président, ventes, marketing et distribution avec des responsabilités mondiales en matière de vente et de stratégie de vente, de marketing, de planification et de distribution, depuis 2021. M. Ward s'est joint initialement à Gildan en avril 2011 dans le cadre de l'acquisition de GoldToe Moretz Holdings Corp, où il occupait le poste de vice-président et chef des finances. Lorsqu'il a joint les rangs de Gildan, M. Ward a été nommé vice-président, intégration, et a dirigé l'intégration de GoldToe au sein de Gildan. En 2012, M. Ward a été nommé premier vice-président, fabrication de fil, et était chargé de diriger les activités et le développement stratégique des installations de fabrication de fil de Gildan. En 2020, M. Ward a été nommé au poste de vice-président principal, Amérique du Nord, où il était responsable des ventes, de la distribution et de la planification pour le marché nord-américain.



### Jason DeHaan

#### **Chef de l'information**

Jason DeHaan s'est joint à Gildan en juillet 2017 à titre de chef de l'information. Il compte plus de 30 ans d'expérience dans le domaine des technologies de l'information. Avant d'entrer au service de Gildan, M. DeHaan a été chef de l'information chez Abercrombie & Fitch, poste qu'il occupait depuis 2014, après avoir détenu des fonctions clés au sein de l'équipe de direction des technologies de l'information de la société de 2012 à 2014. Il a également été chef de l'information de la ville de Chicago de 2010 à 2012 et premier adjoint au chef de l'information de 2007 à 2010. M. DeHaan dirige l'organisation mondiale des technologies de l'information et de la sécurité de l'information de Gildan.

Pour l'exercice clos le 29 décembre 2024, Craig A. Leavitt et Vincent J. Tyra étaient également membres de la haute direction visés étant donné la nomination de Craig A. Leavitt par le conseil précédent à titre de président et chef de la direction par intérim en date du 10 décembre 2023 et la nomination de Vincent J. Tyra par le conseil précédent à titre de président et chef de la direction le 15 janvier 2024. M. Leavitt a occupé son poste jusqu'à ce que Vincent J. Tyra entre en fonction en qualité de président et chef de la direction. M. Tyra a démissionné de son poste de président et chef de la direction le 23 mai 2024.

## PHILOSOPHIE ET APPROCHE

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction, qui est composé du salaire de base, de la rémunération variable à court et à long terme et des avantages sociaux, est conçu aux fins suivantes :

- recruter, motiver et fidéliser des membres de la haute direction très performants ayant de l'expérience dans le milieu du commerce mondial;
- encourager et récompenser le rendement supérieur;
- harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et ceux de nos actionnaires.

Ce programme comporte trois principaux aspects qui permettent de se concentrer sur la réalisation des objectifs commerciaux immédiats et de créer des assises solides pour le succès à long terme :

APPROCHE AXÉE SUR LE MARCHÉ À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE	RÉMUNÉRATION LIÉE AU RENDEMENT ET HARMONISATION AVEC LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES	RÉMUNÉRATION INCITATIVE ADÉQUATE
Offre la possibilité d'une rémunération totale concurrentielle par rapport au marché, particulièrement pour des postes et fonctions semblables auprès des sociétés nord-américaines de notre groupe de référence en matière de rémunération	Fait en sorte qu'une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction soit conditionnelle et liée au rendement au moyen de nos régimes incitatifs. Nous exigeons également que les membres de la haute direction respectent ou dépassent nos exigences en matière d'actionnariat	Offre aux membres de la haute direction un incitatif annuel en espèces et une rémunération incitative à long terme fondée sur des titres de capitaux propres pour stimuler l'atteinte de résultats solides à court et à long terme

## Analyse comparative

Nous réalisons une analyse comparative de notre programme et de nos niveaux de rémunération pour valider la structure de notre programme et nous assurer de demeurer concurrentiels par rapport au marché et aux sociétés qui nous font concurrence pour le recrutement de membres de la haute direction.

Notre *politique de rémunération* est ancrée à la médiane d'un groupe de référence propre à notre secteur. Les niveaux de rémunération actuels sont généralement conformes à cette politique et sont ajustés au besoin. La rémunération individuelle peut être fixée à un niveau supérieur ou inférieur à la médiane du marché, notamment selon le rendement de la personne, son mandat et les enjeux de fidélisation. Le comité des RH peut également examiner les autres analyses comparatives et rapports de tendances qu'il juge pertinents dans le cadre de son analyse et de sa prise de décision.

## À propos du groupe (de sociétés comparables) de référence en matière de rémunération

Nous comparons notre programme de rémunération, y compris les montants et la composition, à un groupe de sociétés comparables composé de sociétés ouvertes qui sont semblables à Gildan en termes de taille, de complexité et de portée géographique et quant à d'autres facteurs, notamment du fait que plus de 97 % des affaires de Gildan proviennent de l'extérieur du Canada. Les sociétés sont choisies selon trois types de critères :

Lieu et inscription à la bourse	Paramètres financiers et taille	Secteur industriel
Siège social en Amérique du Nord et inscrite à la cote d'une bourse canadienne ou américaine	Produits des activités ordinaires, capitalisation boursière, valeur d'entreprise et bénéfice net généralement dans une fourchette de 50 % à 200 % par rapport à Gildan	Sociétés classées dans le sous-secteur des vêtements, accessoires et produits de luxe (selon le GICS) ou sociétés classées autrement, comme les sociétés de produits de consommation, ayant une clientèle et un modèle d'affaires semblable à ceux de Gildan

Notre groupe de référence en matière de rémunération de 2024 est composé de 17 sociétés qui reflètent collectivement le caractère mondial des activités de Gildan et les marchés qui lui font concurrence pour recruter des membres de la haute direction talentueux.

Capri Holdings Limited	Kontoor Brands Inc.	Spectrum Brands Holdings, Inc.
Carter's Inc.	Levi Strauss & Co.	Tapestry, Inc.
Columbia Sportswear Co.	Mattel, Inc.	Under Armour, Inc.
Deckers Outdoor Corporation	Phillips Van Heusen Corp.	V.F. Corporation
Edgewell Personal Care Company	Ralph Lauren Corp.	Wolverine World Wide Inc.
Hanesbrands Inc.	Skechers USA, Inc.	

Le groupe fait l'objet d'un examen périodique. En 2024, le comité des RH a passé en revue la composition du groupe de référence en matière de rémunération et apporté deux changements : lululemon athletica inc. a été retirée du groupe parce qu'elle ne répondait plus aux critères de sélection décrits précédemment et V.F. Corporation a été ajoutée.

Le tableau qui suit compare Gildan au groupe de référence en matière de rémunération en fonction de diverses données financières. Sauf pour Gildan dont les données financières sont arrêtées au 29 décembre 2024, les données financières sont arrêtées au 31 décembre 2024. Dans chaque cas, les produits des activités ordinaires et du bénéfice net (perte nette) sont arrêtés à la période de 12 mois qui précède ces dates.

(en millions de dollars)	Emplacement	Secteur principal	Produits des activités ordinaires (12 derniers mois)	Capitalisation boursière (au 31 déc. 2024)	Valeur d'entreprise (au 31 déc. 2024)	Bénéfice net (perte nette) (12 derniers mois)
Gildan	Canada	Textile et vêtement	3 271 \$	8 235 \$	9 763 \$	401 \$
Médiane du groupe de référence en matière de rémunération	Amérique du Nord	Vêtements, accessoires et produits de luxe	4 924 \$	4 752 \$	5 285 \$	211 \$

Source : Capital IQ.

## Nouveau groupe de référence en matière de rendement pour évaluer le rendement relatif au RILT

À la suite de l'examen effectué en 2024, le comité des RH a également adopté un groupe de référence en matière de rendement distinct, qui s'applique uniquement à l'évaluation du rendement relatif aux termes du RILT, à compter des attributions aux termes du RILT en 2025. Ce groupe sera composé de sociétés exerçant des activités principalement dans l'industrie du vêtement et il sera possible d'y ajouter des sociétés comparables qui ne respectent pas totalement les critères de taille pour le groupe de référence en matière de rémunération qui a été utilisé pour faire l'analyse comparative de la rémunération, mais qui demeurent pertinentes pour évaluer le rendement relatif de la Société.

Le nouveau groupe de référence en matière de rendement sera composé de

11 sociétés, dont neuf font également partie du groupe de référence en matière de rémunération :

Carter's, Inc.	Oxford Industries, inc.
Columbia Sportwear Company	PVH Corp.
G-III Apparel Group, LTD	Ralph Lauren Corporation
Hanesbrands Inc.	Under Armour, inc.
Kontoor Brands Inc.	V.F. Corporation
Levi Strauss & Co.	

### NOUVEAU EN 2025

Un nouveau groupe de référence en matière de rendement a été établi pour évaluer le rendement relatif aux termes du RILT à compter des attributions aux termes du RILT faites en 2025.

## Composition de la rémunération

La rémunération des membres de la haute direction est formée d'une composante fixe et d'une composante variable, et la grande majorité de cette rémunération est conditionnelle, prenant la forme d'UAR. L'établissement d'un équilibre approprié entre les rémunérations incitatives à court et à long terme harmonise les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires et oriente l'équipe de haute direction vers la réalisation des objectifs commerciaux immédiats, tout en constituant une fondation solide pour le succès à long terme. La structure incitative est conçue pour faire en sorte que les membres de la haute direction touchent une rémunération plus importante si le rendement de Gildan est supérieur, et moins importante dans le cas contraire.

Les graphiques ci-après montrent la composition cible de la rémunération du président et chef de la direction et la moyenne pour les autres membres de la haute direction visés. Au cours de l'exercice 2024, la rémunération variable a représenté 89 % de la rémunération totale du président et chef de la direction comparativement à une moyenne de 71 % pour les autres membres de la haute direction visés.

**Président et chef de la direction (Glenn J. Chamandy)**



**Autres membres de la haute direction visés**



## Actionnariat des membres de la haute direction

Nous demandons aux membres de notre haute direction d'avoir la propriété de titres de capitaux propres de Gildan afin d'harmoniser leurs intérêts et ceux de nos actionnaires.

Aux termes de notre *politique en matière d'actionnariat des membres de la haute direction*, les membres de la haute direction disposent d'une période de cinq ans pour se conformer à leurs exigences et ils doivent continuer de s'y conformer pendant toute la durée de leur emploi auprès de Gildan. Ils ne peuvent vendre les actions ordinaires acquises aux termes du RILT que lorsque leur exigence d'actionnariat est remplie, sauf s'ils le font pour remplir l'obligation fiscale associée à l'acquisition des droits aux UAI. Le président et chef de la direction doit continuer de respecter son exigence d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite de Gildan.

Le tableau qui suit indique les avoirs minimaux en actions exigés pour les membres de notre haute direction.

	Multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	6 fois
Chef de la direction financière, premiers vice-présidents et présidents de division	3 fois
Vice-présidents principaux et postes équivalents	1,5 fois

Les membres de la haute direction peuvent inclure, dans l'établissement du respect des exigences d'actionnariat, les actions ordinaires dont ils ont la propriété (directement, indirectement, ou aux termes de cotisations faites au régime d'achat d'actions des employés) et les UAI dont les droits n'ont pas été acquis, que l'acquisition des droits soit liée à l'écoulement du temps ou au rendement. Les UAR sont calculées à la cible (acquisition des droits à 100 %), tout comme les UAI dont l'acquisition des droits est liée à l'écoulement du temps. L'inclusion des UAR dont les droits ne sont pas acquis dans l'établissement du respect de nos exigences d'actionnariat est justifiée puisque Gildan a mis en œuvre un RILT annuel dont la composition est favorable aux actionnaires et, dans le cas des membres de la haute direction, entièrement axée sur la rémunération liée au rendement (UAR), et non sur la rémunération liée à l'écoulement du temps (UAI). Si les UAR n'étaient pas incluses, les membres de la haute direction de Gildan ne seraient probablement pas en mesure de respecter les exigences d'actionnariat dans un délai raisonnable selon les actions nettes qu'ils détiennent, à moins qu'ils n'aient accumulé un nombre important d'actions ordinaires de Gildan au cours d'exercices antérieurs et qu'ils continuent de les détenir, ce qui pourrait ne pas être le cas des membres de la haute direction récemment promus ou embauchés. Ceci limiterait considérablement la capacité de Gildan à attirer et à conserver des membres de la haute direction talentueux.

Le tableau qui suit indique le total des titres de Gildan détenus par chaque membre de la haute direction visé et indique s'il respectait nos lignes directrices en matière d'actionnariat à la fin de l'exercice 2024, ainsi que leur actionnariat total, exception faite des UAR. Nous évaluons la propriété des actions le dernier jour de bourse de chaque exercice et nous utilisons le salaire de base en vigueur à cette date pour déterminer la conformité.

Les unités octroyées dans le cadre du régime incitatif ambitieux spécial (voir la page 94) sont exclues des avoirs permettant de déterminer si les lignes directrices en matière d'actionnariat ont été respectées, car leur paiement cible nécessite l'atteinte des seuils minimaux du cours des actions. Les actions nettes remises (et conservées) après l'acquisition des droits à l'attribution spéciale seraient toutefois admissibles au nombre détenu conformément à la politique.

	Glenn J. Chamandy	Rhodri J. Harries	Benito A. Masi	Chuck J. Ward <sup>1</sup>	Jason DeHaan
Actions ordinaires	806 272	323 504	316 120	48 846	4 308
Valeur marchande des actions ordinaires	37 640 195 \$	15 102 538 \$	14 757 834 \$	2 280 338 \$	201 118 \$
UAI dont les droits ne sont pas acquis (liées à l'écoulement du temps)	18 305	10 742	8 296	8 060	22 354
Valeur marchande des UAI dont les droits ne sont pas acquis (liées à l'écoulement du temps)	854 555 \$	501 482 \$	387 292 \$	376 275 \$	1 043 579 \$
UAI dont les droits ne sont pas acquis (liées au rendement ou UAR)	630 012	226 480	160 080	188 123	15 758
Valeur marchande des UAI dont les droits ne sont pas acquis (liées au rendement ou UAR)	29 411 631 \$	10 573 047 \$	7 473 213 \$	8 782 379 \$	735 650 \$
Total des actions ordinaires et des UAI	1 454 589	560 726	484 496	245 029	42 420
Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAI	67 906 382 \$	26 177 067 \$	22 618 339 \$	11 438 992 \$	1 980 348 \$
Actionnariat total (en tant que multiple du salaire de base) <sup>3</sup>	54,33	29,50	33,01	15,78	3,85
Exigence d'actionnariat (en tant que multiple du salaire de base)	6 fois	3 fois	3 fois	3 fois	1,5 fois
Exigence d'actionnariat	7 500 000 \$	2 661 940 \$	2 055 516 \$	2 175 000 \$	770 785 \$
Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat de Gildan	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAI, exception faite des UAR	38 494 750 \$	15 604 020 \$	15 145 126 \$	2 656 613 \$	1 244 698 \$
En tant que multiple du salaire de base	30,80	17,59	22,10	3,66	2,42

1 M. Ward est encore dans la fenêtre de cinq ans dont il dispose pour respecter ses exigences d'actionnariat.

2 Excluant les UAR dont les droits ne sont pas acquis attribuées aux termes du régime incitatif ambitieux spécial.

3 Calculé en multipliant le nombre total des actions ordinaires et des UAI dont les droits ne sont pas acquis détenues à la fin de l'exercice par 67,30 \$ CA, soit le cours de clôture moyen pondéré des actions ordinaires de Gildan à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date du calcul ou le cours moyen sur trois ans de nos actions ordinaires à la TSX, selon le plus élevé des deux, converti en dollars américains selon le taux de change à la clôture de la Banque du Canada de 1,4416 en date du 27 décembre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice 2024. Ces montants comprennent des UAI visant des actions nouvelles, des UAI visant des actions émises et des UAR dont les droits n'ont pas été acquis, calculées à la cible (acquisition des droits à 100 %).

## COMPOSANTES DU PROGRAMME

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction comporte des éléments fixes et variables et des avantages sociaux. La rémunération variable comprend un incitatif annuel en espèces et un incitatif à long terme fondé sur des titres de capitaux propres. Tous les éléments sont conçus pour agir de concert afin de maximiser le rendement de l'entreprise et le rendement individuel.

	Composante	Principales caractéristiques	Forme	Objectifs	Critères	Éléments d'atténuation du risque
<b>Fixe</b>	<b>Salaire de base</b> (voir la page 84)	Rémunération fixe Période de rendement d'un an	Espèces	Recruter et fidéliser les meilleurs talents Prendre en considération le niveau de responsabilités, l'expérience personnelle et la contribution au rendement de la Société	Rendement et contribution individuels Évaluation comparative externe par rapport à un groupe de référence en matière de rémunération	Utilisation des services d'un consultant externe ainsi que d'une analyse du groupe de référence
<b>Variable</b>	<b>Incitatifs à court terme</b> (voir la page 86)	Attribution annuelle fondée sur l'atteinte d'objectifs de rendement Période de rendement d'un an	Espèces	Motiver les membres de la haute direction à atteindre et à dépasser les objectifs et les cibles financières annuels de Gildan	Rendement de l'entreprise évalué à l'aide de deux mesures financières équipondérées (produits des activités ordinaires et BPA dilué ajusté) Atteinte des objectifs stratégiques individuels, y compris les objectifs ESG	Plafonné à deux fois la cible Utilisation des services d'un consultant externe ainsi que d'une analyse du groupe de référence Sous réserve de la politique de récupération <sup>2</sup>
	<b>Programme de report des incitatifs à court terme<sup>3</sup></b> (voir la page 88)	Les participants peuvent choisir de reporter jusqu'à 25 % de leur paiement annuel d'incitatifs et de recevoir à l'acquisition des droits un montant correspondant de la Société sous forme de titres de capitaux propres supplémentaires Acquisition des droits en bloc après deux ans et neuf mois	UAL visant des actions émises dont les droits sont acquis après deux ans et neuf mois	Soutenir la fidélisation en assurant le caractère concurrentiel Harmoniser les intérêts de la direction et ceux des actionnaires	Acquisition des droits liée à l'écoulement du temps	Valeur de paiement liée au cours des actions de Gildan à la fin de la période d'acquisition des droits Montant correspondant de la Société versé si le participant est toujours au service de la Société à la fin de la période d'acquisition des droits
	<b>Incitatifs à long terme</b> (voir la page 89)	Acquisition des droits aux attributions annuelles en bloc à la fin de la période d'acquisition des droits de trois ans Droits aux UAR acquis si les critères de rendement sont remplis	UAR	Motiver les membres de la haute direction à créer une valeur qui dépasse les cibles Favoriser la fidélisation Harmoniser les intérêts de la direction et ceux des actionnaires	Acquisition des droits liée au rendement relatif : • Produits des activités ordinaires relatifs • Rendement de l'actif net relatif <sup>1</sup> • RTA relatif <i>Ces trois mesures relatives aux UAR ont été introduites en 2022</i>	Les UAR sont assorties de mesures multiples, et la valeur de paiement est liée au cours des actions de Gildan à la fin de la période d'acquisition des droits Utilisation des services d'un consultant externe ainsi que d'une analyse du groupe de référence Sous réserve de la politique de récupération <sup>2</sup>
			UAL visant des actions émises	Favoriser la fidélisation Harmoniser les intérêts de la direction et ceux des actionnaires	Acquisition des droits liée à l'écoulement du temps	Valeur de paiement liée au cours des actions de Gildan à la fin de la période d'acquisition des droits Sous réserve de la politique de récupération <sup>2</sup>
<b>Avantages sociaux</b>	<b>Avantages sociaux et avantages indirects des membres de la haute direction</b>	Assurances vie, invalidité et médicale Allocation annuelle au titre d'avantages indirects	Couverture individuelle ou de groupe Allocation annuelle	Offrir une protection adéquate Soutenir la fidélisation en assurant le caractère confidentiel	Garanties et valeur totale des avantages indirects fondées sur les données du marché pour être concurrentielles par rapport à celles offertes pour des postes analogues dans des organisations nord-américaines comparables	Valeur des avantages indirects limitée par l'allocation annuelle (le solde inutilisé à la fin de l'année est versé en espèces)
	<b>Prestations de retraite</b>	Régimes à cotisations définies (REER/RPDB au Canada, 401(k) aux É.-U.) Régime d'épargne-retraite complémentaire à	Versements en espèces au moment de la retraite	Offrir un revenu à la retraite Soutenir la fidélisation en assurant le caractère confidentiel	Niveaux de cotisation fondés sur les données du marché	Tous les régimes sont à cotisations définies

l'intention des membres  
de la haute direction  
(RERC)

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113)
2. Le montant de la rémunération variable assujetti à la *politique de récupération* dépend si la rémunération a été calculée en fonction de mesures financières ou non et de la nature du retraitement.
3. À compter de l'exercice 2025, le programme de report des incitatifs à court terme ne s'appliquera plus aux membres de la haute direction, mais il demeurera ouvert aux autres dirigeants et aux employés clés.

#### **Attributions incitatives à long terme spéciales**

Les UAI visant des actions nouvelles, les options et les DPVA sont généralement utilisés pour les attributions non récurrentes afin d'attirer des personnes talentueuses ou aux fins de fidélisation. Aucun DPVA n'était en cours au 29 décembre 2024. Voir la page 94 pour en savoir plus sur le régime incitatif ambitieux spécial établi en 2024 et les attributions faites aux termes de ce régime.

## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DE 2024

### Salaire de base

Les salaires de base reconnaissent le niveau de responsabilités, d'expérience et de contribution de chaque membre de la haute direction au rendement de Gildan. Nous visons généralement la médiane du groupe de référence en matière de rémunération afin d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux. Les recommandations salariales individuelles sont fondées sur une évaluation de la concurrence, des perspectives économiques, du rendement et de la fidélisation.

Le comité des RH revoit régulièrement les salaires individuels des membres de la haute direction et procède à des rajustements pour refléter le rendement individuel, les compétences, les responsabilités, le leadership et l'expérience et demeurer concurrentiel par rapport au marché. Il tient également compte de la valeur des membres de la haute direction pour la Société et des risques de départ.

Le comité des RH examine chaque année les salaires des membres de la haute direction visés conformément aux politiques de Gildan, en collaboration avec WTW, afin de les comparer à ceux de postes semblables dans les sociétés du groupe de référence en matière de rémunération. Les salaires des membres de la haute direction visés ont été rajustés en date du 20 février 2024 dans le cadre du processus annuel de révision des salaires à l'échelle de la Société. Le tableau qui suit présente le salaire de base de chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2024 comparativement à l'exercice 2023.

	2024 (au 20 février 2024)	2023 (au 21 février 2023)	Variation en pourcentage
Glenn J. Chamandy <sup>1</sup>	1 250 000 \$	1 250 000 \$	–
Rhodri J. Harries	886 954 \$	856 960 \$	3,5 %
Benito A. Masi	685 172 \$	662 002 \$	3,5 %
Chuck J. Ward	725 000 \$	650 000 \$	11,5 %
Jason DeHaan <sup>4</sup>	513 649 \$	496 279 \$	3,5 %
Craig A. Leavitt <sup>2</sup>	s.o.	s.o.	s.o.
Vincent J. Tyra <sup>3</sup>	1 250 000 \$	s.o.	s.o.

1. Le salaire de M. Chamandy a pris effet le 24 mai 2024, date à laquelle il a réintégré son poste de président et chef de la direction.
2. M. Leavitt a été nommé par le conseil précédent à titre de président et chef de la direction par intérim à compter du 10 décembre 2023. Il a occupé ce poste jusqu'au 14 janvier 2024 et a été rémunéré sous forme de rémunération d'administrateur supplémentaire (voir la page 29).
3. M. Tyra a été nommé par le conseil précédent à titre de président et chef de la direction à compter du 15 janvier 2024 et a occupé ce poste jusqu'au 23 mai 2024.
4. Le salaire de M. DeHaan a pris effet le 1<sup>er</sup> mars 2024.

Le conseil, suivant la recommandation du comité des RH, a augmenté le salaire de base de Chuck J. Ward en 2024 afin que son salaire se rapproche davantage de la médiane du groupe de référence en matière de rémunération. Pour Glenn J. Chamandy, le comité des RH a décidé, au moment d'établir les conditions d'emploi de M. Chamandy après que celui-ci a réintégré son poste de président et chef de la direction, de ne pas augmenter son salaire de base pour 2024, mais d'augmenter plutôt son attribution cible annuelle au titre du RILT pour la faire passer de 600 % à 700 % de son salaire de

base, ce qui harmonisera sa rémunération cible avec la médiane du groupe de référence en matière de rémunération. Cette augmentation visait à maintenir la position concurrentielle sur le marché, tout en soutenant l'accent mis par Gildan sur la rémunération conditionnelle qui concorde avec les intérêts des actionnaires.

Pour l'exercice 2025, à la suite de l'examen par le comité des RH du positionnement sur le marché de Gildan par rapport au groupe de référence en matière de rémunération pour chaque élément de rémunération, examen réalisé en collaboration avec WTW, le comité des RH a pris les décisions suivantes :

- pour M. Chamandy, ne pas augmenter son salaire de base, mais intégrer plutôt sa cible au titre de report des incitatifs à court terme à sa cible aux termes du RILT, qui a également été légèrement rajustée, tel qu'il est indiqué ci-dessus. Par conséquent, la rémunération cible globale de M. Chamandy augmentera de 1,27 % pour l'exercice 2025;
- pour M. Harries, M. Masi et M. DeHaan, augmenter leur salaire de base respectif de 3,25 %;
- pour M. Ward, augmenter son salaire de base à 850 000 \$ dans le cadre de sa promotion au poste de premier vice-président, chef l'exploitation.

Le tableau qui suit présente le salaire de base que le comité des RH a approuvé pour chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2025, comparativement à ceux de l'exercice 2024 :

	2025 <sup>1</sup>	2024 <sup>2</sup>	Variation en pourcentage
Glenn J. Chamandy	1 250 000 \$	1 250 000 \$	—
Rhodri J. Harries	915 780 \$	886 954 \$	3,25 %
Benito A. Masi	707 440 \$	685 172 \$	3,25 %
Chuck J. Ward	850 000 \$	725 000 \$	17,24 %
Jason DeHaan	530 342 \$	513 649 \$	3,25 %

1. Les salaires de base de M. Harries et M. Masi ont pris effet le 18 février 2025 et le 1<sup>er</sup> mars 2025 pour MM. Ward et DeHaan.

2. Les salaires de base de MM. Harries, Masi et Ward ont pris effet le 20 février 2024 et le 1<sup>er</sup> mars 2024 pour M. DeHaan. Le salaire de base de M. Chamandy a pris effet le 24 mai 2024, date à laquelle il a réintégré son poste de président et chef de la direction.

## Incitatifs à court terme

Notre RICT, également appelé RÉUSSIR, offre des incitatifs annuels en espèces fondés sur la réalisation pondérée et collective des objectifs financiers d'entreprise liés au rendement et des objectifs stratégiques individuels fixés pour l'année.

En 2022, nous avons ajouté la réalisation d'objectifs ESG aux objectifs stratégiques des membres de la haute direction.

Voir la description détaillée de l'évaluation du rendement stratégique de 2024 à la page 94.

Le RICT est conçu pour renforcer le lien entre la rémunération et le rendement et harmoniser les intérêts financiers et autres intérêts des membres de notre haute direction avec le rendement financier annuel de Gildan, ainsi que pour motiver nos employés à atteindre des objectifs de rendement annuels communs. Ainsi, il est conçu pour donner lieu à une prime annuelle en espèces supérieure à la médiane du groupe de référence en matière de rémunération si nous atteignons des rendements supérieurs à nos objectifs et, à l'inverse, pour donner lieu à une prime annuelle en espèces inférieure à la médiane si nous n'atteignons pas nos objectifs.

Les attributions cibles varient par niveau et correspondent à un pourcentage du salaire de base. Les fourchettes de paiement sont fondées sur le rôle du membre de la haute direction. Les objectifs financiers de l'entreprise sont pondérés à hauteur de 80 % pour M. Chamandy, M. Harries, M. Masi et M. Ward et à hauteur de 65 % pour M. DeHaan. Le restant est établi en fonction de l'atteinte des objectifs stratégiques personnels.

	Paiement cible (en pourcentage du salaire)	Fourchette de paiement (en % du salaire - jusqu'à 2 fois la cible salaire)
Glenn J. Chamandy	150 %	0 - 300 %
Rhodri J. Harries	75 %	0 - 150 %
Benito A. Masi	75 %	0 - 150 %
Chuck J. Ward	75 %	0 - 150 %
Jason DeHaan	70 %	0 - 140 %
Craig A. Leavitt <sup>1</sup>	s.o.	s.o.
Vincent J. Tyra <sup>2</sup>	150 %	0 - 300 %

1. M. Leavitt a été nommé par le conseil précédent à titre de président et chef de la direction par intérim à compter du 10 décembre 2023 et a occupé ce poste jusqu'au 15 janvier 2024. Il a touché une rémunération d'administrateur supplémentaire (voir la page 29), mais il n'avait pas le droit de participer au RICT.
2. M. Tyra avait droit à une attribution au titre du RICT pour la période allant du 15 janvier 2024 au 23 mai 2024, date à laquelle il a cessé de travailler pour la Société.

Les mesures de rendement, les cibles et les niveaux de paiement du RICT sont révisés et approuvés annuellement par le conseil suivant la recommandation du comité des RH. Ces cibles et mesures financières sont fondées sur le budget annuel et sont examinées et approuvées par le comité d'audit, habituellement au cours du premier trimestre. Les évaluations et les paiements sont approuvés en février de l'année suivante, après la publication de nos résultats de l'exercice.

Nous devons atteindre le seuil de rendement pour obtenir un paiement minimal à l'égard d'une mesure et les paiements sont plafonnés en cas de rendement supérieur. Le seuil et le maximum représentent un écart négatif ou positif de 1,75 % par rapport à la cible des produits des activités ordinaires (selon les produits des activités ordinaires prévus au budget de la Société) et un écart négatif ou positif de 2,5 % pour le BPA dilué ajusté<sup>5</sup> (selon le BPA dilué ajusté<sup>6</sup> budgété de la Société), comme le montre le tableau qui suit. Nous utilisons une progression linéaire pour établir les paiements entre le seuil et le rendement cible, et entre le rendement cible et le rendement maximal.

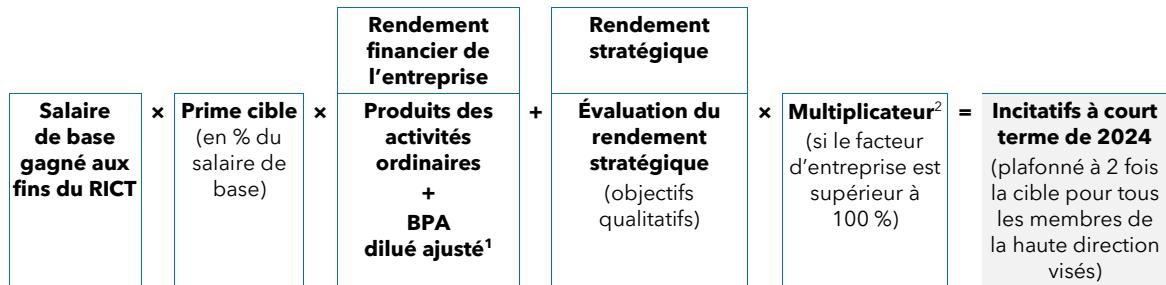
	Pondération	Seuil	Cible	Maximum
Produits des activités ordinaires	50 %	Cible - 1,75 %	Cible	Cible + 1,75 %
BPA dilué ajusté <sup>1</sup>	50 %	Cible - 2,5 %	Cible	Cible + 2,5 %
Niveau de paiement		40 %	100 %	200 %

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113).

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Idem.

## Incitatifs à court terme de 2024



Glenn J. Chamandy <sup>3</sup>	1 250 000 \$	150 %	1 635 000 \$	375 000 \$	1,09	2 043 750 \$
Rhodri J. Harries	882 802 \$	75 %	577 352 \$	132 420 \$	1,09	721 690 \$
Benito A. Masi	681 964 \$	75 %	446 004 \$	102 295 \$	1,09	557 505 \$
Chuck J. Ward	714 615 \$	75 %	467 358 \$	107 192 \$	1,09	584 198 \$
Jason DeHaan	509 386 \$	70 %	252 630 \$	124 800 \$	1,09	388 662 \$

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113)

2. Lorsque le rendement financier d'entreprise dépasse la cible (100 %) aux termes du RICT, il sert de facteur multiplicateur permettant un paiement maximal.

3. Le salaire de base gagné pour M. Chamandy comprend son salaire de base actuel pour la période du 24 mai 2024 au 29 décembre 2024 et la tranche rétroactive de son salaire de base pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 23 mai 2024 selon son contrat d'emploi après sa réintégration comme président et chef de la direction.

## Évaluation du rendement aux termes du RICT pour 2024

### Rendement financier de l'entreprise pour 2024

Le tableau qui suit présente notre évaluation du rendement de l'entreprise pour l'exercice 2024 aux fins de l'établissement des attributions aux termes du RICT pour les membres de notre haute direction visés.

Le rendement de l'entreprise est évalué à l'aide de deux mesures financières équipondérées. Les mesures, les cibles et les niveaux de paiement sont fondés sur le budget annuel et approuvés par le conseil. Les évaluations et les paiements sont approuvés en février de l'année suivante, après la publication de nos résultats de l'exercice. L'échelle de paiement représente une progression linéaire plafonnée à 200 % de la cible. Nous ne divulguons pas nos cibles financières, car cela nuirait à notre position concurrentielle sur le marché et nous placerait en situation désavantageuse.

<b>Produits des activités ordinaires (50 %)</b>			<b>+ BPA dilué ajusté* (50 %)</b>		
<b>Seuil</b>	<b>Cible</b>	<b>Maximum</b>	<b>Seuil</b>	<b>Cible</b>	<b>Maximum</b>
1,75 % sous la cible	100 % de la cible	1,75 % au-dessus de la cible	2,5 % sous la cible	100 % de la cible	2,5 % au-dessus de la cible
▲			▲		
<b>Résultats de 2024</b>			<b>Résultats de 2024</b>		
Le total des produits des activités ordinaires de 2024 était de 3 271 millions de dollars au-dessus de la cible et en deçà du maximum, ce qui a donné lieu à un multiple de 117,5 % pour cette composante.			Le BPA dilué ajusté de 2024 était de 3,00 \$ (arrondi), ce qui a donné lieu à un multiplicateur de 101,2 % pour cette composante.		

\* Il s'agit d'une mesure ou d'un ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113).

Pour la tranche de l'attribution qui est liée aux mesures financières, la Société a obtenu des résultats solides avec des ventes record de 3,271 milliards de dollars et un BPA dilué ajusté<sup>7</sup> de 3,00 \$. La combinaison des deux mesures étant légèrement supérieure à leur rendement cible respectif, cela a donné un facteur de rendement financier d'entreprise de 109 %.

<sup>7</sup> Il s'agit d'une mesure ou d'un ratio financier non conforme aux PCGR. Cette mesure ou ce ratio ne sont pas reconnus pour une présentation d'états financiers aux termes des PCGR, n'ont pas de définition normalisée, ne sauraient être comparés à des mesures semblables présentées par d'autres entités et ne doivent pas être considérés comme pouvant remplacer des mesures conformes aux PCGR ou comme ayant préséance sur celles-ci. Vous trouverez plus de renseignements à la rubrique *À propos des mesures financières et ratios connexes non conformes aux PCGR* à la page 116 et à la rubrique 16 de notre rapport de gestion de 2024 ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)).

## Rendement stratégique de 2024

Le comité des RH évalue le rendement en fonction d'un certain nombre d'objectifs stratégiques afin de déterminer la composante individuelle, dont la pondération globale est de 20 %, pour le président et chef de la direction et pour les membres de la haute direction. Conformément aux années précédentes, des objectifs stratégiques ont été fixés et, à partir de 2022, ils comprennent des objectifs ESG pour souligner l'importance accrue de la réalisation de notre stratégie ESG. Ces objectifs ESG représentent 25 % de l'évaluation du rendement stratégique.

Les objectifs fixés peuvent être quantitatifs ou qualitatifs et sont classés comme suit :

- Objectifs de vente, de commercialisation et de distribution, notamment l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement;
- Objectifs d'optimisation axés sur la fabrication, notamment le développement de nos installations au Bangladesh;
- Accent sur la gestion des risques et les questions relatives aux parties prenantes;
- Essor des capacités et du développement de l'entreprise;
- Objectifs ESG.

Les objectifs ESG regroupent des objectifs axés sur l'environnement qui contribuent à atteindre un développement plus durable dans nos activités de fabrication. Les objectifs ESG comprennent également un objectif lié à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

Compte tenu des réalisations, le rendement stratégique de 2024 a été évalué à 100 % pour M. Chamandy et également à 100 % pour M. Harries, M. Ward et M. Masi.

Pour M. DeHaan, la tranche individuelle de son RICT était pondérée à hauteur de 35 % et a été évaluée à 100 %.

## Report des incitatifs à court terme

Depuis septembre 2020, les membres de la haute direction et d'autres employés clés pouvaient choisir de reporter une partie de leur prime annuelle et recevoir jusqu'à 25 % de leur paiement cible aux termes du RICT et un montant correspondant de la Société à titre d'attribution différée sous forme d'UAI visant des actions émises attribuées aux termes du RILT. Les droits aux attributions différées seront acquis après deux ans et neuf mois.

Le conseil a adopté le programme de report des incitatifs à court terme (PRICT) aux fins suivantes :

- stimuler la fidélisation et encourager une plus grande participation de la direction au succès à long terme de Gildan grâce à une participation accrue en titres de capitaux propres;
- renforcer le lien entre la rémunération et le rendement, puisque la valeur de l'attribution différée est assujettie au cours de nos actions ordinaires.

Les participants doivent faire leurs choix avant le début de l'exercice.

### NOUVEAU EN 2025

À compter de 2025, le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction ne participeront plus au programme de report des incitatifs à court terme. À la place, la valeur correspondante attribuée par l'employeur découlant des montants de leur prime annuelle qui étaient auparavant admissibles au PRICT sera maintenant intégrée aux attributions cibles aux termes du RILT, ce qui soulignera l'importance de la proportion *conditionnelle* de leur rémunération cible.

Le PRICT demeurera ouvert aux autres dirigeants et aux employés clés.

Lorsqu'un participant quitte Gildan pour quelque motif que ce soit pendant la période d'acquisition des droits, l'attribution différée est payée au participant à la date de cessation d'emploi. La tranche du paiement effectué au titre du montant correspondant de la Société dépend du motif de la cessation d'emploi (voir la page 109).

En 2023, M. Masi et M. DeHaan ont choisi de reporter 25 % de leur attribution aux termes du RICT pour l'exercice 2024. M. Chamandy avait également le droit de reporter 25 % de son attribution aux termes du RICT de 2024 dans le cadre de ses conditions d'emploi après sa réintégration, ce qu'il a choisi de faire.

## Incitatifs à long terme

Le RILT est la composante fondée sur des titres de capitaux propres du programme de rémunération des membres de la haute direction. Il incite les membres de la haute direction et d'autres employés clés de Gildan et de ses filiales à œuvrer à la croissance et au développement de Gildan.

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;
- harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et des employés clés et ceux de ses actionnaires de Gildan;
- 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 en vue d'assurer une croissance continue;
- contribuer à la fidélisation des membres de la haute direction et des employés clés;
- recruter des personnes talentueuses.

## RILT annuel

Nous pouvons octroyer différents types d'attributions incitatives fondées sur des titres de capitaux propres aux termes du RILT, à savoir des unités d'actions invisibles (soit des UAI visant des actions nouvelles, soit des UAI visant des actions émises) et des options, aux membres de la haute direction et à d'autres employés clés.

Les UAI, dont les droits sont acquis uniquement en fonction du rendement, sont appelées des UAR. Les droits aux UAR attribuées dans le cadre des attributions annuelles sont acquis en bloc à la fin d'une période de trois ans et à un niveau maximal de deux fois le nombre réel d'UAR détenues à la date d'acquisition des droits si un rendement exceptionnel par rapport à des cibles préétablies est atteint pour la période. Inversement, si le rendement réel est inférieur au seuil préétabli, les UAR deviendront caduques et sans valeur. Cet élément est conforme à la *politique de rémunération* de Gildan, qui vise à offrir une rémunération totale pouvant atteindre le quartile le plus élevé lorsque le rendement de l'entreprise atteint également le quartile le plus élevé, mais il ne récompense pas le rendement inférieur au seuil.

Nous utilisons une progression linéaire pour établir les paiements entre le seuil et le rendement cible, et entre le rendement cible et le rendement maximal. Les attributions annuelles aux termes du RILT se composent uniquement d'UAI visant des actions émises. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le RILT à l'annexe B.

## DPVA

Le conseil a également adopté un régime de droits à la plus-value des actions, qui permet l'attribution de DPVA non dilutifs aux membres de la haute direction et aux autres participants admissibles. Les DPVA n'ont 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. À ce jour, le régime de DPVA n'a été utilisé qu'une seule fois en 2020, et il n'y avait aucun DPVA en cours au 29 décembre 2024. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les DPVA à l'annexe C.

## Détermination des attributions

Toutes les attributions d'UAI visant des actions nouvelles, d'UAI visant des actions émises, d'UAR, de DPVA et d'options (le cas échéant) sont approuvées par le conseil selon la recommandation du comité des RH, qui prend en considération les

## À PROPOS DE LA STRUCTURE DU RÉGIME

En 2022, nous avons ajouté des mesures de rendement relatif au RILT et réduit les chevauchements avec les mesures de rendement du RICT afin de mieux suivre les intérêts des actionnaires.

Pour les attributions d'UAR, nous avons fait ce qui suit :

- remplacé la mesure des produits des activités ordinaires par celle de la croissance relative des produits des activités ordinaires;
- remplacé la mesure du RAN ajusté par celle du RAN relatif;
- remplacé la mesure du BPA dilué ajusté par celle du RTA relatif.

Pour 2024, nous avons utilisé le groupe de référence en matière de rémunération pour évaluer notre rendement relatif (voir la page 78). À compter des attributions aux termes du RILT pour 2025, nous utiliserons un nouveau groupe de référence en matière de rendement afin d'évaluer le rendement relatif (voir la page 79).

## À PROPOS DES ATTRIBUTIONS AUX TERMES DU RILT

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<sup>e</sup> centile du groupe de référence en matière de rémunération lorsque nous atteignons le rendement maximal.

recommandations du président et chef de la direction pour les autres membres de la haute direction. Les attributions faites au président et chef de la direction ne sont établies que par le comité des RH et sont approuvées de façon indépendante par le conseil, sans intervention du président et chef de la direction.

Les attributions cibles annuelles sont fondées sur l'incidence prévue du rôle du membre de la haute direction sur le rendement et le développement stratégique de Gildan, ainsi que sur l'analyse comparative. Des lignes directrices précises sont utilisées pour établir les attributions annuelles, et les attributions antérieures ne sont pas prises en compte lorsque les attributions de nouveaux octrois annuels sont envisagées.

### **Valeur, acquisition des droits et dividendes**

Les valeurs des UAI visant des actions émises, des UAI visant des actions nouvelles et des UAR sont fondées sur le cours des actions ordinaires de Gildan au moment de l'acquisition des droits et, plus particulièrement pour les UAI visant des actions émises et les UAR, lorsqu'elles sont réglées en espèces, en utilisant le cours de clôture moyen des actions ordinaires de Gildan à la TSX ou à la NYSE, selon le cas, pendant les cinq jours de bourse précédent immédiatement la date d'acquisition des droits, à moins d'un avis contraire.

Les droits des UAI visant des actions émises deviennent acquis à la fin d'une période maximale de trois ans, et les UAI visant des actions nouvelles peuvent avoir une durée maximale de dix ans (établissement par le conseil).

Les options attribuées annuellement aux membres de la haute direction aux termes du RILT avant l'exercice 2018 ont une durée de sept ans et leurs droits sont acquis à raison de 25 % par année pour devenir susceptibles d'être exercés au deuxième anniversaire de la date d'attribution. Les options octroyées en tant qu'attributions spéciales non récurrentes comportent des caractéristiques d'acquisition des droits précises qui sont énoncées dans des conventions d'attribution individuelles (pour plus de renseignements, voir *Acquisition des droits aux attributions spéciales non récurrentes* dans nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction précédentes).

À moins d'indication contraire, les UAI visant des actions nouvelles, les UAI visant des actions émises et les UAR accumulent des équivalents de dividendes en même temps que les dividendes en espèces sont versés sur nos actions ordinaires.

Lorsque le conseil déclare un dividende en espèces trimestriel sur les actions ordinaires de Gildan, il porte aussi au crédit du compte des porteurs de ces attributions des unités d'actions incessibles supplémentaires en fonction du montant des dividendes que ces porteurs auraient reçus si leurs UAI visant des actions nouvelles, leurs UAI visant des actions émises et leurs UAR avaient été des actions ordinaires à la date de versement des dividendes. Les unités d'actions incessibles supplémentaires attribuées à chaque porteur d'attribution sont assorties des mêmes objectifs de rendement et autres modalités et conditions que ceux qui sont rattachés aux UAI visant des actions nouvelles, aux UAI visant des actions émises et aux UAR sous-jacentes.

Les dividendes déclarés, le cas échéant, sont habituellement attribués chaque année en avril, en juin, en septembre et en décembre, conformément à la politique de dividendes en espèces trimestriels du conseil. Quatre dividendes trimestriels de 0,205 \$ par action ont été versés au cours de l'exercice 2024.

Le nombre de dividendes sous forme d'unités d'actions incessibles attribués à chaque porteur d'attribution est calculé en fonction de la valeur du dividende en espèces que le porteur d'attribution aurait reçu si ses UAI visant des actions nouvelles, UAI visant des actions émises ou UAR avaient été des actions ordinaires à la date de versement du dividende, divisée par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX ou, s'il est plus élevé, le cours de clôture de nos actions ordinaires à la NYSE, exprimé en une seule monnaie, converti dans la monnaie de l'attribution sous-jacente selon le taux de change de la Banque du Canada le jour ouvrable précédent la date de versement du dividende.

### **Attribution incitative à long terme de 2024**

L'attribution aux termes du RILT de 2024 est entièrement liée au rendement et les paiements ne sont pas garantis (sauf pour M. DeHaan, pour qui l'attribution incitative à long terme comprenait 50 % d'UAR et 50 % d'UAI liés à l'écoulement du temps). L'attribution de Glenn J. Chamandy a pris effet le 5 août 2024, après que ses conditions d'emploi ont été approuvées par le conseil et à la levée de la période d'interdiction des opérations. Les droits à son attribution seront acquis à la même date que celle des attributions annuelles octroyées aux autres membres de la haute direction et aux employés clés.

Les attributions de 2024 aux termes du régime incitatif à long terme sont les suivantes :

	Salaire × (en % du salaire de base)	=	Attribution incitative à long terme de 2024		
			(\\$) <sup>2</sup>	UAR (Nbre)	UAI (Nbre)
Glenn J. Chamandy <sup>1</sup>	1 250 000 \$	700 %	8 749 983 \$	211 659	—
Rhodri J. Harries	886 954 \$	250 %	2 217 368 \$	59 415	—
Benito A. Masi	685 172 \$	225 %	1 541 615 \$	41 308	—
Chuck J. Ward	725 000 \$	225 %	1 631 220 \$	43 709	—
Jason DeHaan <sup>3</sup>	496 279 \$	70 %	434 256 \$	5 818	5 818
Vincent J. Tyra	1 250 000 \$	600 %	7 500 000 \$ <sup>4</sup>	— <sup>4</sup>	—

1. M. Chamandy a réintégré son poste de président et chef de la direction en date du 24 mai 2024 et il a reçu son attribution aux termes du RILT de 2024 après l'approbation de ses conditions d'emploi.
2. La valeur déclarée reflète la valeur actuelle de l'attribution, telle qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 99, soit le nombre d'unités octroyées multiplié par le cours de l'action au moment de l'attribution.
3. En 2024, M. DeHaan a reçu une attribution représentant 125 % de la valeur cible de son attribution annuelle aux termes du RILT habituelle.
4. Une attribution à M. Tyra a été approuvée par le conseil en février 2024, mais elle n'avait pas été convertie en UAR. Elle a été versée à la date à laquelle M. Tyra a cessé de travailler pour la Société.

Le nombre d'unités à attribuer est déterminé en divisant la valeur de l'attribution incitative à long terme par le cours de clôture des actions ordinaires de Gildan à la NYSE le jour de bourse suivant la publication de nos résultats financiers du quatrième trimestre. Les attributions incitatives annuelles à long terme suivent la publication des résultats de Gildan pour respecter la période d'interdiction des opérations prévue par notre *politique sur les délits d'initiés*. Dans les cas où la date d'attribution se situerait au cours d'une période d'interdiction des opérations, nous utiliserons le cours de clôture des actions le premier jour de bourse qui suit la levée de la période d'interdiction des opérations.

Compte tenu de la date de prise d'effet de l'attribution, tel qu'il est expliqué précédemment, la date d'approbation des attributions servira également comme date de calcul dans les cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de départ à la retraite, selon le cas.

## Rajustements aux attributions cibles de 2024

À la date de prise d'effet du 20 février 2024, dans le cadre de l'examen de la rémunération et dans le but de rapprocher leur rémunération de la médiane du marché, l'attribution annuelle cible aux termes du RILT en pourcentage du salaire de base a été rajustée à 225 % pour M. Ward et M. Masi.

## À propos des attributions d'UAR

### Critères de rendement

Depuis les attributions d'UAR de 2022, trois mesures de rendement relatif sont utilisées pour évaluer le rendement et déterminer le nombre d'unités dont les droits sont acquis à la fin de la période de rendement de trois ans. Nous évaluons le rendement relatif en fonction du rendement des sociétés du groupe de référence en matière de rémunération en vigueur au moment de l'attribution (voir la page 78). Pour ce qui est des attributions aux termes du RILT de 2025, le comité des RH a adopté un groupe de référence en matière de rendement distinct, qui s'applique expressément à la mesure du rendement relatif aux termes du RILT.

**Croissance relative des produits des activités ordinaires (33,3 %)**

La croissance des produits des activités ordinaires sur trois ans entre le début de l'exercice 2024 et la fin de l'exercice 2026, comparativement à celle des sociétés de notre groupe de référence en matière de rémunération. Les produits des activités ordinaires correspondent aux ventes nettes.

**RAN relatif (33,3 %)**

Le rendement de l'actif net moyen sur trois ans pour les exercices 2024, 2025 et 2026, comparativement à celui des sociétés du groupe de référence en matière de rémunération.

Depuis les attributions de 2022, une définition simplifiée du RAN ajusté est utilisée, afin de permettre un établissement précis et rapide des données sur le rendement des sociétés du groupe de référence en matière de rémunération. Le RAN relatif utilise le bénéfice conforme aux PCGR au lieu du bénéfice ajusté.

**RTA relatif (33,3 %)**

Le RTA sur trois ans pour les exercices 2024, 2025 et 2026, en supposant le réinvestissement des dividendes, comparativement à celui des sociétés de notre groupe de référence en matière de rémunération.

Le cours moyen pondéré des actions ordinaires pendant 20 jours de bourse est utilisé, au début et à la fin de la période d'évaluation.

Chacune des trois mesures de rendement est utilisée pour évaluer le rendement de Gildan en fonction de celui des sociétés de notre groupe de référence en matière de rémunération à l'aide des critères suivants :

Rang centile	Multiplicateur de paiement
Maximum :	
75 <sup>e</sup> centile et plus	200 %
Cible : 50 <sup>e</sup> centile	100 %
Seuil : 25 <sup>e</sup> centile	40 %
Sous le seuil	—

Le seuil de rendement doit être atteint pour pouvoir obtenir un paiement à l'égard d'une mesure de rendement.

Quel que soit notre RTA comparé à celui des sociétés de notre groupe de référence (le RTA relatif), si le RTA de Gildan est négatif, le paiement au titre du RTA relatif est plafonné à la cible.

Les attributions pour l'exercice 2022 sont fondées sur les résultats pour les exercices 2022, 2023 et 2024 et les attributions pour l'exercice 2023 sont fondées sur les résultats pour les exercices 2023, 2024 et 2025.

**Attributions faites avant 2022**

Les droits aux UAR attribuées au cours de l'exercice 2021 sont entièrement acquis lorsque sont atteints les trois objectifs de rendement stratégiques à long terme suivants, qui étaient établis en fonction des prévisions financières sur trois ans de Gildan :

Produits des activités ordinaires	Le calcul correspond à la croissance des produits des activités ordinaires de la Société (cible de trois ans), conformément au plan stratégique
BPA dilué ajusté <sup>1</sup>	Le calcul correspond à la croissance du bénéfice par action ajusté de la Société (cible de trois ans), conformément au plan stratégique
RAN ajusté <sup>1</sup>	Le calcul correspond au rendement de l'actif net moyen de la Société (moyenne sur trois ans).

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113)

Chaque année, le comité des RH a approuvé les objectifs de rendement stratégiques, leur pondération et les niveaux de paiement associés au seuil, à la cible et au maximum. Nous ne divulguons pas nos cibles pour les mesures du RILT pour des raisons de nature concurrentielle. Ces informations sont stratégiques et sont donc considérées comme exclusives.

L'acquisition des droits rattachés aux UAR attribuées à l'exercice 2021 est calculée comme suit :

	Pondération	Sous le seuil	Seuil	Cible	Maximum
Produits des activités ordinaires	25 %	0 %	40 %	100 %	200 %
BPA dilué ajusté <sup>1</sup>	25 %	0 %	40 %	100 %	200 %
RAN ajusté <sup>1</sup>	50 %	0 %	40 %	100 %	200 %

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113)

La période d'évaluation des attributions annuelles faites aux termes du RILT commence habituellement le premier jour de l'exercice au cours duquel l'attribution est faite.

**Droits aux attributions d'UAR de 2021 acquis en février 2024**

Les droits aux UAR attribuées à l'exercice 2021 ont été acquis à 200 % de la cible en fonction des mesures de rendement indiquées dans le tableau ci-après. La combinaison de la reprise au cours de la période et des résultats continus découlant de nos stratégies intitulées *Retour à l'essentiel* et *Croissance durable de Gildan*, a donné des résultats supérieurs au maximum sur la période d'évaluation de trois ans.

	Sous le seuil	Seuil	Cible	Maximum	Réel
Produits des activités ordinaires (25 %)	0 %	40 %	100 %	200 %	200 %
BPA dilué ajusté (25 %) <sup>1</sup>	0 %	40 %	100 %	200 %	200 %
RAN ajusté (50 %) <sup>1</sup>	0 %	40 %	100 %	200 %	200 %
<b>Multiplicateur de rendement des UAR de 2021</b>					<b>200 %</b>

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113)

## Droits aux attributions d'UAR visant des actions émises de 2022 acquis en février 2025

Les droits aux UAR attribuées à l'exercice 2022 ont été acquis à 194,4 % de la cible en fonction des mesures de rendement relatives indiquées dans le tableau ci-après. Les résultats combinés aux termes de notre stratégie de *Croissance durable de Gildan* et une position relativement solide par rapport à notre groupe de référence ont produit un paiement près du maximum sur la période d'évaluation de trois ans.

	Sous le seuil	Seuil	Cible	Maximum	Réel
Croissance relative des produits des activités ordinaires (un tiers)	0 %	40 %	100 %	200 %	200 %
RAN relatif (un tiers) <sup>1</sup>	0 %	40 %	100 %	200 %	200 %
RTA relatif (un tiers)	0 %	40 %	100 %	200 %	183,2 %
<b>Multiplicateur de rendement des UAR de 2022</b>					<b>194,4 %</b>

1. Mesure ou ratio financier non conforme aux PCGR (voir la page 113)

## Ajustements aux attributions cibles pour 2025

Comme nous l'avons déjà vu aux rubriques *Salaire de base* et *Report des incitatifs à court terme*, aux pages 84 et 88, le salaire de base annuel de M. Chamandy n'a pas été augmenté pour 2025 et sa cible au titre du report des incitatifs à court terme de 37,5 % a été intégrée à sa cible aux termes du RILT afin de souligner l'importance de la proportion de la rémunération qui est conditionnelle. Sa cible a été légèrement haussée et représente maintenant 750 % de son salaire de base. Ces changements combinés entraînent une augmentation de la rémunération cible de M. Chamandy de 1,27 % pour l'exercice 2025, avec effet le 18 février 2025.

Les attributions cibles pour M. Harries, M. Ward et M. Masi ont également été ajustées après que leurs cibles au titre de report des incitatifs à court terme ont été intégrées à leurs cibles respectives aux termes du RILT. Par conséquent, l'inclusion des cibles au titre de report des incitatifs à court terme a porté la cible aux termes du RILT pour M. Harries à 268,75 %, et celle de M. Masi à 243,75 %. La cible pour M. Ward a été ajustée à 268,75 % du fait que sa cible au titre de report des incitatifs à court terme a été intégrée à sa cible aux termes du RILT et de sa promotion au poste de premier vice-président, chef de l'exploitation.

## Attributions de fidélisation fondées sur les objectifs pour 2024

Ainsi qu'il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2024, le conseil précédent a approuvé en janvier 2024 une série de mesures visant à recruter et à fidéliser des membres de la haute direction et un certain nombre d'employés-cadres clés dans le cadre de la course aux procurations de l'an dernier. À ce moment, le conseil précédent avait estimé que ces mesures étaient nécessaires pour veiller à ce que les membres de la haute direction et les autres employés clés demeurent concentrés sur les objectifs d'affaires, tout en assurant la stabilité et la continuité pendant le processus de transition du chef de la direction et la course aux procurations en cours d'alors.

Par conséquent, le conseil précédent a approuvé une attribution composée d'UAI liées à l'écoulement du temps visant des actions émises d'une valeur d'attribution de 2 500 000 \$ pour M. Ward (les droits à 60 % de ces attributions étant acquis le 31 décembre 2024 et les droits à 40 % de ces attributions étant acquis le 31 décembre 2025), et une attribution composée d'UAI liées à l'écoulement du temps visant des actions émises d'une valeur d'attribution de 1 500 000 \$ chacune pour MM. Harries et Masi (les droits à ces attributions étant acquis le 31 décembre 2024). Les droits à ces attributions seront acquis à l'atteinte d'objectifs d'affaires individuels précis, selon une fourchette de 0 % à 100 %, atteinte qui sera évaluée au

moment de l'acquisition des droits. Ces attributions ne sont pas assujetties aux conditions prolongées prévues par la *politique de retraite* applicables aux attributions aux termes du RILT.

Les droits aux attributions pour MM. Ward, Harries et Masi sont acquis à hauteur de 100 % le 31 décembre 2024, car tous les objectifs avaient été atteints au moment de l'acquisition des droits. Étant donné que la date se situe dans l'exercice 2025, une description détaillée sera fournie dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2026.

## Régime incitatif ambitieux spécial

L'année dernière, la course aux procurations dirigée par Browning West a donné lieu au remaniement complet du conseil et à la nomination de nouveaux administrateurs, ainsi qu'à la réintégration ordonnée de Glenn J. Chamandy à titre de président et chef de la direction de la Société en mai 2024. Le projet de Browning West, qui a reçu le soutien ferme des actionnaires, comme en témoigne le résultat de la course aux procurations ayant mené à l'élection du nouveau conseil, comprenait un plan opérationnel visant à créer une valeur importante pour les actionnaires.

Afin d'atteindre cet objectif audacieux et d'harmoniser pleinement les efforts de la direction avec les intérêts des actionnaires, le comité des RH a proposé un régime incitatif ambitieux (le « RIA »), qui a été adopté par le nouveau conseil en décembre 2024.

Les objectifs clés du RIA sont les suivants :

1. obtenir un cours de l'action d'au moins 100 \$ d'ici le 11 décembre 2028 (la fin d'une période de quatre ans), qui peut être prolongée d'une cinquième année se clôтурant le 11 décembre 2029, sous réserve de rajustements des paiements;
2. remettre aux participants du régime une partie de la valeur créée pour les actionnaires;
3. être entièrement *conditionnel*, selon des objectifs échelonnés, et exiger une appréciation importante du cours de l'action avant tout paiement, le paiement maximal étant versé lorsque la valeur pour les actionnaires maximale a été obtenue;
4. fidéliser, motiver et inciter les membres de la haute direction et les employés clés à viser la réussite de la stratégie à long terme d'avenir;
5. mobiliser au maximum les dirigeants, autres que le chef de la direction et les membres de la haute direction;
6. être abordable et aligné sur l'atteinte des cibles d'affaires;
7. être en sus de la rémunération annuelle, pour récompenser les résultats extraordinaires.

## Structure du régime et participation au régime

Afin d'harmoniser pleinement les efforts de la direction, le RIA s'applique au président et chef de la direction, aux membres de la haute direction ainsi qu'à environ 200 cadres au sein de l'organisation, dans tous les secteurs d'activité et pays où Gildan exerce ses activités. Le comité des RH croit qu'il s'agit du groupe clé qui permettra de générer un rendement significatif au cours des cinq prochaines années.

L'octroi prend la forme d'une attribution non récurrente d'UAR visant des actions nouvelles dilutives pour chaque participant. Le RIA a une durée de quatre ans, mais il peut être prolongé d'une cinquième année. Il repose sur l'atteinte de seuils minimaux du cours de l'action, avec la possibilité d'obtenir un pourcentage d'acquisition des droits plus élevé et un paiement plus élevé à chaque seuil successif. Les conditions liées au cours de l'action, les pourcentages d'acquisition des droits en fonction du rendement et les paiements cumulatifs sont présentés dans le tableau suivant. Le paiement maximal est plafonné à 100 % de l'attribution.

Condition liée au cours de l'action (\$ US)	Acquisition des droits en fonction du rendement	Paiement éventuel cumulatif	
75,00 \$	10 %	10 %	Le cours de l'action doit être maintenu en moyenne pendant
82,50 \$	20 %	30 %	

### NOUVEAU EN 2024

Un régime incitatif ambitieux spécial a été conçu pour permettre d'atteindre un objectif audacieux afin d'accroître la valeur pour les actionnaires et d'augmenter considérablement le cours des actions de Gildan.

Le régime incitatif ambitieux a été proposé par le comité des RH et approuvé par le nouveau conseil en décembre 2024.

90,00 \$	30 %	60 %	une période de 30 jours de bourse
100,00 \$	40 %	100 %	pour que le seuil minimal d'un cours soit atteint.

La cible du cours de l'action de 100 \$ est légèrement supérieure au double du cours de l'action de Gildan de décembre 2024 et environ le triple du cours de l'action de mai 2024.

## Autres caractéristiques

### Création d'une valeur soutenue

Le régime est conçu pour soutenir un cours de l'action durable plus élevé :

- il n'y a aucun paiement avant la fin de la quatrième année, même si les seuils minimaux du cours de l'action sont obtenus avant ce moment;
- le paiement est plafonné à 50 % de la valeur de l'attribution à la fin de la quatrième année, le restant du montant étant versé, le cas échéant, à la fin de la cinquième année.

Dans les cas où les seuils minimaux du cours de l'action ne sont pas atteints d'ici la fin de la période de quatre ans, les participants au régime pourraient bénéficier d'une prolongation d'un an (la cinquième année), sous réserve des rajustements suivants :

- si le seuil minimum du cours de l'action de 100 \$ est atteint au cours de la cinquième année du régime, le paiement est réduit de 15 %, pour un maximum de 85 % du paiement total;
- si le seuil minimum du cours de l'action de 90 \$ est atteint, le paiement est réduit de 10 %, pour un maximum de 50 % du paiement total;
- si le cours de l'action atteint 110 \$, les participants au régime ont alors le droit de recevoir la totalité du paiement, soit 100 %.

Au cours de la première année du régime, des attributions seront faites aux nouveaux employés admissibles et des ajustements seront effectués aux attributions initiales faites aux employés ayant eu une promotion au cours de cette période.

### Conditions restrictives d'acquisition des droits

Les attributions aux termes du RIA sont également assujetties à des conditions d'acquisition des droits plus restrictives pour les employés qui sont admissibles à la politique de retraite pour le RILT ou dont l'emploi prend fin sans motif valable pendant la période d'acquisition des droits. Seules les personnes admissibles à une retraite complète conformément à la politique de retraite pour le RILT peuvent recevoir un paiement proportionnel, et seulement si leur date de départ à la retraite survient après le début de la troisième année du régime. Par conséquent, les participants qui prennent leur retraite avant le 12 décembre 2026 ne sont pas admissibles à recevoir un paiement.

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, y compris l'élimination d'un poste, un paiement proportionnel est versé uniquement si la fin d'emploi d'un participant au régime survient au cours de la quatrième ou cinquième année du régime. Ces modalités ont pour but de s'assurer que les participants au régime qui reçoivent un paiement aux termes du RIA ont contribué à l'atteinte des résultats pendant une assez longue période. Un paiement peut également être versé en cas de décès ou d'invalidité permanente. Dans tous les cas, le paiement est conditionnel à l'atteinte d'un ou de plusieurs seuils minimaux du cours de l'action.

### Processus de gouvernance dans la conception et l'évaluation du régime

Le comité des RH a retenu les services d'un consultant en rémunération indépendant, Hugessen Consulting, pour fournir une expertise et une analyse comparative à l'égard de ce type de régime incitatif.

Après la phase de conception, et avant son approbation, le conseil a consulté plusieurs des grands actionnaires de Gildan, qui représentent ensemble plus de 32 % de nos actions ordinaires émises et en circulation, pour obtenir leur opinion sur le régime et s'assurer que les objectifs du régime incitatif ambitieux concordaient avec leurs intérêts. Bien qu'ils aient tous appuyé le régime global, des éléments mineurs concernant la conception du régime ont été soulignés au cours de

certaines rencontres, principalement au sujet de l'écart des conditions liées au prix. Des rajustements ont été apportés pour tenir compte des commentaires reçus des actionnaires, notamment par une augmentation des seuils minimaux les plus bas afin de réduire l'écart, ce qui fait en sorte que le régime est davantage orienté vers des seuils minimaux du cours de l'action plus élevés. Le régime incitatif ambitieux, tel qu'il a été mis en œuvre, reflète les résultats de ce processus d'interaction et de la rétroaction reçue des actionnaires. Le RIA a par la suite été approuvé à l'unanimité par le comité des RH et le conseil.

## Attributions aux termes du RIA pour 2024

Les attributions aux termes du RIA pour 2024 reposaient sur une juste valeur correspondant à 1,5 fois la cible annuelle du RILT (non récurrente) du participant et exprimées en nombre d'unités. Le comité des RH croit que ce niveau d'attribution représente un incitatif judicieux pour les participants, tout en demeurant abordable pour la Société, les attributions étant amorties sur une période de cinq ans. Aucun équivalent de dividende n'est versé ni ne s'accumule, et ce, afin de maintenir les niveaux cibles d'attribution et de paiement pendant toute la période d'acquisition des droits.

Le RIA a été structuré de manière à procurer plus de 98 % de la valeur créée aux actionnaires, et moins de 2 % à la direction. Ce ratio a été obtenu en comparant la valeur d'acquisition des droits aux unités visant des actions nouvelles octroyées le 12 décembre 2024 si tous les seuils minimaux étaient atteints (acquisition des droits à 100 %), soit une valeur de 100 \$ du cours de l'action, avec la valeur qui serait obtenue pour les actionnaires à ce même cours de l'action (en supposant que le nombre d'actions en circulation et le niveau de dividende demeurent constants pendant la période). Nous croyons que cela est raisonnable compte tenu de l'augmentation importante du cours de l'action dont bénéficieraient les actionnaires si les objectifs audacieux du RIA étaient atteints.

Voici les attributions aux termes du RIA octroyées pour 2024 :

	Salaire	X	RILT cible (en pourcentage du salaire de base)	X	=	Attribution incitative à long terme pour 2024	
					=	Juste valeur (\$) <sup>1</sup>	UAR (n <sup>bre</sup> )
Glenn J. Chamandy	1 250 000 \$		700 %	1,5 fois		13 124 988 \$	599 041
Rhodri J. Harries	886 954 \$		250 %	1,5 fois		3 326 069 \$	151 806
Benito A. Masi	685 172 \$		225 %	1,5 fois		2 312 447 \$	105 543
Chuck J. Ward	725 000 \$		225 %	1,5 fois		2 446 865 \$	111 678
Jason DeHaan	513 649 \$		70 %	1,5 fois		539 315 \$	24 615

1 Dans ce tableau, la *juste valeur* représente la valeur du nombre d'unités attribuées, tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 99.

La valeur en dollars réalisée par chaque membre de la haute direction visé dépendra du nombre de seuils minimaux atteints pendant la période d'acquisition, que ces seuils aient été atteints au cours de la première période de quatre ans ou de la période de prolongation, ainsi que du cours de l'action de Gildan aux dates d'acquisition des droits. Un maximum de 50 % de l'attribution totale peut être versé après quatre ans, la valeur restante applicable étant payable à la fin de la cinquième année.

Les unités détenues dans le cadre du RIA ne sont pas prises en compte dans nos exigences d'actionnariat (voir la page 81).

## RENDEMENT DES ACTIONS ET RATIOS DU COÛT ASSOCIÉ AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

### Rendement total pour les actionnaires

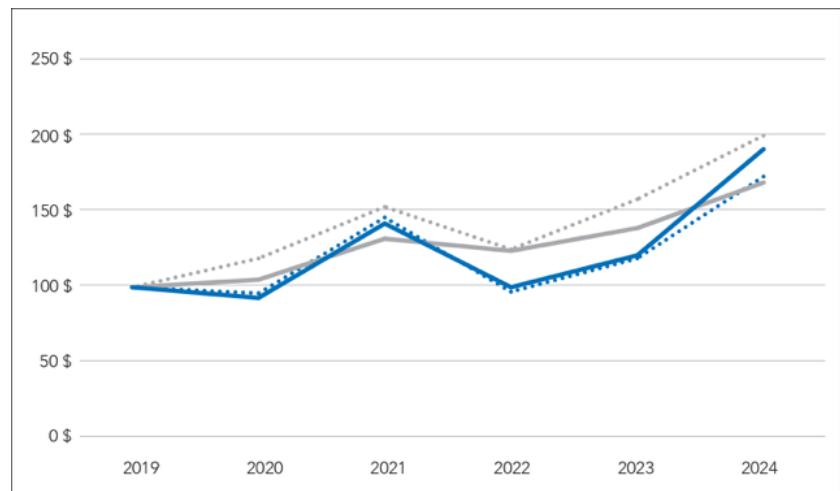
Le graphique ci-après compare le rendement total pour les actionnaires des actions ordinaires de Gildan au rendement de deux principaux indices du marché :

- l'indice composé S&P/TSX (rendement total), pour indiquer la valeur des actions ordinaires de Gildan libellées en dollars canadiens;
- l'indice composé S&P 500 (rendement total), car le dollar américain est notre monnaie fonctionnelle de communication de l'information.

Le graphique suppose un investissement de 100 \$ (et de 100 \$ CA) dans les actions ordinaires de Gildan le 30 décembre 2019 et le compare à un investissement semblable dans deux indices du marché, et il suppose le réinvestissement des dividendes.

### À PROPOS DES MONNAIES

Une part importante de nos produits des activités ordinaires est générée en dollars américains, notre monnaie de communication de l'information. Une fluctuation de la valeur du dollar canadien par rapport au dollar américain aura une incidence sur la valeur des actions ordinaires de Gildan libellées en dollars canadiens.



	Exercices					
	30 déc. 2019	2020	2021	2022	2023	2024
— Gildan (\$ CA)	100 \$ CA	93 \$	142 \$	100 \$	121 \$	191 \$
— Indice composé S&P/TSX (\$ CA) (rendement total)	100 \$ CA	105 \$	132 \$	124 \$	139 \$	169 \$
····· Gildan	100 \$	96 \$	146 \$	97 \$	119 \$	173 \$
--- Indice composé S&P 500 (rendement total)	100 \$	119 \$	153 \$	125 \$	158 \$	200 \$

Le RTA de Gildan au cours de la période de cinq ans indique une tendance générale à la hausse, qu'il soit exprimé en dollars canadiens ou en dollars américains.

Comme indiqué ci-dessous à la rubrique « Ratios du coût associé aux membres de la haute direction » ci-dessous, en ce qui concerne la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés au cours de la période de cinq ans :

- la rémunération totale a diminué en 2021 par rapport à 2020, principalement en raison des attributions de titres de capitaux propres spéciales non récurrentes faites au cours de 2020;
- la rémunération totale a légèrement diminué en 2022, et a par ailleurs également légèrement diminué en 2023, principalement en raison des attributions aux termes du RICT qui étaient sous la cible en 2022 et en raison de la partie financière du RICT qui n'a généré aucun paiement pour 2023;
- la rémunération totale a considérablement augmenté en 2024, car elle comprend les indemnités de cessation d'emploi de M. Tyra, la rémunération rétroactive de M. Chamandy, la valeur des attributions aux termes du RIA spécial de décembre 2024, ainsi que les attributions de maintien en poste versées au premier semestre de 2024.

La valeur globale de la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés peut fluctuer d'un exercice à l'autre et peut ne pas être en corrélation avec la tendance du RTA en raison de plusieurs facteurs :

- les changements au sein des membres de la haute direction visés au cours de la période peuvent refléter des niveaux de rémunération cible et de rémunération réelle variables;
- les attributions de titres non récurrentes occasionnelles peuvent donner lieu à des variations importantes de la rémunération totale d'une année à l'autre. La valeur réalisée en dernier ressort au titre des attributions faites aux termes du RILT dépend du rendement par rapport aux mesures et aux cibles de rendement préétablies et du rendement du cours de nos actions lors de l'acquisition des droits aux attributions;
- la rémunération peut être rajustée pour rester concurrentielle par rapport au marché et au groupe de référence en matière de rémunération en particulier, et pour refléter tout changement dans la portée des responsabilités des membres de la haute direction;
- les attributions aux termes du RICT ne sont pas directement liées au RTA puisque les incitatifs annuels sont principalement fondés sur le rendement de notre entreprise, plus précisément sur deux mesures financières essentielles (le BPA dilué ajusté et les produits des activités ordinaires).

### Ratios du coût associé aux membres de la haute direction

Le tableau ci-après indique le lien entre la rémunération totale déclarée des membres de la haute direction visés et le rendement de Gildan au cours des cinq derniers exercices. Nous exprimons la rémunération totale des membres de la haute direction visés en pourcentage du revenu net (de la perte nette) après impôt / du bénéfice net (de la perte nette) de la Société et en pourcentage de la capitalisation boursière à la fin de l'exercice applicable pour indiquer le coût associé aux membres de la haute direction.

	2020	2021	2022	2023	2024	2024
					(incluant M. Tyra et les attributions aux termes du RIA <sup>4</sup> )	(excluant M. Tyra et les attributions aux termes du RIA)
Total de la rémunération des membres de la haute direction visés <sup>1,2,3</sup>	33 277 884 \$	22 823 912 \$	20 767 582 \$	20 432 516 \$	70 327 796 \$	31 535 133 \$
Total de la rémunération des membres de la haute direction visés en pourcentage du bénéfice net total (de la perte nette totale)	(14,77 %)	3,76 %	3,84 %	3,83 %	17,54 %	7,86 %
Total de la rémunération des membres de la haute direction visés en pourcentage de la capitalisation boursière totale	0,60 %	0,28 %	0,42 %	0,36 %	0,85 %	0,38 %

1. Le *Total de la rémunération des membres de la haute direction visés* représente la rémunération totale, comme elle est indiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour chaque exercice.
2. La somme pour 2023 exclut la rémunération d'administrateur supplémentaire versée à M. Leavitt en sa qualité de président et chef de la direction par intérim pour la période du 10 décembre 2023 au 31 décembre 2023 (voir notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction précédente pour plus de détails).
3. La somme pour 2024 exclut la rémunération d'administrateur supplémentaire versée à M. Leavitt dans ses fonctions de président et chef de la direction par intérim pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 14 janvier 2024 (voir *Rémunération des administrateurs en 2024* aux pages 29 et 30 pour plus de détails). Le montant comprend les paiements rétroactifs versés à M. Chamandy et les indemnités de cessation d'emploi de M. Tyra, comme il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 99.
4. Ce montant comprend la rémunération déclarée de 17 042 979 \$ pour M. Tyra ainsi qu'une somme de 21 749 684 \$ au titre d'attributions aux termes du régime incitatif ambitieux spécial.

## RENSEIGNEMENTS SUR LA RÉMUNÉRATION DE 2024

### TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-après présente les renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction visés pour les exercices 2024 (clos le 29 décembre 2024), 2023 (clos le 31 décembre 2023) et 2022 (clos le 1<sup>er</sup> janvier 2023). Tous les montants sont exprimés en dollars américains et tout montant applicable dans une autre devise a été converti en dollars américains.

#### Réintégration de Glenn J. Chamandy en qualité de président et chef de la direction

Glenn J. Chamandy a réintégré son poste de président et chef de la direction le 24 mai 2024. Étant donné que les indemnités de cessation d'emploi de M. Chamandy n'avaient pas encore été réglées à la date de sa réintégration et que celui-ci a accepté de renoncer à toute indemnité de départ à laquelle il aurait eu droit dans le cadre de son congédiement par le conseil précédent, après son congédiement, le conseil a décidé de rétablir sa rémunération et de lui verser celle à laquelle il aurait eu droit pour la période du 11 décembre 2023 au 23 mai 2024, comme s'il était demeuré en poste. Selon les dispositions du régime et à des fins de commodité, les éléments ont été payés rétroactivement, réglés ou rétablis avec effet rétroactif. Ainsi, la rémunération pour 2024 comprend des attributions et des paiements supplémentaires liés à cette affaire, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous, et qui sont décrits plus en détail dans les notes de bas de page. Tel qu'il est précisé précédemment, après sa réintégration à titre de président et chef de la direction, M. Chamandy a accepté de renoncer à toutes les indemnités de départ auxquelles il aurait pu avoir droit dans le cadre de son congédiement par le conseil précédent.

Vous trouverez des renseignements sur la rémunération des exercices précédents dans nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction antérieures, qui ont été déposées sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

	Exercice	Salaire <sup>4</sup>	Attributions fondées sur des actions <sup>5</sup>	Attributions fondées sur des options	Valeur du régime incitatif annuel <sup>6</sup>	Régime de retraite <sup>7</sup>	Autre rémunération <sup>8</sup>	Rémunération totale
<b>Glenn J. Chamandy<sup>1</sup></b>	2024	1 250 000 \$ <sup>9</sup>	23 053 823 \$ <sup>11,12</sup>	–	2 043 750 \$ <sup>17</sup>	63 662 \$ <sup>18</sup>	497 695 \$ <sup>20</sup>	26 908 930 \$ <sup>30</sup>
Président et chef de la direction (en date du 24 mai 2024 et auparavant jusqu'au 10 décembre 2023)	2023	1 177 885 \$ <sup>10</sup>	7 922 606 \$ <sup>12</sup>	–	0 \$ <sup>27</sup>	62 443 \$	1 072 022 \$	10 234 956 \$
	2022	1 250 000 \$	6 778 359 \$ <sup>12</sup>	–	1 690 500 \$	58 863 \$	109 966 \$	9 887 688 \$
<b>Rhodri J. Harries<sup>28</sup></b>	2024	882 801 \$	7 075 349 \$ <sup>12,13</sup>	–	721 690 \$	44 661 \$	–	8 724 501 \$
Premier vice-président, chef des services financiers et administratifs	2023	852 396 \$	2 281 104 \$ <sup>12</sup>	–	127 859 \$	43 347 \$	–	3 304 708 \$
	2022	820 677 \$	2 209 235 \$ <sup>12</sup>	–	554 942 \$	38 605 \$	–	3 623 458 \$
<b>Benito A. Masi</b>	2024	681 964 \$	5 378 696 \$ <sup>12,14</sup>	–	557 505 \$	32 438 \$ <sup>19</sup>	407 329 \$ <sup>21</sup>	7 057 932 \$
Président, fabrication	2023	658 476 \$	1 431 130 \$ <sup>12</sup>	–	98 771 \$	33 590 \$ <sup>19</sup>	401 728 \$	2 623 696 \$
	2022	633 973 \$	1 388 380 \$ <sup>12</sup>	–	428 693 \$	30 463 \$ <sup>19</sup>	386 523 \$	2 868 031 \$
<b>Chuck J. Ward<sup>29</sup></b>	2024	714 615 \$	6 602 298 \$ <sup>12,15</sup>	–	584 198 \$	35 625 \$	353 494 \$ <sup>22</sup>	8 290 230 \$
Président, ventes, marketing et distribution	2023	646 538 \$	1 403 875 \$ <sup>12</sup>	–	96 981 \$	32 292 \$	421 852 \$ <sup>16</sup>	2 601 538 \$
	2022	614 615 \$	1 349 340 \$ <sup>12</sup>	–	415 603 \$	30 625 \$	319 234 \$	2 729 416 \$
<b>Jason DeHaan</b>	2024	509 386 \$	1 003 687 \$ <sup>12,16</sup>	–	388 662 \$	21 240 \$	380 249 \$ <sup>23</sup>	2 303 224 \$
Chef de l'information	2023	492 118 \$	411 263 \$ <sup>12</sup>	–	120 569 \$	25 228 \$	269 793 \$	1 318 972 \$
	2022	474 855 \$	405 782 \$ <sup>12</sup>	–	305 823 \$	22 398 \$	97 675 \$	1 306 533 \$
<b>Craig A. Leavitt<sup>2</sup></b>	2024	–	–	–	–	–	–	–
Président et chef de la direction par intérim (du 10 décembre 2023 au 15 janvier 2024)								
<b>Vincent J. Tyra<sup>3</sup></b>	2024	451 923 \$ <sup>24</sup>	– <sup>25</sup>	–	–	21 476 \$	16 569 580 \$ <sup>26</sup>	17 042 979 \$
Ancien président et chef de la direction (du 15 janvier 2024 au 23 mai 2024)								

Changements au sein de la direction

- Le conseil précédent a congédié M. Chamandy à titre de président et chef de la direction le 10 décembre 2023. M. Chamandy a réintégré son poste le 24 mai 2024 après le résultat de la course aux procurations et la nomination du nouveau conseil.

2. M. Leavitt, administrateur de Gildan de mai 2018 au 1<sup>er</sup> mai 2024, a été nommé par le conseil précédent à titre de président et chef de la direction par intérim à compter du 10 décembre 2023, poste qu'il a occupé jusqu'au 14 janvier 2024. Il a reçu une rémunération d'administrateur supplémentaire pour assumer ces fonctions (voir la page 29).
3. M. Tyra a démissionné du poste de président et chef de la direction le 23 mai 2024.

#### Salaire

4. Salaire gagné par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice applicable. Le salaire de base annualisé peut différer selon le moment des augmentations de salaire ou dans d'autres circonstances.

#### Attributions fondées sur des actions

5. Valeur totale des attributions incitatives à long terme faites au cours de l'exercice applicable. Comprend les attributions annuelles d'UAR (et une combinaison d'UAR et d'UAI dans le cas de M. DeHaan), le montant correspondant attribué par la Société sous forme d'UAI visant des actions émises aux termes du PRICT à l'égard de la prime versée dans le cadre du RICT pour l'exercice antérieur (voir la page 88), les attributions aux termes du RIA, l'émission d'UAI à M. Chamandy relativement à sa réintégration comme président et chef de la direction en remplacement de ses unités pour les reports de 2023 et de 2022 aux termes du PRICT (qui ont automatiquement été perdues au moment de son congédiement sans motif valable), ainsi que les attributions non récurrentes individuelles pour MM. Harries, Masi et Ward. Voir les notes de bas de page 13, 14 et 15 ci-dessous. Certains montants ont été arrondis au dollar entier le plus près.

Étant donné que le régime incitatif ambitieux est lié à un rendement élevé et qu'il est entièrement conditionnel et que la juste valeur de la date d'octroi est déclarée sur une seule année, il pourrait être utile d'évaluer le programme de rémunération pour 2024, en excluant les attributions aux termes du RIA. Les montants qui seraient indiqués dans les colonnes *Attributions fondées sur des actions* et *Rémunération totale* dans cet autre scénario sont présentés dans le tableau ci-dessous.

	Attributions fondées sur des actions		Rémunération totale	
	Excluant le RIA	Incluant le RIA	Excluant le RIA	Incluant le RIA
Glenn J. Chamandy	9 928 835 \$	23 053 823 \$	13 783 942 \$	26 908 930 \$
Rhodri J. Harries	3 749 280 \$	7 075 349 \$	5 398 431 \$	8 724 501 \$
Benito A. Masi	3 066 249 \$	5 378 696 \$	4 745 485 \$	7 057 932 \$
Chuck J. Ward	4 155 433 \$	6 602 298 \$	5 843 365 \$	8 290 230 \$
Jason DeHaan	464 372 \$	1 003 687 \$	1 763 909 \$	2 303 224 \$

Sauf pour M. Chamandy, le nombre d'UAR (et d'UAI dans le cas de M. DeHaan) visées par des attributions annuelles correspond au quotient de l'attribution cible par le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le dernier jour de bourse précédant les attributions, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

Date d'attribution	31 mai 2024	24 février 2023	25 février 2022
Cours des actions (NYSE)	37,32 \$	32,14 \$	39,04 \$

Le nombre d'UAI servant à déterminer le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT correspond au quotient de la valeur du montant différé par le cours de clôture à la NYSE indiqué dans le tableau ci-dessus pour les attributions de 2024, 2023 et 2022.

Pour M. Chamandy, son attribution annuelle aux termes du RILT pour 2024 et le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2024, 2023 et 2022 ont été déterminés selon un cours de clôture de l'action de 41,34 \$ à la NYSE le 2 août 2024.

L'attribution aux termes du RIA a une juste valeur de 21,91 \$ par unité et a été établie d'après les hypothèses suivantes :

- une date d'octroi du 12 décembre 2024
- une date d'expiration du 11 décembre 2028
- une date de fin du délai de grâce du 11 décembre 2029
- l'acquisition maximale des droits de 100 %, selon les conditions d'acquisition de droits suivantes : les droits aux unités sont acquis advenant que la Société obtienne un cours de l'action moyen sur 30 jours pour chaque cible relative du cours de l'action sur une période de rendement de quatre ans et, si le pourcentage maximal d'acquisition des droits n'est pas atteint à la fin de la période de rendement de quatre ans et que le cours de l'action moyen de la cinquième année atteint 90 \$ (réduction de 10 %), ou 100 \$ (réduction de 15 %) ou 110 \$ ou plus (aucune réduction), une acquisition de droits supplémentaire au cours de la cinquième année du délai de grâce est possible.

On a utilisé la méthode de Monte-Carlo d'après les mouvements géométriques browniens pour évaluer la juste valeur marchande des unités, selon un cours de l'action de 48,82 \$, soit le cours de clôture des actions de la Société à la NYSE le 11 décembre 2024, et selon une volatilité historique sur quatre ans de 31,81 %, les taux sans risque de Bloomberg fondés sur la courbe du taux SOFR en dollars américains et un rendement en dividendes reposant sur le rendement en dividendes sur 12 mois de Gildan au 10 décembre 2024.

#### Régime incitatif annuel

6. Comprend la valeur totale des attributions gagnée aux termes de notre RICT par chaque membre de la haute direction visé pour chaque exercice applicable avant déduction d'une portion du RICT, reportée aux termes du PRICT. Les membres de la haute direction visés peuvent choisir de reporter jusqu'à 25 % de leur paiement aux termes du RICT pour l'exercice 2024 au cours de l'exercice 2025. Les montants aux termes du RICT reportés par des membres de la haute direction visés sont décrits dans la note de bas de page 12 ci-dessous (pour chaque exercice applicable).

#### Valeur du régime de retraite

7. Représente les cotisations de la Société.

#### Autre rémunération

8. Comprend les 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. Le type et le montant de chaque avantage indirect dont la valeur excède 25 % de la valeur totale des avantages indirects déclarés pour chacun des membres de la haute direction visés sont présentés séparément pour chacun d'eux, selon le cas.
9. Salaire de base à compter du 24 mai 2024, ainsi que la tranche rétroactive de son salaire de base pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 23 mai 2024.
10. Salaire de base jusqu'au 10 décembre 2023. Le paiement rétroactif de la période du 11 décembre au 31 décembre 2023 a été versé en 2024 et, par conséquent, il est indiqué dans la colonne « Autre rémunération » de l'exercice 2024.
11. Comprend l'attribution annuelle pour 2024 (8 749 983 \$), le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2024 (93 718 \$), la juste valeur à la date d'attribution pour le RIA (13 124 988 \$), ainsi que la réémission du montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2023 et 2022 (562 803 \$ et 522 331 \$, respectivement, et tel qu'il est indiqué dans nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction antérieures).

12. Chacun des membres de la haute direction visés a choisi de reporter une partie de son paiement aux termes du RICT pour les exercices 2021, 2022 et 2023, de sorte que le montant déclaré pour 2022, 2023 et 2024 comprend le montant correspondant de la Société (aux termes des attributions fondées sur des actions) comme suit :

	2024	2023	2022
Glenn Chamandy	93 718 \$	422 609 \$	465 864 \$
Rhodri Harries	31 946 \$	138 716 \$	149 249 \$
Benito Masi	24 669 \$	107 155 \$	115 324 \$
Chuck Ward	24 221 \$	103 876 \$	99 356 \$
Jason DeHaan	30 117 \$	76 429 \$	80 657 \$

13. Comprend l'attribution annuelle de 2024 (2 217 368 \$), le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2024 (31 946 \$), la juste valeur à la date d'attribution pour le RIA (3 326 069 \$), ainsi que 1 499 965 \$ pour son attribution de maintien en poste fondée sur les objectifs de 2024.
14. Comprend l'attribution annuelle de 2024 (1 541 615 \$), le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2024 (24 669 \$), la juste valeur à la date d'attribution pour le RIA (2 312 447 \$), ainsi que 1 499 965 \$ pour son attribution de maintien en poste fondée sur les objectifs de 2024.
15. Comprend l'attribution annuelle de 2024 (1 631 220 \$), le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2024 (24 221 \$), la juste valeur à la date d'attribution pour le RIA (2 446 865 \$), ainsi que 2 499 992 \$ pour son attribution de maintien en poste fondée sur les objectifs de 2024.
16. Comprend l'attribution annuelle de 2024 (434 256 \$), le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2024 (30 117 \$) et la juste valeur à la date d'attribution pour le RIA (539 315 \$).
17. M. Chamandy avait le droit de participer au RICT d'après une année complète pour tout l'exercice 2024, dans le cadre de ses conditions d'emploi après sa réintégration à titre de président et chef de la direction.
18. Comprend un montant de 26 887 \$ représentant la cotisation rétroactive pour la période du 11 décembre 2023 au 23 mai 2024, dans le cadre de ses conditions d'emploi après sa réintégration à titre de président et chef de la direction.
19. Les montants du compte RERC de M. Masi sont enregistrés en dollars canadiens mensuellement selon le taux mensuel moyen de la Banque du Canada et convertis en dollars américains selon le taux de change de la Banque du Canada le dernier jour de bourse de chaque exercice : 1,4416 au 27 décembre 2024; 1,3226 au 29 décembre 2023 et 1,3544 au 30 décembre 2022.
20. Comprend 375 000 \$ au titre d'une prime versée à M. Chamandy au cours de l'exercice 2023, laquelle a été annulée sur une base discrétionnaire par le conseil précédent en 2024, puis rétablie par le nouveau conseil dans le cadre des conditions d'emploi de M. Chamandy après sa réintégration à titre de président et chef de la direction.
21. Comprend 150 964 \$ au titre des frais d'hébergement en tant qu'expatrié et 170 491 \$ au titre d'une allocation internationale pour expatriation.
22. Comprend 108 000 \$ au titre des frais d'hébergement en tant qu'expatrié et 107 192 \$ au titre d'une allocation internationale pour expatriation.
23. Comprend 369 662 \$ relativement à la protection fiscale.
24. Salaire de base pour la période du 15 janvier au 23 mai 2024.
25. Compte tenu de la période d'interdiction des opérations prolongée, l'attribution qui avait été approuvée par le conseil n'a pas été convertie en UAR à la date de la cessation d'emploi de M. Tyra.
26. Représente le paiement forfaitaire versé à M. Tyra dans le cadre de la cessation de son emploi auprès de la Société. Voir la page 110 pour une description des montants versés à M. Tyra conformément aux dispositions en matière de cessation d'emploi de son contrat d'emploi et de la convention visant un changement de contrôle.
27. M. Chamandy n'a pas reçu de paiement aux termes du RICT pour l'exercice 2023, car le conseil précédent a exercé son pouvoir discrétionnaire et décidé qu'il ne recevrait aucun paiement. Cette décision a été annulée par le nouveau conseil et M. Chamandy a reçu sa prime après son retour en qualité de président et chef de la direction. Par conséquent, un paiement de 375 000 \$, représentant son droit au RICT comme s'il n'avait pas quitté la Société, est inclus dans le montant indiqué dans la colonne Autre rémunération pour l'exercice 2024.
28. Tel qu'il a été annoncé le 19 février 2025, M. Harries a informé le conseil d'administration de son intention de prendre sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et Luca Barile, auparavant chef de la direction financière, ventes, marketing and distribution, a succédé à M. Harries à titre de premier vice-président, chef de la direction financière avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2025. M. Harries demeurera chef des services administratifs jusqu'à sa retraite.
29. Tel qu'il a été annoncé le 19 février 2025, M. Ward a été nommé premier vice-président, chef de l'exploitation avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2025.
30. La Rémunération totale de M. Chamandy comprend une valeur de 1 535 855 \$ qui n'est pas attribuable au programme de rémunération de l'exercice 2024 (les « éléments réémis »), composée de la prime annuelle de 2023 qui n'a pas été payée précédemment (voir note de bas de page 20), de la réémission de ses attributions correspondantes de l'employeur pour 2022 et 2023 aux termes du PRICT (voir note de bas de page 14), et du salaire rétroactif et des cotisations de retraite pour la période allant du 11 décembre au 31 décembre 2023. Comprend également un montant de 13 783 942 \$ pour le RIA, comme décrit dans la note de bas de page 5 ci-dessus. Le tableau ci-dessous compare la rémunération totale incluant et excluant ces éléments.

	Rémunération totale déclarée	Éléments réémis exclus	RIA et éléments réémis exclus
Glenn J. Chamandy	26 908 930 \$	25 373 075 \$	12 248 087 \$

## ATTRIBUTIONS AUX TERMES DE RÉGIMES INCITATIFS

Le tableau ci-après indique les attributions incitatives fondées sur des titres de capitaux propres en cours des membres de la haute direction visés à la fin de l'exercice 2024.

	Attributions fondées sur des actions					Attributions fondées sur des actions			
	Date d'émission	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1</sup>	Date d'émission	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>2,3</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>4</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Glenn J. Chamandy <sup>5</sup>						12 déc. 2024	599 041	—	
						5 août 2024	213 515 <sup>7</sup>	10 005 313 \$	
						5 août 2024	4 572 <sup>8</sup>	214 244 \$	
						5 août 2024	13 733 <sup>9</sup>	643 528 \$	
						24 févr. 2023	243 762 <sup>10</sup>	11 422 687 \$	
						25 févr. 2022	172 735 <sup>10,12</sup>	8 094 362 \$	
Rhodri J. Harries	17 août 2015	282 737 <sup>6</sup>	42,27 \$ CA	16 août 2026	4 965 941 \$	12 déc. 2024	151 806	—	
						31 mai 2024	40 544 <sup>11</sup>	1 899 892 \$	
						31 mai 2024	59 936	2 808 601 \$	
						31 mai 2024	1 726 <sup>8</sup>	80 880 \$	
						24 févr. 2023	9 016 <sup>8</sup>	422 490 \$	
						24 févr. 2023	69 631	3 262 909 \$	
						25 févr. 2022	56 369 <sup>12</sup>	2 641 451 \$	
Benito A. Masi						12 déc. 2024	105 543	—	
						31 mai 2024	40 544 <sup>13</sup>	1 899 892 \$	
						31 mai 2024	41 670	1 952 656 \$	
						31 mai 2024	1 322 <sup>8</sup>	62 418 \$	
						24 févr. 2023	6 964 <sup>8</sup>	326 333 \$	
						24 févr. 2023	43 031	2 016 433 \$	
						25 févr. 2022	34 835 <sup>12</sup>	1 632 368 \$	
Chuck J. Ward						12 déc. 2024	111 678	—	
						31 mai 2024	67 575 <sup>14</sup>	3 166 565 \$	
						31 mai 2024	44 092	2 066 151 \$	
						31 mai 2024	1 308 <sup>8</sup>	61 293 \$	
						24 févr. 2023	6 752 <sup>8</sup>	316 399 \$	
						24 févr. 2023	42 252	1 979 929 \$	
						25 févr. 2022	34 204 <sup>12</sup>	1 602 799 \$	
Jason DeHaan						12 déc. 2024	24 615	—	
						31 mai 2024	5 869	275 021 \$	
						31 mai 2024	5 869	275 021 \$	
						31 mai 2024	1 628 <sup>8</sup>	76 288 \$	
						24 févr. 2023	5 441	254 965 \$	
						24 févr. 2023	5 441	254 965 \$	
						24 févr. 2023	4 968 <sup>8</sup>	232 800 \$	
						25 févr. 2022	4 448 <sup>12</sup>	208 433 \$	
						25 févr. 2022	4,448 <sup>12</sup>	208 433 \$	
Craig A. Leavitt <sup>15</sup>						—	—	—	
Vincent J. Tyra <sup>16</sup>						—	—	—	

- En fonction de la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de Gildan à la NYSE (46,86 \$) ou à la TSX (67,59 \$ CA), selon le cas, au 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse avant la fin de l'exercice, et le prix d'exercice des options, multiplié par le nombre d'options non exercées, exprimé en dollars américains. Pour les options dont le prix d'exercice est en dollars canadiens, la valeur totale a été convertie en dollars américains selon le taux de change de la Banque du Canada de 1,4416 le 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024.
- Comprend les UAI visant des actions nouvelles, les UAI visant des actions émises, les UAR et les équivalents de dividendes, et représente toutes les attributions en cours à la fin de l'exercice, y compris les attributions faites avant le dernier exercice clos. Le nombre d'UAR indiqué est présenté au niveau de la cible (100 %).

3. Comprend les unités d'actions incessibles supplémentaires attribuées en tant qu'équivalents de dividendes au même taux que les dividendes en espèces versés sur les actions ordinaires de Gildan en 2024. Les membres de la haute direction visés ont obtenu les dividendes suivants des UAI pour chacune de leurs attributions en cours respectives :

Date d'attribution	Glenn Chamandy*	Rhodri Harries	Benito Masi	Chuck Ward	Jason DeHaan
5 août 2024 (UAR)	1 856	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
5 août 2024 (report des incitatifs à court terme de 2024)	38	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
5 août 2024 (report des incitatifs à court terme de 2023)	340	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
31 mai 2024 (attributions de maintien en poste fondées sur les objectifs)	s.o.	352	352	587	s.o.
31 mai 2024 (report des incitatifs à court terme)	s.o.	14	10	10	14
31 mai 2024 (UAR/UAI)	s.o.	521	362	383	102
24 février 2023 (report des incitatifs à court terme)	s.o.	176	136	134	98
24 février 2023 (UAR)	6 066	1 367	845	830	214
25 février 2022 (UAR)	4 299	1 106	683	671	174

\* Dans le cadre du rétablissement des attributions de M. Chamandy, ce dernier a également reçu en 2024 les équivalents de dividendes de décembre 2023 à l'égard de ses UAR pour lesquelles l'annulation a été révoquée, qui sont inclus dans le tableau ci-dessus. Comprend 72 équivalents de dividendes en UAI pour le 5 août 2024 (report des incitatifs à court terme de 2023), 1 281 équivalents de dividendes en UAI pour le 24 février 2023 (UAR) et 908 équivalents de dividendes en UAI pour les lignes du 25 février 2022 (UAR) ci-dessus.

4. Valeur en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Gildan à la NYSE (46,86 \$) ou à la TSX (67,59 \$ CA), selon le cas, au 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024, exprimée en dollars américains. Pour les attributions dont le prix d'exercice est libellé en dollars canadiens, la valeur totale a été convertie en dollars américains selon le taux de change de la Banque du Canada de 1,4416 le 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024. Comprend les unités supplémentaires reçues en tant qu'équivalents de dividendes. Les UAR ont été calculées à la cible (100 %) et le RIA à 0 % puisqu'aucune cible n'a été atteinte à la fin de l'exercice. À l'acquisition maximale de tous les droits, les UAR provenant d'attributions annuelles auraient la valeur suivante :

	Glenn Chamandy	Rhodri Harries	Benito Masi	Chuck Ward	Jason DeHaan*
31 mai 2024 / 5 août 2024 (UAR de 2024)	20 010 626 \$	5 617 202 \$	3 905 312 \$	4 132 302 \$	550 042 \$
24 fév. 2023 (UAR de 2023)	22 845 394 \$	6 525 818 \$	4 032 866 \$	3 959 858 \$	509 930 \$
25 fév. 2022 (UAR de 2022)	16 188 724 \$	5 282 902 \$	3 264 736 \$	3 205 598 \$	416 866 \$

\* La moitié de l'attribution annuelle aux termes du RILT de M. DeHaan est composée d'UAR.

5. Le 24 mai 2024, M. Chamandy a réintégré son poste de président et chef de la direction. Ses attributions annuelles aux termes du RILT du 25 février 2022 et du 24 février 2023 ont été rétablies, y compris les équivalents de dividendes applicables depuis la date d'attribution. Le montant correspondant attribué par la Société aux termes du PRICT pour 2023 a été accordé de nouveau le 5 août 2024, ainsi que son attribution annuelle d'UAR de 2024 et l'attribution de 2024 aux termes du PRICT.
6. Font partie de la convention de signature de M. Harries, comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2016. Ces options ont une durée de dix ans.
7. Représente l'attribution annuelle d'UAR de 2024, qui a été approuvée après qu'il a réintégré son poste de président et chef de la direction.
8. Représente le report des incitatifs à court terme (voir la page 88). La moitié de l'attribution représente la tranche reportée du paiement d'incitatifs à court terme du membre de la haute direction visé et l'autre moitié représente le montant correspondant attribué par la Société.
9. Représente le montant correspondant attribué par la Société pour 2023 auquel M. Chamandy avait droit après le report d'une tranche de son RICT de l'exercice 2022. Cette attribution a été annulée en 2023, puis émise de nouveau le 5 août 2024 lorsqu'il a réintégré son poste de président et chef de la direction le 24 mai 2024. La rémission de l'attribution comprend des équivalents de dividendes en UAI qui ont été accumulés, ou qui auraient dû l'être, depuis la date d'attribution initiale.
10. Après la réintégration de M. Chamandy à titre de président et chef de la direction le 24 mai 2024, l'annulation de ses attributions annuelles d'UAR de 2022 et de 2023 a été révoquée. Le nombre d'unités rétablies comprend les équivalents de dividendes qu'il aurait reçus depuis la date d'attribution.
11. Représente l'attribution pour maintien en poste fondée sur les objectifs de 2024 de M. Harries. Les droits à cette attribution ont été acquis le 31 décembre 2024, date qui se situe dans l'exercice 2025.
12. Droits acquis à hauteur de 194,4 % le 24 février 2025 (voir la page 92).
13. Représente l'attribution pour maintien en poste fondée sur les objectifs de 2024 de M. Masi. Les droits à cette attribution ont été acquis le 31 décembre 2024, date qui se situe dans l'exercice 2025.
14. Représente l'attribution pour maintien en poste fondée sur les objectifs de 2024 de M. Ward. Les droits à une tranche de cette attribution (40 545 UAI) ont été acquis le 31 décembre 2024, date qui se tombe dans l'exercice 2025. Le restant des droits à cette attribution seront acquis le 31 décembre 2025.
15. Voir *Attributions fondées des actions en cours* à la page 30 pour d'autres renseignements sur les UAR détenues par M. Leavitt à la fin de l'exercice 2024.
16. M. Tyra a cessé d'être un employé le 23 mai 2024.

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

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions aux termes 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 29 décembre 2024.

	Attributions fondées sur des options - Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice <sup>1</sup>	Attributions fondées sur ses actions - Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice <sup>2</sup>	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice (incitatif à court terme)
Glenn J. Chamandy	–	17 948 964 \$ <sup>3</sup>	2 043 750 \$
Rhodri J. Harries	–	5 266 898 \$ <sup>4</sup>	721 690 \$
Benito A. Masi	–	3 317 110 \$ <sup>5</sup>	557 505 \$
Chuck J. Ward	–	1 739 313 \$ <sup>6</sup>	584 198 \$
Jason DeHaan	–	793 051 \$ <sup>7</sup>	388 662 \$

1. Aucune option n'a été acquise au cours de l'exercice 2024. Nous avons cessé d'octroyer des options dans le cadre des attributions annuelles aux termes du RILT en 2018.
2. Représente la valeur totale des UAI visant des actions émises et des UAR octroyées le 1<sup>er</sup> mars 2021, dans le cadre des attributions annuelles aux termes du RILT de 2021 et la valeur à l'acquisition des droits aux attributions aux termes du PRICT octroyées le 25 février 2022 (et dans le cas de M. Chamandy, la réémission de la tranche du montant correspondant attribué par la Société le 5 août 2024), dont les droits ont été acquis le 21 novembre 2024. Les droits aux UAR et aux UAI visant des actions émises octroyées dans le cadre des attributions de 2021 ont été acquis à 200 % pour M. Chamandy, M. Harries, M. Masi et M. Ward, et au taux global réel de 150 % pour M. DeHaan, puisque les droits à ses UAR ont été acquis à 200 % et les droits à ses UAI visant des actions émises ont été acquis à 100 %. La valeur correspond au produit du nombre d'UAI visant des actions émises ou d'UAR, selon le cas, détenues par le membre de la haute direction visé à l'acquisition des droits par le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE de 34,83 \$ à l'acquisition des droits le 29 février 2024 et de 41,34 \$ le 2 août 2024 pour M. Chamandy. Pour les attributions aux termes du PRICT, la valeur correspond au produit du nombre d'UAI détenues à l'acquisition des droits par le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE de 39,04 \$ le 21 novembre 2024.
3. Comprend un montant de 628 000 \$ correspondant à la valeur à l'acquisition des droits aux attributions aux termes du PRICT.
4. Comprend un montant de 402 470 \$ correspondant à la valeur à l'acquisition des droits aux attributions aux termes du PRICT.
5. Comprend un montant de 310 932 \$ correspondant à la valeur à l'acquisition des droits aux attributions aux termes du PRICT.
6. Comprend un montant de 267 885 \$ correspondant à la valeur à l'acquisition des droits aux attributions aux termes du PRICT.
7. Comprend un montant de 217 415 \$ correspondant à la valeur à l'acquisition des droits aux attributions aux termes du PRICT.

## Options exercées au cours de l'exercice

Les membres de la haute direction visés ci-après ont exercé des options au cours de l'exercice 2024 :

	Nombre d'options exercées	Prix d'exercice des options	Gain réalisé
Rhodri J. Harries	94 384	29,01 \$	1 239 402 \$
Benito A. Masi	90 280	29,01 \$	1 271 106 \$

Le gain réalisé correspond à l'écart entre le cours de nos actions ordinaires à la NYSE ou à la TSX, selon le cas, au moment de l'exercice et le prix d'exercice des options, multiplié par le nombre d'options exercées.

## RENSEIGNEMENTS SUR LE RÉGIME INCITATIF FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES ET MODIFICATIONS PROPOSÉES

Le RILT vise à aider et à inciter les dirigeants et les employés de Gildan et de ses filiales à travailler et à participer à la croissance et au développement de la Société ainsi qu'à aider Gildan à attirer, à fidéliser et à motiver les membres de sa haute direction et ses employés clés. Gildan a un RILT en vigueur depuis le 24 juin 1998 (dans sa version éventuellement modifiée).

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

(au 29 décembre 2024)	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, bons et droits en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en cours	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la deuxième colonne)
<b>Catégorie de régime</b>			
Régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs			
RILT (options octroyées en dollars canadiens)	282 737	42,27 \$ CA	573 710
RILT (options octroyées en dollars américains)	-	s.o.	(réservé à l'exercice d'options et à l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles)
RILT (UAI visant des actions nouvelles)	1 573 111	s.o.	

Nous n'avons 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.

Au 18 mars 2025 :

- aucune option n'était en cours, soit 0 % du total de nos actions ordinaires émises et en circulation;
- un total de 1 575 471 UAI visant des actions nouvelles sont en cours, soit environ 1,04 % du total de nos actions ordinaires émises et en circulation;
- un total de 1 940 048 UAI visant des actions émises sont en cours.

### Taux d'épuisement

Le tableau ci-après présente le taux d'épuisement des options et des UAI visant des actions nouvelles, soit le nombre d'options et d'UAI visant des actions nouvelles attribuées chaque année aux termes du RILT pour l'exercice clos le 29 décembre 2024 et pour les deux exercices précédents, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice en cause. Il exclut les UAI visant des actions nouvelles et les options qui ont été annulées et qui sont disponibles pour des attributions futures.

	Taux d'épuisement des options	Taux d'épuisement des UAI visant des actions nouvelles
2024	Néant	0,94 %
2023	Néant	0,002 %
2022	Néant	0,03 %

Les options n'ont de valeur que si le cours de nos actions augmente pendant la période d'acquisition des droits.

L'attribution donne au porteur l'option d'acheter des actions ordinaires de Gildan à un prix correspondant au moins au cours à la TSX et à la NYSE le jour de bourse précédent immédiatement la date d'attribution, comme il est déterminé par le conseil. Les options attribuées avant l'exercice 2018 ont une durée de sept ans et les droits aux options s'acquièrent à 25 % par an à compter du deuxième anniversaire de l'attribution (le RILT permet une durée maximale de dix ans). Si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction de nos opérations (voir la page 119), ou dans les dix jours suivant la fin d'une période d'interdiction, la période d'exercice des options est prolongée d'au plus dix jours ouvrables.

## Statut et limites du régime

(au 18 mars 2025)

Nombre total d'actions ordinaires réservées pour émission à l'exercice d'options et à l'acquisition des droits aux UAI visant des actions nouvelles	13 797 851
Réserve totale en pourcentage des actions émises et en circulation	9,09 %
Nombre d'actions ordinaires de la réserve totale qui demeurent disponibles pour des attributions d'UAI visant des actions nouvelles	571 350
Nombre d'actions ordinaires de la réserve totale qui demeurent disponibles pour des attributions d'UAI visant des actions nouvelles en pourcentage du total des actions émises et en circulation	0,38 %
Nombre total d'options en cours	0
En pourcentage du total des actions émises et en circulation	0 %
Nombre total d'UAI visant des actions nouvelles en cours	1 575 471
En pourcentage du total des actions émises et en circulation	1,04 %
Nombre total d'UAI visant des actions émises en cours	1 940 048

Le RILT prévoit que (i) le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice d'options ou à l'acquisition des droits à des UAI visant des actions nouvelles, ainsi qu'aux termes 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 à l'exercice d'options ou à 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 d'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.

## PRESTATIONS DE RETRAITE

Aux termes de notre programme d'épargne-retraite, Glenn J. Chamandy, Rhodri J. Harries et Jason DeHaan et tous les autres employés salariés canadiens reçoivent, aux termes du RPDB, un montant égal à la cotisation qu'ils versent à leur REER, jusqu'à concurrence de 5 % de leur salaire de base annuel. 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 supplémentaire est porté au crédit du compte RERC de l'employé (qui est un régime non capitalisé).

En ce qui concerne Benito A. Masi, la cotisation de 5 % de la Société est entièrement portée au crédit de son compte RERC. Les montants du compte RERC de M. Masi sont enregistrés en dollars canadiens mensuellement selon le taux mensuel moyen de la Banque du Canada et convertis en dollars américains selon le taux de change de la Banque du Canada de 1,4416 le 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024 (voir la note de bas de page 19 du tableau sommaire de la rémunération à la page 99).

Avant de déménager à la Barbade, Chuck J. Ward a reçu de la Société un montant égal à 50 % de ses propres cotisations, aux termes de notre régime 401(k), à concurrence de 3 % de son salaire de base annuel ou du montant maximal fixé par le gouvernement américain. La Société a également porté au crédit de son compte RERC américain un montant égal à 2 % de son salaire de base annuel et de son incitatif à court terme annuel. Depuis son déménagement à la Barbade, M. Ward a cessé de participer au programme américain et 5 % de son salaire de base est porté au crédit de son compte REC de la Barbade (qui est un régime non capitalisé).

Le tableau ci-après indique la valeur accumulée aux termes des programmes d'épargne-retraite pour chacun des membres de la haute direction visés, au début et à la fin de l'exercice 2024.

	Valeur accumulée au début de l'exercice <sup>1</sup>	Montant rémunératoire <sup>2</sup>	Valeur accumulée à la fin de l'exercice <sup>1,3</sup>
Glenn J. Chamandy	1 515 488 \$ <sup>4</sup>	63 662 \$ <sup>5</sup>	1 696 246 \$
Rhodri J. Harries	532 179 \$	44 661 \$	786 038 \$
Benito A. Masi	899 230 \$	32 438 \$	1 109 304 \$
Chuck J. Ward	774 848 \$	35 625 \$	935 035 \$
Jason DeHaan	253 659 \$	21 240 \$	340 584 \$
Vincent J. Tyra <sup>6</sup>	—	21 476 \$	— <sup>7</sup>

1. Représente la somme des soldes des comptes REER, RPDB, SERP, 401(k) ou REC, selon le cas, y compris les déclarations, s'il y a lieu. La valeur au début de l'exercice peut différer de la valeur accumulée à la fin de l'exercice précédent, car les montants en dollars canadiens sont convertis en dollars américains selon le taux de change de la Banque du Canada le 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024.

2. Représente les cotisations de la Société portées aux comptes de retraite mentionnés ci-dessus.
3. Calculée au 31 décembre 2024, soit la date à laquelle nous répartissons les cotisations et la date à laquelle les déclarations trimestrielles sont calculées.
4. La valeur déclarée pour M. Chamandy est arrêtée au 24 mai 2024, date à laquelle il a été réintégré dans ses fonctions de président et chef de la direction.
5. La cotisation de M. Chamandy a repris le 24 mai 2024, date à laquelle il a réintégré ses fonctions de président et chef de la direction. Des cotations rétroactives de 26 887 \$ pour la période du 11 décembre 2023 au 23 mai 2024 ont été attribuées à son compte comme une cotisation supplémentaire, comme le permettait le régime SERP, après son retour, et sont indiquées comme une cotisation de 2024.
6. M. Tyra a cessé d'être un employé en date du 23 mai 2024. La cotisation a été créditée aux termes du compte SERP canadien étant donné qu'il ne pouvait pas cotiser à un REER pour 2024.
7. Une valeur accumulée de 21 974 \$, calculée en date du 23 mai 2024, a été versée à M. Tyra.

## CESSATION D'EMPLOI ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Nous avons conclu un contrat d'emploi et une convention visant un changement de contrôle avec MM. Harries, Masi et Ward afin de protéger nos intérêts et de leur donner une certitude quant aux conditions et aux avantages de leur emploi, y compris en cas de cessation d'emploi sans motif valable et de changement de contrôle de Gildan. Gildan a également conclu un contrat d'emploi avec M. DeHaan au moment de son embauche en 2017.

À la suite de la réintégration de M. Chamandy dans ses fonctions de président et chef de la direction, nous avons conclu un contrat d'emploi avec lui, qui est semblable pour l'essentiel aux contrats d'emploi en vigueur avec MM. Harries, Masi et Ward. Le nouveau contrat d'emploi de M. Chamandy ne contient plus de disposition modifiée à déclencheur unique, comme c'était le cas dans son contrat d'emploi précédent. De plus, la durée des dispositions en matière de cessation d'emploi dans les cas d'un congédiement sans motif valable, d'un congédiement pour motif sérieux et d'un changement de contrôle est passée de 36 mois aux termes de son contrat d'emploi précédent à 24 mois, comme il est décrit ci-dessous.

Le contrat d'emploi avec Vincent J. Tyra, sa convention visant un changement de contrôle et les modifications subséquentes convenues par le conseil précédent sont décrites plus loin dans la présente rubrique.

### Contrats d'emploi

Les contrats d'emploi sont d'une durée indéterminée. Toutefois, nous pouvons mettre fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé advenant son décès, son invalidité ou des manquements de sa part au contrat d'emploi ou encore pour un motif valable sans avoir à verser une indemnité de cessation d'emploi. Nous pouvons mettre fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé sans motif valable et le membre de la haute direction peut démissionner à tout moment moyennant un préavis écrit d'au moins deux mois.

Aux termes de chaque contrat d'emploi, si nous congédions le membre de la haute direction visé pour un motif autre que ceux qui sont énoncés ci-dessus ou si nous prenons une mesure quelconque qui pourrait être interprétée comme un congédiement déguisé, le membre de la haute direction a alors droit au montant indiqué ci-après, sous réserve des retenues d'impôt applicables :

- un montant égal à 24 mois de salaire de base pour MM. Chamandy, Harries, Masi et Ward et à 12 mois de salaire de base pour M. DeHaan (dans chaque cas, la *période de cessation d'emploi*), versé en un paiement forfaitaire;
- un montant égal à la prime cible établie aux termes du RICT en vigueur au moment de leur cessation d'emploi pour la durée de la période de cessation d'emploi pour MM. Chamandy, Harries, Masi et Ward;
- toute prime gagnée et/ou accumulée et non versée;
- pour MM. Chamandy, Harries, Masi et Ward, le maintien de la protection de l'assurance collective (sauf la protection en cas d'invalidité à court terme et à long terme) pendant la période de cessation de leur emploi, cette protection cessant dès qu'ils occupent 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 sont acquis dans les 90 jours suivant la cessation d'emploi pour MM. Chamandy, Harries, Masi et Ward;
- le droit au paiement, sur une base proportionnelle, de toutes les UAR à la cible. Les droits aux autres attributions, selon le cas, s'acquièrent conformément aux modalités du RILT et de leurs conventions relatives aux attributions correspondantes; pour M. DeHaan, un paiement en espèces supplémentaire dont le montant correspond à l'écart entre la valeur des attributions annuelles dont les droits n'ont pas été acquis aux termes du RILT au moment de la cessation d'emploi et de la retraite (pour les attributions autorisées, au sens du RILT) et le montant payable conformément au RILT.
- le paiement de tous les jours de vacances gagnés, mais non pris, et de tout montant dû aux termes des allocations de dépenses professionnelles et des allocations de dépenses personnelles autorisées du membre de la haute direction.

Les contrats d'emploi comportent également des clauses de non-sollicitation qui prévoient que les membres de la haute direction ne peuvent, directement ou indirectement : (i) solliciter quelque client que ce soit dans le but ou l'intention de lui vendre des produits analogues aux produits de Gildan ou entrant en concurrence avec eux ou (ii) solliciter, recruter ou par ailleurs tenter d'embaucher directement ou indirectement l'un de nos employés. Ces modalités s'appliquent pendant 18 mois pour MM. Chamandy, Harries, Masi et Ward et pendant 12 mois pour M. DeHaan, après leur cessation d'emploi chez Gildan.

## Conventions visant un changement de contrôle

Selon les conventions visant un changement de contrôle conclues avec M. Chamandy, M. Harries, M. Masi et M. Ward, 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 Gildan 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 advenant son décès, son invalidité ou pour un motif valable;
- la date de son congédiement par Gildan sans motif valable ou de sa démission pour un motif sérieux.

Les conventions visant un changement de contrôle prévoient également que s'il survient un changement de contrôle et que nous congédions le membre de la haute direction sans motif valable, ou s'il survient un changement de contrôle et que le membre de la haute direction démissionne pour un motif sérieux, 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 d'impôts applicables :

- un montant correspondant au salaire de base intégral du membre de la haute direction jusqu'à la date de cessation d'emploi;
- un montant égal à 24 mois de salaire de base pour MM. Chamandy, Harries, Masi et Ward (dans chaque cas, la période de cessation d'emploi applicable);
- un paiement forfaitaire au lieu de sa participation au régime incitatif annuel, calculé à la cible pour la période de cessation d'emploi applicable;
- toute prime gagnée et/ou accumulée et non versée;
- les droits à toutes les options en cours 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 12 mois;
- les droits à toutes les UAI visant des actions nouvelles et à toutes les UAI visant des actions émises en cours seront réputés acquis à la date de cessation d'emploi du membre de la haute direction et, à moins d'un avis contraire dans la convention relative aux attributions, le rendement applicable sera fondé sur les résultats de rendement réels atteints pour les exercices complets entre la date d'attribution et la date du changement de contrôle, et sur la cible si aucun exercice complet n'a eu lieu pendant la période;
- le maintien du même niveau d'avantages en matière d'assurance pendant la période de cessation d'emploi 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 cessation d'emploi et, pour M. Chamandy, le même niveau d'avantages décrit précédemment;
- tous les jours de vacances gagnés, mais non pris.

### MOTIF SÉRIEUX

Par *motif sérieux*, on entend la survenance de l'un des événements suivants, par rapport à la situation qui prévalait immédiatement avant le changement de contrôle, sans le consentement écrit du membre de la haute direction :

- un changement important et préjudiciable du poste ou de la relation hiérarchique du membre de la haute direction ou de la nature ou du statut de ses responsabilités;
- une réduction importante du salaire de base annuel du membre de la haute direction;
- le déménagement du bureau du membre de la haute direction à plus de 160 kilomètres (les circonstances peuvent varier pour les expatriés);
- le fait de ne pas maintenir un régime de rémunération incitatif auquel le membre de la haute direction participe, à moins que celui-ci puisse participer à un régime de substitution existant ou à un autre régime de remplacement, et qu'il ait la possibilité de recevoir un niveau comparable d'avantages aux termes d'un tel régime, ou le fait de ne pas maintenir la participation du membre de la haute direction sur une base analogue;
- le défaut de maintenir des avantages semblables à ceux prévus dans l'un des régimes d'assurance vie, de décès accidentel, de soins médicaux et d'invalidité auxquels le membre de la haute direction participait, une réduction importante des avantages ou une réduction importante des avantages indirects tels que l'accès aux bureaux, aux téléphones, aux installations informatiques, aux remboursements de dépenses et aux autres priviléges applicables, le cas échéant;
- l'incapacité de la Société d'obtenir un accord satisfaisant d'un remplaçant pour assumer et accepter le contrat, ou, si l'entreprise principalement liée aux services du membre de la direction est vendue à un moment quelconque après un changement de contrôle et que l'emploi de ce membre de la haute direction est transféré en conséquence, et que l'acheteur de l'entreprise n'accepte pas que celui-ci occupe les mêmes fonctions et ait les mêmes droits, la même rémunération et les mêmes avantages.

## Décès et invalidité

En cas de décès ou d'invalidité permanente, les droits à toutes les options en cours, les droits à toutes les UAI visant des actions nouvelles et les droits à toutes les UAI visant des actions émises seront entièrement acquis et celles-ci pourront être exercées par le membre de la haute direction visé ou sa succession pendant une période de 12 mois.

En outre, le paiement de la tranche de l'attribution des UAI visant des actions nouvelles liée au rendement et des UAI visant des actions émises et des UAR atteindra la cible au moment du décès ou de la cessation d'emploi advenant l'invalidité, à l'exception du RIA décrit à la rubrique *Incitatifs à long terme* qui commence à la page 89.

## Paiements supplémentaires estimatifs

Le tableau ci-après indique les paiements supplémentaires estimatifs qui seraient versés à chaque membre de la haute direction visé qui serait encore en poste à la fin de l'exercice si son emploi prenait fin le 29 décembre 2024, soit le dernier jour de l'exercice 2024, conformément aux dispositions de cessation d'emploi et de changement de contrôle susmentionnées. M. Leavitt ne figure pas dans le tableau, car ses fonctions de président et chef de la direction par intérim ont pris fin le 14 janvier 2024. M. Tyra ne figure pas non plus dans le tableau puisqu'il a démissionné de son poste de président et chef de la direction de Gildan le 23 mai 2024, et les montants réels sont indiqués ci-dessous.

Les modalités du RILT prévoient également que, à moins d'une décision contraire du conseil, les options, les UAI visant des actions nouvelles et les droits aux UAI visant des actions émises attribuées aux termes du RILT seront acquis ou expireront de manière anticipée comme il est indiqué dans le tableau commençant à la page 122.

	Décès <sup>1,2</sup>	Invalidité <sup>1,2</sup>	Congédiement sans motif valable <sup>1</sup>	Changement de contrôle <sup>1,2</sup>
Glenn J. Chamandy	29 522 362 \$	29 522 362 \$	23 835 620 \$	36 544 704 \$
Rhodri J. Harries	10 612 853 \$	10 612 853 \$	10 317 154 \$	13 990 044 \$
Benito A. Masi	7 501 349 \$	7 501 349 \$	7 667 043 \$	10 141 414 \$
Chuck J. Ward	8 815 444 \$	8 815 444 \$	8 391 301 \$	11 616 928 \$
Jason DeHaan	1 476 840 \$	1 476 840 \$	1 379 918 \$	1 379 918 \$

1. Les valeurs liées à la cessation d'emploi sont calculées en fonction des hypothèses suivantes :
  - L'événement déclencheur a eu lieu le 29 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024.
  - Les UAR sont présentées et calculées à la cible (acquisition des droits à 100 %), à l'exception du RIA qui n'a aucune valeur, car aucun seuil minimal de cours n'a été constaté à la date du calcul.
  - Tous les montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains selon le taux de change de 1,4416 de la Banque du Canada le 27 décembre 2024, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024.
  - Les valeurs des attributions fondées sur des actions et des attributions fondées sur des options sont calculées en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Gildan le 27 décembre 2024 (67,59 \$ CA), soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2024, et en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Gildan à la NYSE le 27 décembre 2024 (46,86 \$), le cas échéant.
  - Les valeurs des jours de vacances gagnés, mais non pris, des primes gagnées, des options dont les droits sont acquis, des UAI visant des actions nouvelles, des UAI visant des actions émises, des UAR dont les droits sont acquis et la tranche de l'employé du PRICT (report de l'employé) et qui n'ont pas été livrées et des dépenses éligibles ne sont pas incluses puisque ces montants ne sont pas considérés comme des *paiements supplémentaires* découlant de la cessation d'emploi.
2. Les options dont les droits ne sont pas acquis sont calculées en supposant que leur exercice avait lieu le 27 décembre 2024, peu importe le nombre de jours accordé pour les exercer.

## Contrat d'emploi - Vincent J. Tyra

Le 11 décembre 2023, le conseil précédent a annoncé un changement au sein de la direction ainsi que la nomination de Vincent J. Tyra à titre de président et chef de la direction. M. Tyra est entré au service de Gildan le 15 janvier 2024 et son emploi a pris fin le 23 mai 2024, par suite de sa démission.

Au moment de son embauche, la Société a conclu un contrat d'emploi type de membre de la haute direction et une convention visant un changement de contrôle avec M. Tyra, tel qu'il était indiqué dans la circulaire de l'an dernier. Le contrat d'emploi et la convention visant un changement de contrôle conclus avec M. Tyra ont par la suite été modifiés en mai 2024 par le conseil renouvelé avant la démission de M. Tyra. La convention visant un changement de contrôle modifiée et le contrat d'emploi modifié permettaient notamment à M. Tyra de démissionner en cas de changement de contrôle réel ou prévu et d'obtenir un paiement forfaitaire équivalent à tous ses droits. Conformément à ces modifications, M. Tyra a reçu, au moment de sa démission, un montant total de 15 973 944 \$.

## Nomination de Luca Barile au poste de premier vice-président, chef de la direction financière (en date du 1<sup>er</sup> mars 2025)

Le 19 février 2025, après l'avis de retraite de Rhodri Harries, Gildan a annoncé la nomination de Luca Barile au poste de premier vice-président, chef de la direction financière, avec effet le 1<sup>er</sup> mars 2025.

La Société a conclu un contrat d'emploi de membre de la direction et une convention visant un changement de contrôle avec M. Barile. Les principales composantes de la rémunération de M. Barile consistent en un salaire annuel de base de 525 000 \$, une attribution cible aux termes du RICT de 70 % de son salaire de base et une attribution cible annuelle aux termes du RILT de 125 % de son salaire de base sous forme d'UAR. M. Barile reçoit les avantages habituels liés au niveau de son poste et il aura droit à des unités supplémentaires aux termes du régime incitatif ambitieux, après sa promotion, conformément aux dispositions du régime.

En tant que chef de la direction financière, M. Barile doit respecter notre politique d'actionnariat à un niveau représentant trois fois son salaire de base, le seuil devant être atteint dans les cinq ans suivant la date de prise d'effet de sa promotion.

Les contrats de M. Barile prévoient également des dispositions en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle, dont les principales composantes sont conformes à celles de nos autres membres de la haute direction, notamment les suivantes.

Si nous mettons fin à son emploi sans motif valable ou prenons une mesure qui pourrait être interprétée comme un congédiement déguisé, M. Barile aurait droit à ce qui suit :

- un montant correspondant à 24 mois de salaire de base;
- un montant correspondant à la prime cible établie aux termes du RICT en vigueur au moment de la cessation d'emploi pour la durée de la période de cessation d'emploi;
- toute prime gagnée et/ou accumulée non payée;
- le maintien des prestations d'assurance collective pour la durée de la période de cessation d'emploi;
- le droit de racheter toutes les UAI et/ou les UAR au prorata au niveau de la cible. Tous les droits aux autres attributions, le cas échéant, sont acquis conformément aux modalités du RILT et à leurs conventions d'attribution correspondantes;
- le paiement de tous les jours de vacances gagnés, mais non utilisés et de tout montant dû conformément aux comptes de dépenses professionnelles et personnelles du dirigeant, selon ce qui est autorisé;

Le contrat d'emploi comporte également des clauses de non-sollicitation qui s'appliquent pendant 18 mois après la fin de l'emploi chez Gildan.

Conformément à la convention visant un changement de contrôle, dans le cas d'un changement de contrôle éventuel (tel qu'il est défini dans la convention visant un changement de contrôle), M. Barile accepte de rester à l'emploi de Gildan jusqu'à la première des éventualités suivantes à survenir :

- 365 jours à compter de la date du changement de contrôle éventuel;
- la cessation d'emploi en raison d'un décès, d'une invalidité ou pour un autre motif;
- un congédiement par Gildan sans motif valable ou par le dirigeant pour un motif sérieux.

La convention visant un changement de contrôle prévoit également que s'il survient un changement de contrôle et que nous mettons fin à l'emploi de M. Barile, sans motif valable, ou s'il survient un changement de contrôle et que le dirigeant met fin à son emploi pour un motif sérieux, il aura droit, pendant une période de 24 mois à compter de la date du changement de contrôle, aux montants suivants, sous réserve des retenues d'impôt applicables :

- un montant égal au plein salaire de base du dirigeant jusqu'à la date de cessation d'emploi;
- un montant égal à 24 mois de salaire de base (la période d'indemnité de départ applicable);
- un montant forfaitaire tenant lieu de participation au régime incitatif annuel, calculé selon la cible pour la période d'indemnité de départ applicable;
- toute prime gagnée et/ou accumulée non payée;
- les droits à toutes les UAI visant des actions nouvelles et les UAI visant des actions émises en cours seront réputés avoir été acquis à la date de cessation d'emploi du dirigeant et, sauf indication contraire dans la convention d'attribution, les résultats de rendement applicables seront fondés sur les résultats de rendement réels obtenus pour les exercices

entièrement clos entre la date d'octroi et la date du changement de contrôle d'alors, et au niveau de la cible si aucune clôture d'exercice ne s'est produite au cours de la période;

- le maintien du même niveau de prestations d'assurance pour la période de cessation d'emploi applicable, qui prend fin au moment d'un nouvel emploi, si cette éventualité survient plus tôt;
- les jours de vacances gagnés, mais non utilisés.

En cas de décès ou d'invalidité permanente, tous les droits aux options, aux UAI visant des actions nouvelles et aux UAR visant des actions émises en cours seront entièrement acquis et ils pourront être exercés par le membre de la haute direction visé ou sa succession, selon le cas, pendant 12 mois.

De plus, le paiement de la partie liée au rendement des UAI visant des actions nouvelles, des UAI visant des actions émises et des UAR sera au niveau de la cible au moment du décès ou de la cessation d'emploi pour cause d'invalidité.

## AUTRES RENSEIGNEMENTS

### À propos des mesures financières et ratios connexes non conformes aux PCGR

Pour évaluer notre rendement opérationnel et notre situation financière, nous utilisons des mesures financières et des ratios qui ne sont pas conformes aux PCGR. Les modalités et les définitions des mesures et ratios financiers non conformes aux PCGR utilisées dans la présente circulaire figurent ci-dessous. Ces mesures n'ont pas de sens normalisé aux termes des IFRS et il est donc peu probable qu'elle soit comparable à des mesures semblables présentées par d'autres entreprises. Par conséquent, elles ne doivent pas être considérées de façon isolée ni en remplacement des mesures de rendement établies en conformité avec les IFRS.

Dans la présente circulaire, nous utilisons des mesures financières non conformes aux PCGR, notamment le bénéfice net ajusté, ainsi que des ratios non conformes aux PCGR, y compris le BPA dilué ajusté et le RAN ajusté. Nous utilisons ces mesures financières pour mesurer notre rendement et notre situation financière d'une période à l'autre, ce qui exclut la variation provoquée par divers rajustements pouvant contribuer à fausser l'analyse des tendances au niveau de notre rendement opérationnel et parce que nous croyons que ces mesures procurent aux investisseurs des renseignements utiles sur le rendement financier et sur la situation financière de la Société. Ces mesures sont utilisées dans nos régimes incitatifs et sont définies ci-après avec une brève explication de leur importance, et une version simplifiée du RAN ajusté est utilisée pour notre régime incitatif. Voir *Définition et rapprochement des mesures financières non conformes aux PCGR* dans notre rapport de gestion de 2024 pour obtenir une définition de toutes les mesures financières non conformes aux PCGR que Gildan utilise et présente, ainsi qu'un rapprochement complet avec celles qui sont conformes aux IFRS et qui se prêtent le mieux à une comparaison, et ces rubriques sont intégrées par renvoi à la présente circulaire.

#### Bénéfice net ajusté et BPA dilué ajusté

Le bénéfice net ajusté correspond au bénéfice net avant les coûts de restructuration et les autres coûts connexes à des acquisitions, la perte de valeur (reprise de perte de valeur) des immobilisations incorporelles, déduction faite des réductions de valeur, l'incidence des initiatives stratégiques visant la gamme de produits de la Société, les profits nets sur l'assurance, le profit sur une cession-bail, les coûts liés à la course aux procurations et aux changements au sein de la direction et aux questions connexes et la charge ou le recouvrement d'impôt sur le résultat lié à ces éléments. Le bénéfice net ajusté exclut aussi l'impôt sur le résultat lié à la réévaluation de la probabilité de réalisation d'actifs d'impôt différé antérieurement comptabilisés ou décomptabilisés, ainsi que l'impôt sur le résultat découlant de la réévaluation des actifs et des passifs d'impôt différé à la suite de modifications des taux d'impôt prévus par la loi dans les pays où nous exerçons nos activités. Le BPA dilué ajusté correspond au bénéfice net ajusté divisé par le nombre moyen pondéré dilué d'actions ordinaires en circulation. La Société utilise le bénéfice net ajusté et le BPA dilué ajusté pour mesurer le rendement de son bénéfice net d'une période à l'autre et pour prendre des décisions concernant ses activités en cours, sans tenir compte de la variation liée à l'incidence des éléments décrits ci-dessus. La Société exclut ces éléments du calcul parce qu'ils influencent la comparabilité du bénéfice net et du bénéfice dilué par action et pourraient fausser l'analyse des tendances du bénéfice net relativement à son rendement commercial. La Société estime que la présentation du bénéfice net ajusté et du BPA dilué ajusté est utile, puisqu'elle aide les investisseurs à saisir les tendances sous-jacentes à ses activités qui pourraient autrement être rendues imperceptibles par certaines charges et radiations et par certains produits et recouvrements susceptibles de varier d'une période à l'autre. Le fait d'exclure ces éléments ne signifie pas qu'ils sont non récurrents. Ces mesures n'ont pas de sens normalisé aux termes des IFRS et il est donc peu probable qu'elle soit comparable à des mesures semblables présentées par d'autres entreprises. Le BPA dilué ajusté utilisé dans la présente circulaire dans le but d'établir les paiements aux termes du RICT découle des mêmes rajustements que ceux apportés au bénéfice net afin d'obtenir le bénéfice net ajusté et le BPA dilué ajusté, comme il est présenté dans notre rapport de gestion de 2024.

#### Rendement de l'actif net moyen ajusté (RAN ajusté)

Le rendement de l'actif net moyen ajusté (le « RAN ajusté ») est défini comme étant le ratio du rendement sur l'actif net moyen ajusté pour les cinq derniers trimestres. Le rendement correspond au 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. La moyenne est calculée comme la somme des cinq derniers trimestres divisée par cinq. L'actif net moyen ajusté correspond à la somme du total des actifs moyens, en excluant la trésorerie et les équivalents de trésorerie moyens, le montant net moyen de l'impôt sur le résultat différé et le cumul moyen des amortissements des

immobilisations incorporelles en excluant les logiciels, moins le total moyen des passifs courants en excluant la partie courante des obligations locatives. L'actif net moyen ajusté et le rendement sont des mesures non conformes aux PCGR qui servent de composantes du RAN ajusté. La Société utilise le RAN ajusté en tant qu'indicateur de rendement pour mesurer l'efficacité de son capital investi. La direction croit que le RAN ajusté est utile pour les investisseurs en tant que mesure du rendement et de l'efficacité de l'utilisation du capital que nous faisons. Le RAN ajusté n'est pas une mesure du rendement financier conforme aux IFRS et il est donc possible qu'il soit défini et calculé différemment par d'autres entreprises.

Comme il est mentionné à la page 91 de la présente circulaire, depuis les attributions d'UAR de 2022, nous utilisons trois mesures de rendement relatif pour évaluer notre rendement et déterminer le nombre d'unités dont les droits sont acquis à la fin de la période de rendement de trois ans, y compris le RAN relatif. Le RAN relatif utilisé dans la présente circulaire pour établir le rendement aux termes du RILT emploie une définition simplifiée du RAN ajusté comparativement au RAN ajusté présenté dans notre rapport de gestion de 2024, puisqu'il utilise le bénéfice net conforme aux PCGR au lieu du bénéfice net ajusté et, de ce fait, permet d'obtenir de façon précise et rapide les données de rendement des sociétés du groupe de référence en matière de rémunération.

## Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

En date du 18 mars 2025, nos administrateurs et les membres de notre haute direction, anciens ou actuels, ne devaient aucune somme à Gildan, exception faite des avances pour déplacement permises par les lois sur les valeurs mobilières.

Aucune sûreté n'a été fournie à Gildan, à l'une de ses filiales ou à une autre entité en garantie d'un prêt et aucune remise de dette n'a été accordée au cours de l'exercice 2024.

## Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 1<sup>er</sup> août 2024, Gildan a annoncé le renouvellement de son OPRCN qui a commencé le 9 août 2024 en vue de racheter pour annulation jusqu'à 16 106 155 actions ordinaires, soit environ 10 % de nos actions ordinaires émises et en circulation, en date du 26 juillet 2024 (date de référence du renouvellement de l'OPRCN).

Gildan est autorisée à faire des rachats aux termes de l'OPRCN jusqu'au 8 août 2025 conformément aux exigences de la TSX. Les rachats seront réalisés au moyen de transactions sur le marché libre sur la TSX et la NYSE ou dans des systèmes de négociation canadiens ou américains parallèles, si admissibles, ou par d'autres moyens autorisés par les autorités en valeurs mobilières. Au cours de l'exercice clos le 29 décembre 2024, Gildan a racheté pour annulation un total de 17 735 095 actions ordinaires dans le cadre de ses programmes d'OPRCN moyennant un coût total de 761,5 millions de dollars.

Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de l'avis de Gildan de son intention de présenter une OPRCN sur demande présentée à la secrétaire corporative de Les Vêtements de Sport Gildan inc. au 600, boulevard de Maisonneuve Ouest, 33<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3A 3J2.

## À propos des énoncés prospectifs

Certains énoncés qui figurent dans la présente circulaire constituent des énoncés prospectifs au sens de la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* et des lois et de la réglementation sur les valeurs mobilières du Canada. Ces énoncés sont assujettis à des risques, des incertitudes et des hypothèses importants. Ces énoncés prospectifs comprennent entre autres de l'information sur nos objectifs et sur les stratégies visant à atteindre ces objectifs, y compris des énoncés en lien avec la stratégie *ESG de nouvelle génération* et les cibles de la Société, de même que de l'information sur nos opinions, nos plans, nos attentes, nos anticipations, nos estimations et nos intentions. Les énoncés prospectifs se reconnaissent généralement à l'emploi de termes ayant une connotation conditionnelle ou prospective, tels que « peut », « fera », « s'attend à », « a l'intention de », « estime », « prévoit », « suppose », « anticipe », « planifie », « croit » ou « continue », de même que de la forme négative de ces expressions ou des variantes de celles-ci ou de termes semblables.

Les énoncés prospectifs sont, de par leur nature, incertains et les résultats ou les événements qui y sont prévus pourraient différer considérablement des résultats ou des événements réels. Des facteurs significatifs pourraient faire en sorte que les événements ou les résultats réels diffèrent considérablement des conclusions, prévisions ou projections reflétées dans ces énoncés prospectifs. Ces facteurs importants comprennent, notamment, ceux figurant à la rubrique 15.0, Risques et incertitudes de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 29 décembre 2024, qui est intégrée par renvoi dans la présente mise en garde. Ces facteurs pourraient faire en sorte que notre rendement et nos résultats financiers réels au

cours des périodes futures diffèrent de façon significative des estimations ou des projections à l'égard du rendement ou des résultats futurs exprimés, expressément ou implicitement, dans ces énoncés prospectifs. Les énoncés prospectifs ne tiennent pas compte de l'incidence que les opérations ou les éléments non récurrents ou inhabituels annoncés ou qui se produiront après la formulation des énoncés pourraient avoir sur nos activités. Par exemple, ils ne tiennent pas compte de l'incidence des cessions et des acquisitions d'entreprises ou d'autres transactions commerciales, des dépréciations d'actifs, des pertes de valeur d'actifs ou d'autres charges annoncées ou qui sont constatées après la formulation des énoncés prospectifs. L'incidence financière de ce type d'opérations et d'éléments non récurrents ou inhabituels peut se révéler complexe et dépend nécessairement des faits propres à chacun d'eux.

Rien ne peut garantir que les attentes exprimées dans nos énoncés prospectifs se concrétiseront. Les énoncés prospectifs visent à fournir au lecteur une description des attentes de la direction relativement au rendement financier et aux résultats financiers futurs de la Société et ils risquent de ne pas convenir à d'autres fins. De plus, à moins d'indications contraires, les énoncés prospectifs présentés dans la présente circulaire ont été établis en date du 18 mars 2025 et nous ne nous engageons nullement à les actualiser publiquement ni à les réviser à la lumière de nouveaux renseignements ou d'événements futurs ou pour quelque autre motif que ce soit, sauf si la législation ou la réglementation applicables l'exigent. Les énoncés prospectifs contenus dans la présente circulaire sont présentés sous réserve expresse de cette mise en garde.

## Références à des sites Web

Les renseignements contenus dans un site Web mentionné dans la présente circulaire ou accessibles par l'intermédiaire de celui-ci ne font pas partie de la présente circulaire, que ce soit implicitement ou autrement, sauf le rapport de gestion pour l'exercice clos le 29 décembre 2024 et les rubriques de celui-ci, dans la mesure où il y est expressément fait mention dans la présente circulaire.

## Renseignements supplémentaires

Gildan est un émetteur assujetti en vertu des lois 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 de la direction auprès des autorités en valeurs mobilières de ces provinces. Nous déposons également une notice annuelle auprès de ces autorités en valeurs mobilières. L'information financière est présentée dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Société portant sur son dernier exercice clos.

On peut obtenir des exemplaires de notre dernière notice annuelle, de nos derniers états financiers audités, états financiers intermédiaires et rapports de gestion déposés depuis les derniers états financiers audités et de notre dernière circulaire de sollicitation de procurations de la direction en en faisant la demande à la secrétaire corporative de Les Vêtements de Sport Gildan inc., Tour KPMG, 600, boulevard De Maisonneuve Ouest, 33<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3A 3J2. Si vous n'êtes pas un actionnaire de Gildan, nous vous demanderons peut-être de payer des frais minimes pour obtenir ces documents.

Ces documents sont aussi disponibles gratuitement sur notre site Web ([www.gildancorp.com](http://www.gildancorp.com)) ou sur SEDAR+ ([www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)) et EDGAR ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)).

## 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 des responsabilités du conseil sont déléguées à 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 décrites 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 dirige les activités quotidiennes de la Société, le conseil a une responsabilité de gérance et il évalue et surveille régulièrement le rendement de la direction.

Même si des administrateurs peuvent être élus par les actionnaires afin d'apporter des compétences ou un éclairage particulier aux délibérations du conseil, ils ne sont pas choisis pour représenter un groupe d'intérêts en particulier. 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 aux décisions du conseil.

Le conseil approuve toutes les questions qui relèvent de sa compétence en application des présentes, de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et des autres lois, règles 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 cinq et d'au plus 12 membres. Le conseil se compose, comme il l'a lui-même établi, d'une majorité de personnes reconnues comme administrateurs indépendants.

Le quorum aux réunions 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 mécanismes 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 occasions de l'entreprise et superviser la mise en œuvre des processus de gestion de ces risques et occasions;
  - 6) approuver l'émission de titres et les opérations réalisées hors du cours normal des affaires, y compris les propositions de fusions, d'acquisitions ou d'autres investissements ou dessaisissement importants;
  - 7) approuver les politiques de dividendes et, s'il y a lieu, déclarer des dividendes.

- b) En ce qui concerne les ressources humaines, la rémunération des membres 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 la progression 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 par le conseil;
  - 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 au rendement à court et à long terme de la Société, compte tenu des avantages et des risques associés aux différentes méthodes de rémunération;
  - 5) superviser les processus de recrutement, de formation, de perfectionnement et de fidélisation de membres de la haute direction qui démontrent 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 du chef de la direction et des autres membres de la haute direction.
- c) En ce qui concerne les questions financières et les contrôles internes,*
- 1) surveiller;
  - 2) contrôler l'indépendance, les qualifications et le rendement de l'auditeur externe;
  - 3) examiner et approuver le contenu général des états financiers consolidés annuels et intermédiaires, des notices annuelles, des rapports annuels, des circulaires de sollicitation de procurations de la direction, des rapports de gestion, des prospectus, des déclarations d'inscription, des notices d'offre, des formulaires 6-K (y compris les compléments d'information) et 40-F, ainsi que des communiqués sur les bénéfices avant leur communication au public ou leur dépôt auprès des autorités de réglementation au Canada ou aux États-Unis et le rapport du comité d'audit et des finances s'y rapportant;
  - 4) superviser l'efficacité des fonctions d'audit internes de la Société;
  - 5) surveiller la conformité de la Société aux exigences légales et réglementaires applicables;
  - 6) examiner régulièrement la politique de communication de l'information de la Société et surveiller 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 identifier les décisions qui doivent être soumises à l'approbation du conseil;
  - 4) examiner la politique d'implication des actionnaires et le plan d'implication des actionnaires, ainsi que leur communication au public;
  - 5) adopter et examiner régulièrement le code d'éthique de la Société (le « code ») et les autres politiques que le conseil peut approuver à l'occasion (les « politiques »), surveiller la conformité au code et aux politiques, approuver toute renonciation à l'application du code et des politiques aux administrateurs et aux dirigeants et la communication adéquate d'une telle renonciation, et approuver les modifications apportées au code et aux politiques;
  - 6) superviser l'évaluation annuelle du rendement du conseil, des comités du conseil, du président du conseil et des présidents des comités et de chacun des administrateurs;
  - 7) adopter et passer en revue les programmes d'orientation et de formation continue des administrateurs;

- 8) surveiller le processus de planification de la relève du conseil, du président du conseil et des présidents de comités;
  - 9) examiner la taille et la composition du conseil et de ses comités en fonction des compétences, des qualifications, des qualités personnelles et de la diversité 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,*
- 1) surveiller et examiner, s'il y a lieu, les pratiques de la Société en matière de responsabilité environnementale et sociale.

#### **4. Mode de fonctionnement**

- 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;
- le président du conseil établit l'ordre du jour de chaque réunion du conseil en consultation avec le chef de la direction, le chef de la direction financière, le secrétaire corporatif et les administrateurs indépendants. L'ordre du jour et les documents nécessaires sont fournis aux administrateurs de la Société en temps voulu avant toute réunion du conseil;
- les administrateurs indépendants se rencontrent, sans la direction et les autres administrateurs non indépendants, sous la présidence du président du conseil, à chaque réunion prévue au calendrier et à chaque réunion spéciale du conseil;
- outre qu'ils assistent à toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent, les administrateurs sont encouragés à assister aux réunions des autres comités;
- le conseil évalue annuellement la pertinence de son mandat;
- 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.

\*\*\*\*\*

Adopté par le conseil d'administration le 6 août 2003  
Révisé pour la dernière fois le 31 juillet 2024

## ANNEXE B

### EN SAVOIR PLUS SUR LE RÉGIME INCITATIF À LONG TERME

Le RILT vise à aider et à inciter les dirigeants et les employés de Gildan et de ses filiales à travailler et à participer à la croissance et au développement de la Société ainsi qu'à aider Gildan à attirer, à fidéliser et à motiver les membres de sa haute direction et ses employés clés. Gildan a un RILT en vigueur depuis le 24 juin 1998 (dans sa version éventuellement modifiée). Le RILT est administré par le conseil, qui a délégué certaines responsabilités au comité des RH.

Lors de notre assemblée annuelle de 2023, les actionnaires ont approuvé deux modifications au RILT qui ont entraîné (i) l'augmentation du nombre d'actions ordinaires de Gildan autorisées pour émission aux termes du RILT de 1 797 219 actions ordinaires, ce qui représentait une augmentation d'environ 1,0 % des actions ordinaires en circulation au 6 mars 2023 et (ii) l'introduction de dispositions modificatrices révisées pour le RILT qui l'ont harmonisé avec les pratiques exemplaires actuelles et les régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres récemment adoptés et afin de respecter les exigences des bourses à la cote desquelles les actions de Gildan sont inscrites.

Un total de 13 797 851 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. 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 pour émission au moment de l'exercice d'options ou de l'acquisition des droits aux UAI visant des actions nouvelles, le tout sans augmenter la réserve totale. Au 18 mars 2025, la réserve totale représente 9,09 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société. De la réserve totale, 571 350 actions ordinaires demeurent disponibles à des fins d'octroi d'options et d'UAI visant des actions nouvelles au 18 mars 2025, soit 0,38 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Société.

#### Types d'attributions aux termes du RILT

- **Options** - Les options donnent à leur porteur le droit 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 à la date d'attribution, 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 NYSE le jour de bourse précédent immédiatement la date d'effet de l'attribution. Les options doivent être exercées pendant la période fixée par le conseil, laquelle ne peut dépasser dix ans suivant la date d'attribution, 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, les 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. Sauf indication contraire du conseil, les droits aux options sont généralement acquis par tranches de 25 % sur une période de quatre ans à compter du deuxième anniversaire de la date d'attribution (aucune option ne peut toutefois être exercée avant le deuxième anniversaire de la date d'attribution). Au 29 décembre 2024, 282 737 options au total étaient en cours, représentant 0,19 % 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 attribuées 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 aux termes du RILT. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de fixer la date d'attribution 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 attributions d'UAI visant des actions nouvelles sans périodes d'acquisition minimales, s'il en est, ne peuvent dépasser 5 % de la réserve totale. Au 29 décembre 2024, 1 573 111 UAI visant des actions nouvelles au total étaient en cours, soit 1,03 % 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 des droits. Aucune nouvelle action ordinaire n'est émise aux termes de telles attributions, il y a donc absence de dilution. Au 29 décembre 2024, 2 014 658 UAI visant des actions émises au total étaient en cours.

## Modifications au RILT

Le conseil peut modifier, suspendre ou résilier le RILT ou une option, une UAI visant des actions nouvelles ou une UAI visant des actions émises à tout moment, tant que la mesure ne nécessite pas l'approbation des autorités de réglementation ou des actionnaires ou ne nuit pas aux droits des porteurs des attributions sans leur consentement.

L'approbation des actionnaires est nécessaire pour apporter les modifications suivantes au RILT ou aux attributions qui en découlent :

- une modification visant à augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires visées par des options ou des UAI visant des actions nouvelles attribuées aux termes du RILT (sauf un rajustement effectué conformément à la disposition de rajustement contenue dans le RILT et applicable à certains événements touchant l'entreprise);
- une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option, annuler des options ou émettre de nouveau des options ou d'autres droits à un prix d'exercice inférieur au même participant (sauf un rajustement effectué conformément à la disposition de rajustement contenue dans le RILT et applicable à certains événements touchant l'entreprise);
- une modification visant à prolonger la durée d'options ou d'attributions en cours au-delà de leur date d'expiration initiale;
- un changement de la catégorie de personnes pouvant obtenir des options ou des attributions aux termes du RILT (y compris une modification qui pourrait permettre d'admettre ou de réadmettre des administrateurs non salariés de façon discrétionnaire);
- des augmentations du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux initiés, conformément au plafond de participation des initiés prévu par le RILT;
- une modification visant à permettre que des options, des UAI visant des actions nouvelles, des UAI visant des actions émises ou des UAR deviennent transférables ou cessibles autrement que d'une façon déjà permise aux termes du RILT;
- une modification des dispositions modificatrices du régime.

Toutefois, les actions ordinaires détenues directement ou indirectement par des initiés tirant avantage des modifications doivent être exclues lors de l'obtention de l'approbation des actionnaires.

Le RILT permet au conseil d'apporter les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires :

- une modification visant à devancer le calendrier d'exercice des options en cours ou le calendrier d'acquisition des droits aux attributions pouvant être faites aux termes du RILT;
- une modification visant à reporter la date d'expiration (dans le cas des options) ou la date d'acquisition des droits aux attributions pouvant être faites aux termes du RILT, pourvu qu'aucune option ou attribution ne puisse être reportée au-delà de sa date d'expiration initiale;
- une modification aux modalités et aux conditions d'octroi d'une attribution (y compris une disposition portant sur l'acquisition des droits, les objectifs de rendement, selon le cas, le nombre et le type d'attribution, la date d'attribution, les périodes d'acquisition des droits, la date de règlement et d'autres modalités et conditions régissant les attributions);
- une modification aux modalités relatives à la cessation d'emploi ou d'engagement d'un participant admissible aux termes du RILT;
- une modification à la définition de *participant admissible* aux termes du RILT, étant entendu, selon le cas, qu'aucune modification visant à étendre le type de personnes qui peuvent être admissibles aux termes du RILT ne sera apportée sans l'approbation des actionnaires de la Société;
- une modification aux dispositions du RILT concernant l'administration du régime;
- une modification nécessaire pour respecter les lois applicables, les exigences relatives à la comptabilité, à la fiscalité ou à l'audit ou les exigences de toute autre bourse à la cote de laquelle nos actions ordinaires sont inscrites ou de toute autre autorité de réglementation;
- une modification de nature « administrative », y compris un changement ou une correction qui, de l'avis du conseil, est nécessaire afin de lever une ambiguïté, de corriger un vice de forme, une disposition incompatible ou une erreur

matérielle ou manifeste, ou de donner suite à l'évolution de la législation, des règlements, des règles boursières ou des exigences relatives à la comptabilité, à la fiscalité ou à l'audit;

- une modification qui ajoute des dispositions permettant l'attribution d'options ou d'UAI visant des actions nouvelles réglées autrement qu'au moyen d'actions ordinaires nouvellement émises;
- une modification qui ajoute au RILT un droit d'exercice sans décaissement ou une procédure d'exercice net, une forme d'aide financière ou encore une disposition de récupération ou de recouvrement;
- les autres modifications qui ne nécessitent pas explicitement l'approbation des actionnaires conformément aux modalités du RILT.

### **Changement de contrôle et autres événements**

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 en décide autrement avant la survenance de ce changement de contrôle ou au moment de ce changement de contrôle. De plus, à moins que le conseil n'en décide autrement ou sauf indication contraire dans la convention relative aux attributions, le pourcentage de droits aux UAI acquis en fonction du rendement sera établi à la date du changement de contrôle.

En outre, 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 d'achat d'actions et les unités d'actions incessibles attribuées 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 aux UAI.

### **Limites quantitatives**

Le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du RILT par suite de l'exercice d'options ou de l'acquisition des droits aux UAI visant des actions nouvelles, ainsi qu'aux termes de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société, à tout moment, ne peut dépasser 10 % du total des actions émises et en circulation de la Société, s'il s'agit d'actions pouvant être émises aux initiés, ou 20 % de la réserve totale, s'il s'agit d'actions émises à une autre personne. En outre, le nombre d'actions émises aux termes du RILT par suite de l'exercice d'options ou de l'acquisition des droits aux UAI visant des actions nouvelles, ainsi qu'aux termes de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société, ne peut dépasser, pendant une période de un an, 10 % du total des actions émises et en circulation de la Société, s'il s'agit d'actions émises aux initiés, ou 20 % de la réserve totale, s'il s'agit d'actions émises à une autre personne.

### **Cessibilité**

Les options ainsi que les UAI visant des actions nouvelles et les UAI visant des actions émises ne peuvent être cédées qu'au représentant légal d'un participant en cas de décès ou d'invalidité permanente du participant.

### **Politique de retraite applicable au RILT**

Sauf indication contraire dans une convention relative aux attributions donnée, les participants au RILT, y compris les membres de la haute direction, peuvent bénéficier de conditions d'acquisition des droits prolongées qui s'appliquent à leurs UAR, leurs UAI visant des actions nouvelles, leurs UAI visant des actions émises et leurs options attribuées aux termes de notre *politique de retraite*, si certains critères de *retraite* ou de *retraite anticipée* sont respectés.

Les participants au RILT sont admissibles à la retraite lorsqu'ils atteignent l'âge de 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 l'âge de 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 nous afin d'être admissibles aux conditions d'acquisition des droits prolongées.

Le participant qui est admissible à la retraite continue d'acquérir les droits aux options attribuées au moins six mois avant la date de sa retraite et il peut les exercer jusqu'à la date d'expiration initiale, tandis que les options attribuées au cours des six mois précédant la date de sa retraite expirent immédiatement. Dans le même ordre d'idées, les droits aux UAI visant des actions nouvelles, aux UAI visant des actions émises et aux UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite

continuent d'être acquis au cours de leur période d'acquisition des droits initiale, et les attributions faites au cours des six derniers mois sont calculées 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 initiale.

Le participant qui est admissible à la retraite anticipée peut exercer les options dont les droits ont été acquis au plus tard à la date de sa retraite anticipée jusqu'à leur date d'expiration initiale. Les options dont les droits n'ont pas été acquis expirent immédiatement, tandis que les UAI visant des actions nouvelles, les UAI visant des actions émises et les UAR sont calculées 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 initiale.

<b>Motif de la cessation d'emploi</b>	<b>Attribution liée au rendement</b>	<b>Attribution liée à l'écoulement du temps</b>	<b>Options</b>
Congédiement pour un motif valable	Les attributions en cours expirent immédiatement	Les attributions en cours expirent immédiatement	Les attributions en cours expirent immédiatement
Démission	Les attributions en cours expirent immédiatement	Les attributions en cours expirent immédiatement	Les options susceptibles d'exercice à la date de la démission peuvent être exercées dans un délai de 60 jours
Congédiement sans motif valable	Le porteur a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires calculé en multipliant le nombre d'UAI visant des actions nouvelles, d'UAI visant des actions émises et d'UAR établi au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date du congédiement au cours de la période d'acquisition des droits initiale, par le pourcentage d'acquisition des droits en fonction du rendement établi à la date de la cessation d'emploi	Le porteur a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires établi au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date du congédiement au cours de la période d'acquisition des droits initiale	Les options susceptibles d'exercice à la date de la démission peuvent être exercées dans un délai de 60 jours
Retraite (au sens de la <i>politique de retraite</i> , voir précédemment)	L'acquisition des droits aux attributions faites au moins six mois avant la date de la retraite se poursuit conformément à la convention relative aux attributions applicable s'y rapportant.  Le porteur d'une attribution faite moins de six mois avant la date de la retraite a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires calculé en multipliant le nombre d'UAI visant des actions nouvelles, d'UAI visant des actions émises et d'UAR établi au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de la retraite au cours de la période d'acquisition des droits initiale, par le pourcentage d'acquisition des droits en fonction du rendement établi à la fin de la période d'acquisition des droits initiale	L'acquisition des droits aux attributions faites au moins six mois avant la date de la retraite se poursuit conformément à la convention relative aux attributions applicable s'y rapportant  Le porteur d'une attribution faite moins de six mois avant la date de la retraite a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires établi au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de la retraite au cours de la période d'acquisition des droits initiale	Les droits aux options attribuées au moins six mois avant la date de la retraite sont acquis conformément à la convention d'options applicable s'y rapportant et les options sont susceptibles d'exercice jusqu'à leur date d'expiration  Les options attribuées moins de six mois avant la date de la retraite expirent immédiatement
Retraite anticipée (au sens de la <i>politique de retraite</i> , voir précédemment)	Le porteur a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires calculé en multipliant le nombre d'UAI visant des actions nouvelles, d'UAI visant des actions émises et d'UAR, établi au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de la retraite anticipée au cours de la période d'acquisition des droits initiale, par le pourcentage d'acquisition des droits en fonction du rendement établi à la fin de la période d'acquisition des droits initiale	Le porteur a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires établi au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de la retraite anticipée au cours de la période d'acquisition des droits initiale	Les options susceptibles d'exercice à la date de la retraite anticipée peuvent être exercées jusqu'à leur date d'expiration
Décès	Les droits aux attributions en cours sont entièrement et immédiatement acquis et le porteur a le droit de recevoir un	Les droits aux attributions en cours sont entièrement et immédiatement acquis	Les options en cours deviennent susceptibles

<b>Motif de la cessation d'emploi</b>	<b>Attribution liée au rendement</b>	<b>Attribution liée à l'écoulement du temps</b>	<b>Options</b>
	nombre d'actions ordinaires calculé au moyen de l'application du pourcentage d'acquisition des droits en fonction du rendement établi à la date du décès		d'exercice dans les 12 mois suivant le décès
Invalidité permanente	Les droits aux attributions en cours sont entièrement et immédiatement acquis et le porteur a le droit de recevoir un nombre d'actions ordinaires calculé au moyen de l'application du pourcentage d'acquisition des droits en fonction du rendement établi à la date de la cessation d'emploi	Les droits aux attributions en cours sont entièrement et immédiatement acquis	Les options en cours deviennent susceptibles d'exercice dans les 12 mois suivant la cessation d'emploi

1 Expire à la date d'acquisition des droits si les objectifs de rendement décrits dans la convention relative aux attributions applicable n'ont pas été atteints.

2 Ou les équivalents de trésorerie dans le cas des UAI visant des actions émises, au gré de la Société.

## ANNEXE C

### EN SAVOIR PLUS SUR LE RÉGIME DE DROITS À LA PLUS-VALUE DES ACTIONS

Le conseil a adopté le RDPVA à la fin de l'exercice 2020, entre autres en vue d'attribuer des DPVA aux membres de la haute direction et aux employés clés (les participants aux DPVA), afin de les encourager à œuvrer et à participer à la croissance et au développement de Gildan, de leur accorder un incitatif et une récompense supplémentaires, et d'aider Gildan à attirer, à fidéliser et à motiver les membres de sa haute direction et ses employés clés. Le RDPVA est administré par le conseil, qui a délégué ses responsabilités au comité des RH.

Un DPVA est une attribution qui permet à son bénéficiaire de recevoir, à la date d'acquisition des droits, sous réserve des modalités et conditions de la convention relative 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 (ou une combinaison des deux), au gré de Gildan, d'une valeur égale à l'excédent du cours des actions ordinaires de Gildan à la date d'acquisition des droits sur le prix d'attribution des DPVA (*le prix des DPVA*), multiplié par le nombre de DPVA dont les droits ont été acquis à cette date (*la valeur excédentaire globale*). Le cours de nos actions ordinaires aux fins du RDPVA désigne, à une date donnée, le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de Gildan à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent cette date, inclusivement. Les DPVA auront de la valeur seulement si le cours de nos actions ordinaires s'apprécie pendant la période d'acquisition des droits. À la date d'acquisition des droits, nous avons le choix de régler les DPVA en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché libre. L'attribution sera réglée dans les 30 jours de la date d'acquisition des droits.

Les DPVA ont uniquement servi à l'octroi d'une attribution non récurrente faite au président et chef de la direction à l'exercice 2020 et composée de 824 406 DPVA pouvant être exercés à un prix majoré (voir la page 89 et nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction antérieures).

Le conseil peut par voie de résolution et à son seul gré : (i) désigner les participants aux DPVA aux termes du RDPVA, (ii) fixer le nombre de DPVA qui seront attribués à chacun des participants aux DPVA ainsi que leur date d'attribution, (iii) établir toutes les autres modalités et conditions de chaque attribution 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. Chaque attribution de DPVA s'accompagne d'une convention relative aux DPVA qui est compatible avec le RDPVA et établie par le conseil.

Le conseil fixe le prix des DPVA au moment de leur attribution, lequel ne doit pas être inférieur au plus élevé des cours de clôture des actions ordinaires de Gildan à la TSX et à la NYSE (libellé dans une seule monnaie en fonction du taux de conversion) à la date d'attribution. Le conseil fixe également la date d'acquisition des droits au moment de l'attribution, mais leur durée est toutefois limitée à trois ans à compter de la date d'attribution. Un DPVA peut être acquis par anticipation et expire comme il décrit ci-après.

Nous ne pouvons pas émettre de nouvelles actions ordinaires en règlement des attributions de DPVA. Les DPVA attribués dans le cadre du RDPVA ne sont pas inclus dans le nombre d'actions ordinaires réservées pour émission à la suite de l'exercice d'options et de l'acquisition de droits aux UAI visant des actions nouvelles.

Le conseil peut suspendre ou résilier le RDPVA à tout moment, ou encore modifier ou réviser les modalités du RDPVA ou des DPVA sans le consentement des participants aux DPVA, tant que la suspension, l'annulation, la modification ou la révision :

- ne porte pas défavorablement atteinte aux droits d'un participant aux DPVA sans son consentement, sauf indication contraire du RDPVA
- est conforme aux lois applicables et a été préalablement approuvée, si nécessaire, par nos actionnaires, par la TSX et par la NYSE, le cas échéant, ou toute autre autorité de réglementation ayant autorité sur la Société
- est soumise à l'approbation des actionnaires là où la loi ou la TSX et la NYSE l'exigent, le cas échéant; toutefois, le conseil peut, à son seul gré et sans l'approbation des actionnaires de la Société, apporter les modifications suivantes au RDPVA :
  - 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

- toute modification de la date d'acquisition d'un DPVA
- toute modification concernant l'incidence de la cessation d'emploi d'un participant aux DPVA
- toute modification de la définition d'un participant aux DPVA aux termes du RDPVA
- toute modification nécessaire pour se conformer aux lois applicables ou aux exigences de la TSX, de la NYSE ou de toute autre autorité de réglementation
- toute modification de nature « administrative », notamment pour préciser le sens d'une disposition existante du RDPVA, corriger ou compléter toute disposition qui est incompatible avec une autre, corriger toute erreur grammaticale ou typographique ou modifier les définitions du RDPVA
- toute modification concernant l'administration du RDPVA.

## Politique de retraite applicable au RDPVA

À l'instar de la *politique de retraite* applicable au RILT et sauf indication contraire dans une convention relative aux attributions donnée, tous les participants aux DPVA, y compris les membres de la haute direction, peuvent bénéficier des conditions d'acquisition des droits prolongées qui s'appliquent à leurs DPVA aux termes de notre *politique de retraite*, si certains critères de *retraite* ou de *retraite anticipée* sont respectés.

Les participants aux DPVA sont admissibles à la retraite lorsqu'ils atteignent l'âge de 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 l'âge de 55 ans et qu'ils ont cumulé au moins cinq années de service. Dans les deux cas, les participants aux DPVA doivent signer une entente de non-concurrence et de non-solicitation avec nous afin d'être admissibles aux conditions d'acquisition des droits prolongées.

Le participant qui est admissible à la retraite continue d'acquérir au cours de leur période d'acquisition initiale les droits aux DPVA attribués au moins six mois avant la date de sa retraite, tandis que les DPVA qui lui sont attribués au cours des six derniers mois 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 initiale.

Lorsque le participant est admissible à la retraite anticipée, 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 initiale.

Motif de la cessation d'emploi	DPVA
Démission ou congédiement pour un motif valable	Les DPVA en cours expirent à la date de cessation d'emploi
Congédiement sans motif valable	Le porteur a le droit de recevoir, au gré de la Société, un montant en espèces égal à la valeur proportionnelle des droits aux DPVA acquis par anticipation, ou un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur proportionnelle des DPVA. La valeur proportionnelle des droits aux DPVA acquis par anticipation est calculée en multipliant le nombre de DPVA au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de congédiement pendant la durée de la période d'acquisition des droits initiale, par la différence positive entre le cours des actions ordinaires à la date du congédiement et le prix des DPVA
Retraite (au sens de la politique de retraite, voir précédemment)	<p>Les droits aux attributions faites au moins six mois avant la date de la retraite continuent d'être acquis conformément à la convention relative aux attributions applicable s'y rapportant</p> <p>Le porteur d'une attribution faite moins de six mois avant la date de son départ à la retraite aura le droit de recevoir, au gré de la Société, un montant en espèces égal à la valeur proportionnelle des DPVA, ou un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur proportionnelle des DPVA</p> <p>La valeur proportionnelle des droits aux DPVA acquis par anticipation est calculée en multipliant le nombre de DPVA au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de la retraite anticipée pendant la durée de la période d'acquisition des droits initiale, par la différence positive entre le cours des actions ordinaires à la date de la retraite anticipée et le prix des DPVA</p>
Retraite anticipée (au sens de la politique de retraite, voir précédemment)	<p>Le porteur a le droit de recevoir, au gré de la Société, un montant en espèces égal à la valeur proportionnelle des droits aux DPVA acquis par anticipation, ou un nombre d'actions ordinaires d'une valeur égale à la valeur proportionnelle des DPVA</p> <p>La valeur proportionnelle des droits aux DPVA acquis par anticipation est calculée en multipliant le nombre de DPVA au prorata du nombre de jours écoulés entre la date d'attribution et la date de la retraite anticipée pendant la durée de la période d'acquisition des droits initiale, par la différence positive entre le cours des actions ordinaires à la date de la retraite anticipée et le prix des DPVA</p>

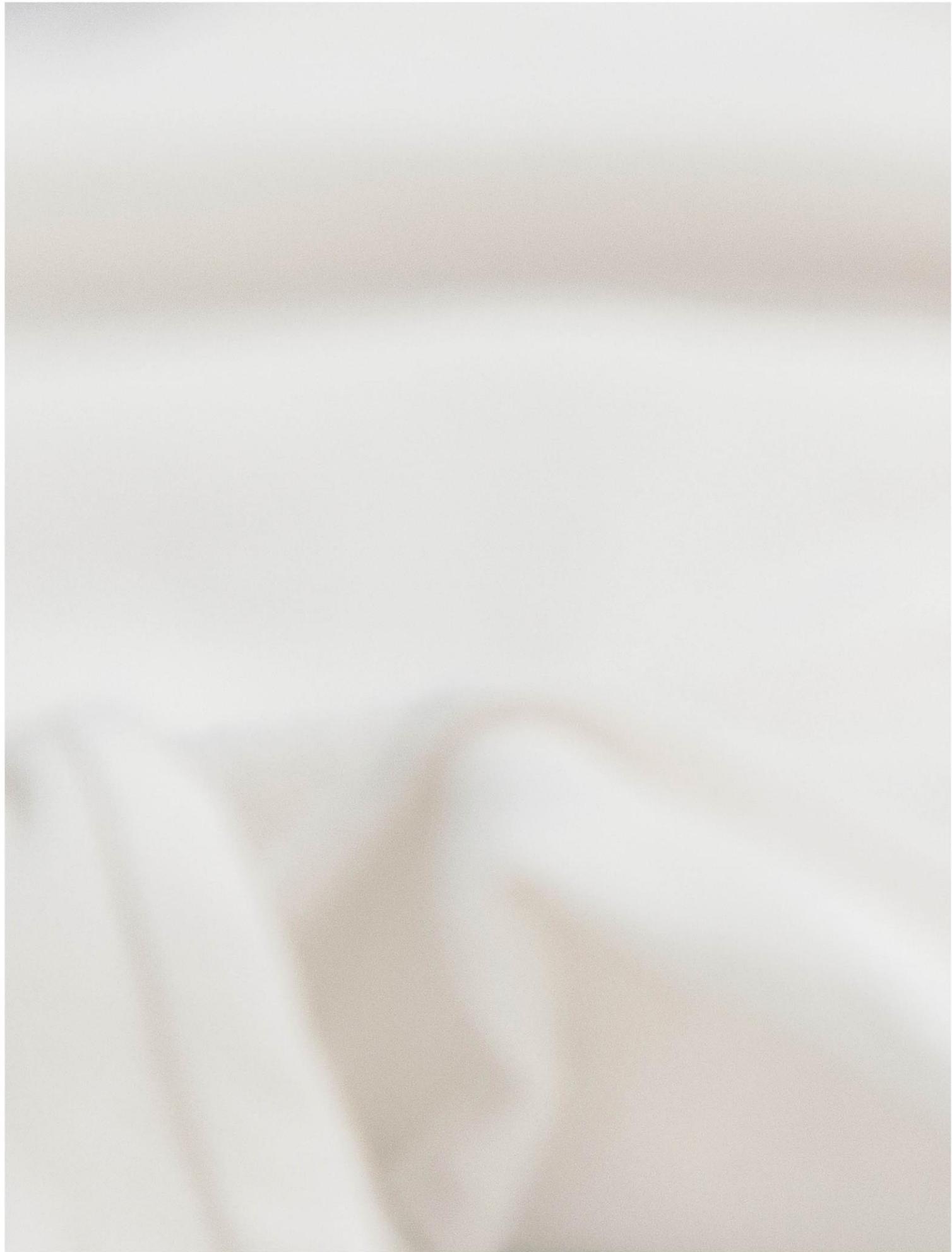
---

Décès ou invalidité permanente

Tous les droits aux attributions en cours sont entièrement et immédiatement acquis à la date du décès ou de l'invalidité permanente

---

En ce qui concerne la législation fiscale applicable qui oblige les employeurs à effectuer des retenues d'impôt sur certains avantages en espèces et certains avantages autres qu'en espèces, comme les UAR, les UAI visant des actions émises, les UAI visant des actions nouvelles, les options attribuées aux termes du RILT et les DPVA attribués aux termes du RDPVA, les régimes accordent à Gildan le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer à ses obligations de retenue au moment où le participant exerce des options, reçoit un paiement en espèces et/ou des actions ordinaires à l'acquisition des droits aux UAR, aux UAI visant des actions émises ou aux UAI visant des actions nouvelles, ou reçoit un paiement espèces ou des actions ordinaires à l'acquisition des droits aux DPVA.





gildancorp.com

**GILDAN®**

American  
Apparel™

COMFORT COLORS®

GOLD TOE®

peds®