



CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS  
PAR LA DIRECTION ET AVIS DE CONVOCATION À  
L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES PORTEURS DE PARTS  
DEVANT SE TENIR LE 22 JUIN 2021

LE 13 MAI 2021



Le 13 mai 2021

Cher porteur de parts,

Nous sommes heureux de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle 2021 des porteurs de parts du Fonds de placement immobilier First Capital, qui se tiendra le mardi 22 juin 2021, à 10 h (heure de Toronto).

Cette année, par mesure de prudence, pour faire face de manière proactive aux incidences sans précédent de la COVID-19 sur la santé publique, et afin de limiter les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, de nos porteurs de parts, de nos collègues et d'autres parties prenantes, notre assemblée annuelle sera entièrement virtuelle et sera diffusée en direct sur le Web. À l'assemblée annuelle virtuelle, où qu'ils se trouvent, les porteurs de parts auront la possibilité d'écouter, de participer et de voter par l'intermédiaire d'une plateforme Web au lieu d'assister à l'assemblée en personne. Vous trouverez dans le présent document des renseignements importants et des instructions détaillées sur la manière de participer à notre assemblée annuelle virtuelle.

L'assemblée a été convoquée en vue de délibérer des points qui sont normalement à l'ordre du jour de notre assemblée annuelle, ainsi qu'il est indiqué dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle 2021 des porteurs de parts.

Votre vote est important. La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée renferme des renseignements importants au sujet du vote, des candidats aux postes de fiduciaire, de nos pratiques de gouvernance et du mode de rémunération de nos fiduciaires et de nos membres de la haute direction. Vous pouvez voter soit en assistant à l'assemblée virtuelle, soit en remplissant et en retournant votre formulaire de procuration. Le vote par procuration (ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote, selon le cas) est une façon simple de voter – il vous suffit de suivre les instructions sur la façon de soumettre votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone.

Vous pourrez assister, participer et voter à l'assemblée virtuelle en ligne à l'adresse suivante : <https://web.lumiagm.com/404875575>. Vous trouverez ci-joints des renseignements supplémentaires sur la marche à suivre pour assister à l'assemblée virtuelle. Les porteurs de parts qui, après avoir lu la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe, ont des questions ou des préoccupations concernant l'exercice des droits de vote rattachés à leurs parts du Fonds sont invités à communiquer avec le conseiller stratégique pour les porteurs de parts et agent de sollicitation de procurations du FPI First Capital, Kingsdale Advisors, qui peut être joint sans frais en Amérique du Nord au 1-888-823-4343, à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au 1-416-867-2272 ou par courriel à [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com).

Au nom du conseil des fiduciaires et de l'équipe de haute direction, nous vous remercions de votre appui indéfectible et nous réjouissons à la perspective de vous accueillir le 22 juin prochain.

Je vous prie d'agréer, cher porteur de parts, mes salutations distinguées.

FONDS DE PLACEMENT IMMOBILIER FIRST CAPITAL

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Adam Paul".

Adam E. Paul



**AVIS DE CONVOCATION  
À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE 2021 DES PORTEURS DE PARTS**

Nous vous invitons à l'assemblée annuelle 2021 des porteurs de parts (l'« assemblée ») du Fonds de placement immobilier First Capital (le « FPI First Capital »).

**Date et heure**

Le mardi 22 juin 2021  
à 10 h (heure de Toronto)

**Lieu**

Assemblée entièrement virtuelle diffusée en direct sur le Web à l'adresse suivante :

**<https://web.lumiagm.com/404875575>**

Nom d'utilisateur : **numéro de contrôle à 15 chiffres** figurant sur le formulaire de procuration

Mot de passe : **first2021**

**Votre vote est important**

Si vous êtes un porteur inscrit de parts du Fonds (les « parts du Fonds ») ou de parts spéciales comportant droit de vote (les « parts spéciales comportant droit de vote ») du FPI First Capital à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021, vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation, d'assister et d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts du Fonds ou à vos parts spéciales comportant droit de vote à l'assemblée ou à une reprise de celle-ci en cas de report ou d'ajournement. N'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts du Fonds ou à vos parts spéciales comportant droit de vote. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration (ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote, selon le cas).

**Cette année, par mesure de prudence, pour faire face aux incidences sans précédent de la COVID-19 sur la santé publique, et afin de limiter les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, de nos porteurs de parts, de nos collègues et d'autres parties prenantes, notre assemblée annuelle sera entièrement virtuelle et sera diffusée en direct sur le Web. Les porteurs de parts auront la possibilité de participer à l'assemblée virtuelle en temps réel par l'intermédiaire d'une plateforme Web au lieu d'assister à l'assemblée en personne. Vous trouverez dans le présent document des renseignements importants et des instructions détaillées sur la manière de participer à notre assemblée annuelle virtuelle.**

Le porteur de parts qui souhaite désigner une autre personne que les fondés de pouvoir proposés par la direction dont le nom figure dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (y compris un porteur de parts non inscrit qui souhaite se désigner lui-même pour assister à l'assemblée) doit suivre attentivement les instructions données dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction et dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. **Si le porteur de parts omet d'inscrire le fondé de pouvoir auprès de notre agent des transferts, le fondé de pouvoir ne pourra pas obtenir de numéro de contrôle pour voter à l'assemblée et ne pourra assister à l'assemblée qu'en tant qu'invité.**

Les porteurs de parts qui ont des questions ou des préoccupations concernant l'exercice des droits de vote rattachés à leurs parts du Fonds sont invités à communiquer avec Kingsdale Advisors, qui peut être joint sans frais en Amérique du Nord au 1-888-823-4343, à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au 1-416-867-2272 ou par courriel à [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com).

### **Technologie requise pour accéder à l'assemblée virtuelle**

L'assemblée sera entièrement virtuelle et les porteurs de parts ainsi que les fondés de pouvoir ne pourront y assister en personne. Si vous êtes un porteur de parts inscrit ou un fondé de pouvoir dûment nommé (y compris un porteur de parts non inscrit qui s'est dûment nommé lui-même comme fondé de pouvoir), vous pourrez assister, voter et poser des questions à l'assemblée, le tout en temps réel. Si vous êtes un porteur de parts non inscrit qui ne s'est pas nommé lui-même comme fondé de pouvoir, vous pourrez assister à l'assemblée à titre d'invité, mais vous ne pourrez pas y voter ou poser des questions.

Vous pourrez participer à l'assemblée au moyen d'un appareil connecté à Internet, comme un ordinateur portable, un ordinateur personnel, une tablette ou un téléphone cellulaire. Pour accéder à la plateforme de l'assemblée, vous aurez besoin des dernières versions de Chrome, Safari, Edge ou Firefox équipés des versions les plus récentes des plugiciels applicables et qui répondent aux exigences minimales du système. Si vous avez des doutes, vous pouvez vérifier la compatibilité de votre système en vous rendant au <https://www.lumiglobal.com/faq> pour obtenir plus de renseignements.

Si vous accédez à l'assemblée, il est important de rester connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée pour être en mesure de voter lors du scrutin. Il vous incombe de vous assurer d'être connecté à Internet tout au long de l'assemblée. Prenez note que si vous perdez la connexion après le début de l'assemblée, il se pourrait que vous n'ayez pas le temps de résoudre votre problème avant la fin du scrutin. Même si vous prévoyez assister à l'assemblée, vous devriez envisager d'exercer à l'avance les droits de vote rattachés à vos parts du Fonds pour vous assurer que votre vote est pris en compte si vous décidez par la suite de ne pas assister à l'assemblée ou si vous éprouvez des difficultés techniques et ne pouvez accéder à l'assemblée et y voter pour quelque raison que ce soit. Veuillez prendre note que vous ne pouvez voter si vous accédez à l'assemblée par téléphone – le vote ne peut se faire qu'au moyen du portail de l'assemblée. En cas de difficultés techniques, communiquez avec Lumi à [support@lumiglobal.com](mailto:support@lumiglobal.com).

### **Poser des questions à l'assemblée virtuelle**

Le FPI First Capital estime qu'il demeure important de pouvoir participer à l'assemblée de manière significative malgré le fait que l'assemblée de cette année soit virtuelle. On s'attend à ce que les porteurs de parts inscrits ou les fondés de pouvoir (y compris les porteurs de parts non inscrit qui se sont dûment nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir) aient essentiellement la même possibilité de poser des questions sur les points inscrits à l'ordre du jour, comme lorsque l'assemblée annuelle des porteurs de parts se tenait en personne.

Les questions reçues des porteurs de parts qui ont trait à l'ordre du jour de l'assemblée ou aux affaires du FPI First Capital devraient être traitées durant la période réservée aux questions et réponses qui suivra l'assemblée. Ces questions seront lues par le président de l'assemblée ou par une personne qu'il désignera, et un représentant du FPI First Capital y répondra comme on le ferait lors d'une assemblée des porteurs de parts tenue en personne. Tout comme lors d'une assemblée tenue en personne, par souci d'équité envers tous les participants, le président de l'assemblée décidera du temps alloué à chaque question et aura le droit de limiter ou de regrouper les questions et de refuser celles qui ne se rapportent pas à l'ordre du jour de l'assemblée ou aux affaires du FPI First Capital ou qu'il juge inappropriées ou irrecevables.

## Points à l'ordre du jour de l'assemblée

1. Recevoir les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 ainsi que le rapport des auditeurs sur ces états (voir la rubrique « *Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Réception des états financiers* » dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire »));
2. Élire les membres du conseil des fiduciaires pour la prochaine année (voir la rubrique « *Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Élection des fiduciaires* » dans la circulaire);
3. Nommer les auditeurs pour la prochaine année et autoriser le conseil des fiduciaires à fixer la rémunération des auditeurs (voir la rubrique « *Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Nomination des auditeurs* » dans la circulaire);
4. Examiner, à titre consultatif et non contraignant, l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la circulaire (voir la rubrique « *Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Vote consultatif non contraignant sur la rémunération* » dans la circulaire);
5. Examiner les autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

## Procédures de notification et d'accès

Le FPI First Capital utilise les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières pour l'envoi de la circulaire et du rapport annuel 2020, qui comprend le rapport de gestion et les états financiers annuels consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (collectivement, les « documents d'assemblée »). Selon ces procédures, vous recevrez un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote vous permettant de voter à l'assemblée. Toutefois, au lieu d'un exemplaire imprimé de la circulaire, vous recevez le présent avis, qui énonce la marche à suivre pour obtenir une version électronique des documents d'assemblée. Les procédures de notification et d'accès ont pour principal avantage de réduire l'impact environnemental de la production et de la distribution de grandes quantités d'exemplaires imprimés de documents.

La circulaire et le formulaire de procuration (ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas) contiennent des renseignements supplémentaires concernant les points à l'ordre du jour de l'assemblée. **Il vous est recommandé d'obtenir la circulaire et d'examiner tous les renseignements qu'elle contient avant de voter.**

Les porteurs de parts qui ont des questions au sujet des procédures de notification et d'accès peuvent communiquer avec Computershare en composant le 1-866-964-0492.

## Sites Web à consulter pour obtenir les documents d'assemblée

Il est possible de consulter en ligne nos documents d'assemblée sur notre site Web, à l'adresse <https://fcr.ca/fr/investisseurs/porteurs-de-parts-2/>, ou sous notre profil d'émetteur au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## Marche à suivre pour obtenir un exemplaire imprimé des documents d'assemblée

Si vous êtes un porteur de parts véritable, vous pouvez demander à ce que des exemplaires imprimés des documents d'assemblée vous soient envoyés sans frais par la poste. Vous avez un an à compter de la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR pour faire cette demande. Il vous suffit de vous rendre au [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com), d'entrer le numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur le formulaire d'instructions de vote et de suivre les instructions. Vous pouvez également faire une demande par téléphone en composant le 1-877-907-7643. Si vous désirez recevoir les documents d'assemblée avant la date et l'heure limites de vote indiquées dans le formulaire d'instructions de vote et avant la date de l'assemblée, vous devez vous assurer que votre demande à cet effet parvient au destinataire au plus tard le 9 juin 2021 (c.-à-d. au moins sept jours ouvrables avant la date et l'heure limites de vote).

Les porteurs de parts inscrits peuvent demander à ce que des exemplaires imprimés des documents d'assemblée leur soient envoyés sans frais par la poste. Les porteurs de parts inscrits ont un an à compter de la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR pour faire cette demande. Il vous suffit de communiquer avec le FPI First Capital en composant le 1-866-404-4114. Si vous désirez recevoir les documents d'assemblée avant la date et l'heure limites de vote indiquées dans le formulaire de procuration et avant la date de l'assemblée, vous devez vous assurer que votre demande à cet effet parvient au destinataire au plus tard le 9 juin 2021 (c.-à-d. au moins sept jours ouvrables avant la date et l'heure limites de vote).

Par ordre du conseil des fiduciaires,

Le président et chef de la direction,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Adam Paul", written in a cursive style.

Adam E. Paul

Le 13 mai 2021  
Toronto (Ontario)

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION</b> .....	<b>1</b>
Mode de présentation .....	1
Information relative au vote .....	2
Recommandations concernant l'exercice des droits de vote .....	8
<b>POINTS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE</b> .....	<b>9</b>
Réception des états financiers .....	9
Élection des fiduciaires .....	9
Nomination des auditeurs .....	23
Vote consultatif non contraignant sur la rémunération .....	23
<b>RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION</b> .....	<b>26</b>
Analyse de la rémunération .....	26
Membres de la haute direction visés .....	27
Modification du programme de rémunération et rémunération versée en 2020 .....	29
Gouvernance en matière de rémunération .....	32
Philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction .....	34
Comparaison de la rémunération des membres de la haute direction .....	38
Éléments de la rémunération .....	40
Représentation graphique de la performance .....	64
Tableau rétrospectif de la rémunération du chef de la direction .....	66
Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés .....	69
Attributions fondées sur des parts et attributions fondées sur des options en cours .....	70
Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition ou à la réalisation des droits ou valeur gagnée au cours de 2020 .....	71
Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle .....	71
<b>INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES RÉUNIONS DES FIDUCIAIRES</b> .....	<b>80</b>
Analyse de la rémunération .....	80
Attributions en vertu d'un plan incitatif – UPD .....	87
<b>INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES</b> .....	<b>88</b>
<b>NOS PRATIQUES DE GOUVERNANCE</b> .....	<b>89</b>
Information sur le conseil .....	89
Comités du conseil .....	96
Gouvernance en matière d'ESG et de climat .....	99
Gestion des risques d'entreprise (GRE) .....	102
Contrôle interne à l'égard de l'information financière .....	102
Rémunération des membres de la haute direction et planification de la relève .....	103
Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres .....	103
Évaluation du conseil .....	107
Orientation et formation continue .....	107
Conduite éthique .....	110
Opérations entre parties liées et conflits d'intérêts .....	111
Politique relative à la communication de l'information et aux opérations d'initiés .....	112
Communication avec les porteurs de parts et les investisseurs et rétroaction .....	112
<b>ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES FIDUCIAIRES ET DES DIRIGEANTS</b> .....	<b>113</b>
<b>INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES</b> .....	<b>113</b>
<b>APPROBATION DU CONSEIL</b> .....	<b>113</b>
<b>ANNEXE A –MANDAT DU CONSEIL DES FIDUCIAIRES</b>	

## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

### Mode de présentation

En date du 30 décembre 2019, conformément à un plan d'arrangement approuvé par le tribunal (l'« arrangement »), First Capital Realty Inc. (la « Société ») s'est convertie en fonds de placement immobilier et a pris la dénomination sociale de Fonds de placement immobilier First Capital (le « FPI First Capital », le « Fonds » ou le « FPI »). Aux termes de l'arrangement, chaque action ordinaire en circulation de la Société a été échangée contre une part du Fonds du FPI First Capital, à moins qu'un actionnaire admissible n'ait valablement choisi de recevoir des parts échangeables de la SEC de First Capital REIT Limited Partnership en échange de ses actions ordinaires de la Société. Étant donné que l'arrangement a pris effet le 30 décembre 2019, l'information fournie dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») visant la période précédant le 30 décembre 2019 porte sur la Société, et l'information visant la période commençant le 30 décembre 2019, inclusivement, porte sur le FPI First Capital. Par conséquent, dans les présentes, toute mention de l'entreprise et des activités du FPI First Capital visant une période antérieure au 30 décembre 2019 renvoie à l'entité ayant précédé le FPI First Capital, à savoir la Société.

Nous vous faisons parvenir la présente circulaire parce que vous étiez propriétaire de parts du Fonds ou de parts spéciales comportant droit de vote du FPI First Capital à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021 (la « date de clôture des registres »). En tant que porteur de parts inscrit, vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à notre assemblée annuelle 2021 des porteurs de parts, devant se tenir le 22 juin 2021 (l'« assemblée »), d'y assister et d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts.

**La direction sollicite votre procuration pour l'assemblée et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, aux fins indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée (l'« avis de convocation »).** La présente circulaire renferme des renseignements importants sur les points à l'ordre du jour de l'assemblée. Elle fournit également des renseignements détaillés au sujet des candidats aux postes de fiduciaire, de nos pratiques de gouvernance et du mode de rémunération des fiduciaires et des membres de la haute direction.

Nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour l'envoi de la présente circulaire et de notre rapport annuel pour l'exercice 2020, qui comprend le rapport de gestion et nos états financiers annuels consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 (collectivement, les « documents d'assemblée »).

Conformément aux procédures de notification et d'accès, l'avis de convocation et le formulaire de procuration (ou, selon le cas, le formulaire d'instructions de vote) seront envoyés par la poste vers le 21 mai 2021 à tous les porteurs de parts du FPI qui étaient inscrits à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021. L'avis de convocation contient des instructions concernant la consultation sur le Web des documents d'assemblée. Les porteurs de parts ont la possibilité de consulter les documents d'assemblée en se rendant sur notre site Web, à l'adresse <https://fcr.ca/fr/investisseurs/porteurs-de-parts-2/>, et sous notre profil d'émetteur au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), et de demander par téléphone un exemplaire imprimé de ces documents. L'avis de convocation contient des instructions sur la marche à suivre pour obtenir un

Dans le présent document, les termes « nous », « notre », « nos », le « FPI », le « Fonds » et le « FPI First Capital » désignent le FPI First Capital. Les termes « vous », « votre » et « vos » désignent les porteurs de parts du FPI.

Sauf indication contraire, les renseignements fournis dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction sont donnés en date du 13 mai 2021.

Sauf indication contraire, toute l'information est présentée en dollars canadiens.

exemplaire imprimé des documents d'assemblée. Les nouvelles procédures de notification et d'accès ont pour principal avantage de réduire l'impact environnemental de la production et de la distribution de grandes quantités d'exemplaires imprimés de documents.

Pour obtenir des renseignements sur les personnes qui ont le droit de voter et sur la manière de voter, voir l'exposé ci-après. Le FPI First Capital a retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») à titre de conseiller stratégique pour les porteurs de parts et agent de sollicitation de procurations. Le FPI estime que les honoraires de Kingsdale pour les services de sollicitation de procurations de cette année s'élèveront à 40 000 \$ plus les frais remboursables. Le FPI prendra en charge tous les frais relatifs à la présente circulaire, à l'avis de convocation et au formulaire de procuration (ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas), de même que les frais de sollicitation de procurations (ou d'instructions de vote). La sollicitation sera faite principalement par la poste, mais il se peut que des dirigeants et des employés du FPI sollicitent également directement des procurations ou des instructions de vote (sans rémunération supplémentaire) en personne, par téléphone, par télécopieur ou par d'autres moyens de communication électronique. Les banques, les maisons de courtage et les autres dépositaires et prête-noms ou fiduciaires recevront comme instructions de transmettre les documents de sollicitation de procurations à leurs mandants et d'obtenir l'autorisation de signer les procurations, et ils se verront rembourser les frais raisonnables qu'ils auront engagés à ces fins.

### **Information relative au vote**

Veillez lire cette partie attentivement, étant donné qu'elle contient de l'information importante concernant la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts. Le FPI First Capital a envoyé, ou a fait envoyer, des formulaires de procuration à nos porteurs de parts inscrits et des formulaires d'instructions de vote à nos porteurs de parts non inscrits.

#### ***Qui peut assister à l'assemblée et y voter?***

Vous avez le droit de voter sur toute question soumise à un vote à l'assemblée si vous étiez propriétaire de parts du Fonds ou de parts spéciales comportant droit de vote à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021. Chaque part du Fonds ou part spéciale comportant droit de vote dont vous êtes propriétaire vous confère un droit de vote. Pour savoir comment voter à l'assemblée, vous devez d'abord déterminer si vous êtes un porteur de parts véritable ou un porteur de parts inscrit.

#### ***Quelle est la différence entre un porteur de parts inscrit et un porteur de parts non inscrit (véritable)?***

La plupart de nos porteurs de parts sont des porteurs de parts véritables.

Vous êtes un porteur de parts non inscrit (ou véritable) si un intermédiaire, notamment votre banque, votre société de fiducie, votre courtier en valeurs mobilières, votre fiduciaire ou une autre institution financière, un dépositaire ou une chambre de compensation (comme Services de dépôt et de compensation CDS inc.) détient vos parts pour vous. Cela signifie que vous n'avez pas de certificat matériel représentant vos parts et que vous ne détenez pas vos parts au moyen du système d'inscription directe (le « SID ») dans le registre de notre agent des transferts sous un format électronique, mais plutôt que vos parts sont inscrites dans le système électronique de votre intermédiaire. Par exemple, vous êtes un porteur de parts véritable si vous détenez vos parts dans un compte de courtage de quelque type que ce soit.

Vous êtes un porteur de parts inscrit si vos parts sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare. Vous pouvez détenir vos parts sous la forme d'un certificat de parts matériel ou au moyen du SID dans le registre de notre agent des transferts sous un format électronique.

**Qu'est-ce que cela signifie si je reçois plus d'un avis, plus d'un formulaire de procuration ou plus d'un formulaire d'instructions de vote?**

Si vous recevez plus d'un avis, plus d'un formulaire de procuration ou plus d'un formulaire d'instructions de vote, cela signifie que vous avez plusieurs comptes ouverts auprès de courtiers ou d'autres intermédiaires ou auprès de l'agent des transferts, selon le cas, dans lesquels vous détenez vos parts. Le processus de vote est différent pour les porteurs de parts inscrits et les porteurs de parts non inscrits (véritables). Veuillez suivre les instructions attentivement et voter ou fournir des instructions de vote pour toutes les parts dont vous êtes propriétaire.

**Comment puis-je voter?**

Les porteurs de parts du FPI First Capital peuvent voter par procuration avant l'assemblée ou voter à l'assemblée, comme il est indiqué ci-après.

**1. Vote par procuration avant l'assemblée**

Vous pouvez voter avant l'assemblée en remplissant votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote conformément aux instructions figurant sur ces formulaires. Les porteurs de parts non inscrits doivent également suivre attentivement toutes les instructions de leur intermédiaire afin de s'assurer que les droits de vote rattachés à leurs parts soient exercés à l'assemblée.

Le vote par procuration est la façon la plus facile de voter. Cela signifie que vous donnez à quelqu'un d'autre (votre « fondé de pouvoir ») l'autorisation d'assister à l'assemblée et d'y voter en votre nom.

Bernard McDonell, président du conseil, a accepté d'agir comme fondé de pouvoir du FPI First Capital. Les fondés de pouvoir doivent exercer les droits de vote rattachés à vos parts conformément à vos instructions, notamment à l'occasion de tout scrutin pouvant être demandé. Si des modifications sont apportées aux points à l'ordre du jour ou si de nouvelles questions sont dûment soumises à l'assemblée, le fondé de pouvoir peut voter comme il le juge approprié.

**Vous pouvez désigner quelqu'un d'autre comme fondé de pouvoir. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un porteur de parts. Voir la rubrique « Désignation d'un tiers comme fondé de pouvoir » ci-après.**

**Porteurs de parts inscrits**

Il y a trois façons pour les porteurs de parts inscrits de voter par procuration avant l'assemblée :

<b>Voter par téléphone</b>	Vous pouvez voter en composant le numéro de téléphone sans frais 1-866-732-VOTE (8683). On vous demandera de fournir votre numéro de contrôle qui est imprimé sur le formulaire de procuration. Vous ne pouvez pas désigner comme fondé de pouvoir une autre personne que les fondés de pouvoir du FPI First Capital nommés dans le formulaire de procuration si vous votez par téléphone. Veuillez suivre les instructions vocales qui vous permettront d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts et de confirmer que vos instructions ont été correctement enregistrées.
<b>Voter par Internet</b>	Vous pouvez voter en vous connectant au site Web indiqué sur le formulaire de procuration ( <a href="http://www.investorvote.com">www.investorvote.com</a> ). Veuillez suivre les instructions figurant sur le site Web qui vous permettront d'exercer les droits de vote rattachés à vos parts et de confirmer que vos instructions ont été correctement enregistrées.
<b>Retourner votre formulaire de procuration par la poste</b>	Vous pouvez voter en remplissant, en signant et en retournant le formulaire de procuration, dans l'enveloppe affranchie qui a été fournie, à Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), notre agent des transferts, en personne, par la poste ou par service de messagerie, au 100 University Avenue, 8 <sup>th</sup> Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1.

Les procurations, que celles-ci soient soumises par Internet, par téléphone ou par la poste, comme il est indiqué ci-dessus, doivent être déposées auprès de notre agent des transferts, Computershare, au plus tard à **10 h (heure de Toronto) le 18 juin 2021**, ou en cas d'ajournement ou de report, au moins 48 heures, sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant le début de la reprise de l'assemblée. Le président de l'assemblée peut, à son appréciation, prolonger le délai prévu pour le dépôt des procurations ou renoncer à son application.

Si un porteur de parts qui a soumis une procuration assiste à l'assemblée diffusée en direct sur le Web et qu'il a accepté les modalités et conditions au moment de son inscription en ligne à l'assemblée, les voix qu'il a exprimées en remplissant un bulletin de vote en ligne seront prises en compte et la procuration antérieurement soumise sera ignorée.

Si vous êtes un porteur de parts inscrit, veuillez communiquer avec Computershare, notre agent des transferts, au 1-800-564-6253 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1-514-982-7555 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) pour toute question concernant le vote.

### ***Porteurs de parts non inscrits (véritables)***

Les porteurs de parts véritables recevront un avis et un formulaire d'instructions de vote indirectement par l'entremise de leur courtier ou autre intermédiaire relativement au nombre de parts qu'ils détiennent. Vous devez suivre les instructions données dans ce formulaire si vous voulez que les droits de vote rattachés à vos parts soient exercés. Les formulaires d'instructions de vote peuvent être remplis par téléphone ou par télécopieur, en utilisant les numéros à cet effet indiqués sur ces formulaires, par la poste, en utilisant l'enveloppe fournie à cette fin, ou par Internet, en se rendant au [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com). **Les porteurs de parts véritables qui remplissent, signent et transmettent des formulaires d'instructions de vote doivent prendre note que ces formulaires précisent des dates de remise obligatoires qui sont généralement antérieures à la date limite fixée pour la remise des formulaires de procuration remplis par les porteurs de parts inscrits.** Vous êtes invité à communiquer avec votre courtier ou autre intermédiaire pour obtenir des détails.

Il arrive dans certains cas que les porteurs de parts véritables reçoivent un formulaire de procuration déjà signé par l'intermédiaire (habituellement un fac-similé de signature) contenant comme seule information le nombre de parts dont ces porteurs sont les propriétaires véritables. Il n'est alors pas obligatoire qu'ils signent eux-mêmes ce formulaire. Le porteur de parts véritable qui se trouve dans une telle situation et qui souhaite remettre un formulaire de procuration doit dûment remplir le formulaire de procuration et le déposer auprès de Computershare), notre agent des transferts, comme il est expliqué ci-dessus sous la rubrique « *Porteurs de parts inscrits* ».

Le FPI First Capital peut avoir recours au service Broadridge Quickvote<sup>MC</sup> pour aider les porteurs de parts non inscrits à exercer les droits de vote rattachés à leurs parts du Fonds par téléphone. Kingsdale peut également communiquer avec les porteurs de parts non inscrits pour leur apporter son concours relativement à l'exercice des droits de vote rattachés à leurs parts du Fonds directement par téléphone. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, veuillez communiquer avec Kingsdale, qui peut être joint sans frais en Amérique du Nord au 1-888-823-4343, à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au 1-416-867-2272 ou par courriel à [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com).

## **2. Exercice des droits de vote à l'assemblée**

Les porteurs de parts inscrits peuvent voter à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne durant l'assemblée, comme il est indiqué plus en détail ci-après sous la rubrique « *Comment puis-je assister et participer à l'assemblée?* ».

Les porteurs de parts non inscrits (véritables) qui ne se sont pas dûment désignés comme fondé de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y participer en tant qu'invité. En effet, le FPI et notre agent des transferts, Computershare, ne tiennent pas de registre des porteurs de parts non inscrits du FPI et, par conséquent, nous ne connaissons pas le nombre de parts que vous détenez ni le nombre de votes auquel vous avez droit à moins que vous ne vous désigniez vous-même comme fondé de pouvoir.

**Si vous êtes un porteur de parts non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez vous désigner vous-même comme fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration qui vous a été envoyé et suivre toutes les instructions applicables, notamment concernant l'heure et la date limites, qui vous ont été communiquées par votre intermédiaire. Voir les rubriques « Désignation d'un tiers comme fondé de pouvoir » et « Comment puis-je assister et participer à l'assemblée? » ci-après.**

#### ***Désignation d'un tiers comme fondé de pouvoir***

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux porteurs de parts qui souhaitent désigner comme fondé de pouvoir une autre personne que les fondés de pouvoir du FPI First Capital nommés dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Ces dispositions s'appliquent notamment aux porteurs de parts non inscrits qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondé de pouvoir pour assister, participer ou voter à l'assemblée.

**Les porteurs de parts qui souhaitent désigner une autre personne que les fondés de pouvoir du FPI First Capital comme leur fondé de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée en cette qualité et exercer les droits de vote rattachés à leurs parts DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote, selon le cas, dans lequel ils désignent cette personne comme fondé de pouvoir ET inscrire ce fondé de pouvoir en ligne, comme il est indiqué ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape supplémentaire qui doit être franchie APRÈS que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le numéro de contrôle qui est nécessaire pour pouvoir voter à l'assemblée.**

- **Étape 1 : Soumettez votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.** Pour désigner une autre personne que les fondés de pouvoir du FPI First Capital comme fondé de pouvoir, inscrivez le nom de cette personne dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (si votre intermédiaire le permet) et suivez les instructions pour soumettre ce formulaire de procuration ou ce formulaire d'instructions de vote. Cette étape doit être franchie avant l'inscription de ce fondé de pouvoir, qui constitue une étape supplémentaire à franchir après que vous avez soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

**Si vous êtes un porteur de parts non inscrit et que vous souhaitez voter à l'assemblée, vous devez inscrire votre propre nom dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé par votre intermédiaire, suivre toutes les instructions applicables de votre intermédiaire ET vous inscrire vous-même comme fondé de pouvoir, comme il est indiqué ci-après.** En procédant ainsi, vous donnez à votre intermédiaire l'instruction de vous désigner comme fondé de pouvoir. Il est important que vous respectiez les instructions de votre intermédiaire concernant la signature et le retour du formulaire. Dans certains cas, votre intermédiaire pourrait vous envoyer d'autres documents que vous devez remplir afin que vous (ou une autre personne) puissiez voter à l'assemblée. Veuillez également suivre les autres instructions indiquées ci-après sous la rubrique « Comment puis-je assister et participer à l'assemblée? ».

**Si vous êtes un porteur de parts non inscrit des États-Unis et que vous souhaitez voter à l'assemblée ou, si c'est permis, désigner un tiers comme votre fondé de pouvoir, vous devez, en sus des étapes décrites ci-après sous la rubrique « Comment puis-je assister et participer à**

*l'assemblée? »*, obtenir un formulaire de procuration réglementaire (*legal proxy*) valide de votre intermédiaire. Suivez les instructions de votre intermédiaire figurant sur le formulaire de procuration réglementaire et le formulaire d'instructions de vote qui vous ont été envoyés ou communiquez avec votre intermédiaire pour demander un formulaire de procuration réglementaire ou une procuration réglementaire si vous n'en avez pas reçu. Après avoir obtenu un formulaire de procuration réglementaire valide de votre intermédiaire, vous devez soumettre la procuration réglementaire à Computershare. Les demandes d'inscription provenant de porteurs de parts non inscrits des États-Unis qui souhaitent voter à l'assemblée ou, si c'est permis, désigner un tiers comme leur fondé de pouvoir doivent être transmises par courriel ou remises par service de messagerie aux adresses suivantes : [uslegalproxy@computershare.com](mailto:uslegalproxy@computershare.com) (si elles sont transmises par courriel), ou Computershare, Attention: Proxy Dept., 8th Floor, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, Canada (si elles sont remises par service de messagerie), et dans les deux cas, elles doivent porter la mention « Procuration réglementaire » (*Legal Proxy*) et être reçues au plus tard à l'heure et à la date limites de vote, soit 10 h (heure de Toronto) le 18 juin 2021. Veuillez noter que vous devez inscrire votre désignation à l'adresse suivante : <https://www.computershare.com/firstcapital>.

- **Étape 2 : Inscrivez votre fondé de pouvoir.** Pour inscrire un tiers fondé de pouvoir, les porteurs de parts doivent visiter le <https://www.computershare.com/firstcapital> au plus tard à 10 h (heure de Toronto) le 18 juin 2021 et fournir à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir de sorte que Computershare puisse lui transmettre un numéro de contrôle par courrier électronique. Les fondés de pouvoir qui n'ont pas de numéro de contrôle ne pourront pas voter à l'assemblée mais pourront y participer en tant qu'invité.

### **Comment puis-je assister et participer à l'assemblée?**

L'assemblée du FPI First Capital sera entièrement virtuelle et sera diffusée en direct sur le Web. Les porteurs de parts ne pourront pas y assister en personne.

La tenue de l'assemblée en ligne permet aux porteurs de parts inscrits et aux fondés de pouvoir dûment désignés, y compris les porteurs de parts non inscrits (véritables) qui se sont dûment désignés comme fondé de pouvoir, de participer à l'assemblée et d'y poser des questions. S'ils le souhaitent, les porteurs de parts inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés peuvent voter aux moments appropriés durant l'assemblée.

Les invités, y compris les porteurs de parts non inscrits (véritables) qui ne se sont pas dûment désignés eux-mêmes comme fondé de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée en suivant la marche indiquée ci-après. Les invités peuvent assister à l'assemblée et y poser des questions, mais ils ne peuvent pas y voter.

- Connectez-vous en ligne à l'adresse suivante : <https://web.lumiagm.com/404875575>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « Joindre » puis entrez votre numéro de contrôle à 15 chiffres (voir ci-après) et le mot de passe « first2021 » (sensible à la casse).

OU

- Cliquez sur « Invité » et remplissez le formulaire en ligne.

**Porteurs de parts inscrits :** Votre numéro de contrôle figure sur le formulaire de procuration ou dans l'avis qui vous a été transmis par courrier électronique.

**Fondés de pouvoir dûment nommés :** Computershare transmettra à chaque fondé de pouvoir un numéro de contrôle par courrier électronique après que l'heure et la date limites pour le vote par procuration seront passées et que le fondé de pouvoir aura été dûment désigné ET inscrit comme il est indiqué sous la rubrique « *Désignation d'un tiers comme fondé de pouvoir* » ci-dessus.

Si vous assistez à l'assemblée en ligne, il est important que vous soyez connecté à Internet pendant toute la durée de l'assemblée afin de pouvoir voter lorsque le vote commencera à l'assemblée. La responsabilité de vous assurer de votre connectivité pendant toute la durée de l'assemblée vous incombe. Prévoyez suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne et suivre la procédure connexe.

### ***Comment puis-je modifier ou révoquer mon vote?***

#### **Porteurs de parts inscrits**

Si vous êtes un porteur de parts inscrit et que vous avez voté par procuration, vous pouvez modifier un vote que vous avez fait par procuration en votant à nouveau de l'une des manières suivantes :

- a) en remplissant et en signant une procuration portant une date ultérieure et en déposant celle-ci auprès de Computershare de la manière indiquée ci-dessus;
- b) en déposant un document écrit signé par vous ou par votre représentant muni d'une autorisation écrite :
  - (i) soit au siège du FPI First Capital à tout moment jusqu'au dernier jour ouvrable, inclusivement, qui précède le jour de l'assemblée, ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, à laquelle la procuration doit servir;
  - (ii) soit 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;
- c) de toute autre manière permise par la législation.

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

#### **Porteurs de parts non inscrits (véritables)**

Si vous êtes un porteur de parts véritable, veuillez communiquer avec votre courtier ou autre intermédiaire pour savoir comment vous pouvez modifier ou révoquer vos instructions de vote et pour connaître les délais qui doivent être respectés, ou pour toute autre question concernant le vote. Les intermédiaires peuvent prévoir des heures et des dates limites pour la réception des avis de révocation qui sont beaucoup plus longtemps à l'avance de l'assemblée que celles qui sont indiquées ci-dessus et, par conséquent, cette révocation doit être faite bien avant l'heure et la date limites mentionnées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote afin qu'elle puisse être prise en compte à l'assemblée.

### ***Quelles sont l'heure et la date limites pour voter?***

**Si vous votez par procuration, votre procuration doit être reçue au plus tard à 10 h (heure de Toronto) le 18 juin 2021**, peu importe le moyen que vous choisissez pour voter. En cas de report ou d'ajournement, vos instructions doivent être reçues **au plus 48 heures** (sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés) **avant l'heure et la date de la reprise de l'assemblée**. Le président de l'assemblée peut, à son appréciation, prolonger le délai prévu pour le dépôt des procurations ou renoncer à son application, sans préavis.

Le FPI First Capital souhaite rappeler aux porteurs de parts que seules les instructions de vote portant la date la plus récente seront prises en compte, et que les instructions portant une date antérieure seront ignorées.

## Recommandations concernant l'exercice des droits de vote

À l'occasion d'un scrutin, les représentants de la direction désignés dans le formulaire de procuration (ou dans le formulaire d'instructions de vote) exerceront ou s'abstiendront d'exercer les droits de vote rattachés aux parts visées par les procurations qui leur sont accordées conformément aux instructions données par le porteur de parts dans la procuration (ou dans le formulaire d'instructions de vote, selon le cas), et si le porteur de parts précise un choix quant à un point à l'ordre du jour, ils exerceront les droits de vote rattachés à ces parts en conformité avec ce choix. **En l'absence de telles instructions, ces droits de vote seront exercés conformément aux recommandations du conseil qui suivent :**

- **POUR l'élection à un poste de fiduciaire de chacun des candidats de la direction nommés dans la présente circulaire (voir la rubrique « Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Élection des fiduciaires »);**
- **POUR le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société et l'octroi, aux fiduciaires, de l'autorisation de fixer la rémunération devant être versée aux auditeurs (voir la rubrique « Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Nomination des auditeurs »);**
- **POUR la résolution consultative non contraignante acceptant l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire (voir la rubrique « Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Vote consultatif non contraignant sur la rémunération »).**

Le formulaire de procuration (ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas) confère aux représentants de la direction qui y sont désignés un pouvoir discrétionnaire à l'égard des modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation et à l'égard de toute autre question dont l'assemblée pourrait être régulièrement saisie. En date de la présente circulaire, la direction du FPI First Capital n'est au courant d'aucune modification ni d'aucune autre question de cette nature.

### **Exercice des droits de vote rattachés aux parts**

À la fermeture des bureaux le 12 mai 2021, le FPI First Capital avait en circulation 219 403 754 parts du Fonds et 103 223 parts spéciales comportant droit de vote, soit au total 219 506 977 parts conférant le droit de voter à l'assemblée. Chaque porteur de parts du Fonds ou de parts spéciales comportant droit de vote inscrit à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021 a le droit de voter à l'égard de toutes les questions dont l'assemblée pourrait être saisie à raison de une voix pour chaque part du Fonds ou chaque part spéciale comportant droit de vote qu'il détient. Chaque point inscrit à l'ordre du jour et indiqué dans l'avis de convocation doit être approuvé à la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration (ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote). Seuls les porteurs de parts inscrits à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021 sont habiles à voter à l'assemblée.

### **Porteurs significatifs de titres comportant droit de vote**

À la connaissance de nos fiduciaires et de nos dirigeants, à la fermeture des bureaux le 12 mai 2021, date de clôture des registres pour l'assemblée, la personne morale suivante est la seule personne physique ou morale qui est directement ou indirectement propriétaire véritable d'au moins 10 % des titres comportant droit de vote de toute catégorie de titres comportant droit de vote en circulation du FPI ou qui exerce une emprise sur un tel pourcentage de ces titres.

	Nombre de parts du Fonds	Pourcentage de la catégorie
RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	24 577 189	11,20 %

## POINTS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

### Réception des états financiers

On peut consulter nos états financiers annuels consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 et le rapport des auditeurs s'y rapportant sur notre site Web, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca), ou sous notre profil d'émetteur, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### Élection des fiduciaires

Les porteurs de parts sont appelés à voter à l'égard de l'élection des fiduciaires qui siégeront au conseil des fiduciaires du FPI First Capital (le « conseil des fiduciaires » ou le « conseil »). Des neuf fiduciaires qui ont été mis en candidature, sept siègent actuellement à notre conseil. Les neuf candidats sont éligibles à un poste de fiduciaire et ont manifesté leur intérêt à cet égard. MM. Segal et Hagan ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat à l'assemblée. Le conseil tient à remercier MM. Segal et Hagan pour leurs contributions importantes au FPI pendant leur mandat.

Les candidats aux postes de fiduciaire sont les suivants :

Bernard McDonell	Paul C. Douglas
Adam E. Paul	Annalisa King
Leonard Abramsky	Aladin (Al) W. Mawani
Sheila Botting	Andrea Stephen
Ian Clarke	

*La direction et le conseil vous recommandent de voter **POUR** les candidats aux postes de fiduciaire.*

En ce qui a trait à l'élection des candidats de la direction à des postes de fiduciaire, les représentants de la direction désignés dans le formulaire de procuration (ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas) exerceront ou s'abstiendront d'exercer les droits de vote rattachés aux parts visées par les procurations qui leur sont accordées conformément aux instructions données par le porteur de parts dans la procuration. **En l'absence de telles instructions, ces droits de vote seront exercés POUR l'élection de ces fiduciaires.** Tous les candidats qui sont actuellement des fiduciaires ont été fiduciaires du FPI (ou administrateurs de la Société) depuis les dates indiquées sous la rubrique « *Information sur les candidats aux postes de fiduciaire* » ci-dessous. La direction ne prévoit pas que des candidats seront dans l'impossibilité de remplir des fonctions de fiduciaire, mais, si cela devait se produire pour quelque motif que ce soit avant l'assemblée, les représentants de la direction désignés dans le formulaire de procuration (ou le formulaire d'instructions de vote,

#### FAITS SAILLANTS DU CONSEIL DES FIDUCIAIRES

- Le conseil des fiduciaires est composé d'administrateurs chevronnés possédant une expertise dans tous les secteurs clés des activités du FPI.
- Huit des neuf candidats aux postes de fiduciaire sont indépendants (en supposant l'élection des candidats).
- Les femmes représentent 33 % des membres du conseil et 37 % des fiduciaires indépendants (en supposant l'élection des candidats).
- Le président du conseil est indépendant.
- Deux nouveaux candidats indépendants se présentent.
- Le conseil compte six nouveaux membres depuis cinq ans (en supposant l'élection des candidats).
- Il existe une politique sur l'élection individuelle et à la majorité.
- En 2020, tous les fiduciaires remplissaient ou dépassaient les exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres applicables.
- Une grille de compétences est utilisée pour évaluer la composition du conseil et des comités et orienter leur perfectionnement.
- Il existe une politique sur la diversité du conseil pour assurer la prise en compte de la diversité au cours du processus de recrutement des fiduciaires.
- Il existe une politique sur les conflits d'intérêts à l'intention du conseil des fiduciaires pour assurer la gestion et la prise en compte de tout conflit d'intérêts potentiel.

selon le cas) se réservent le droit de voter à leur appréciation pour un autre candidat. Chaque fiduciaire élu occupera son poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle du FPI ou jusqu'à l'élection ou la nomination de son successeur.

Voir la rubrique « *Information sur les candidats aux postes de fiduciaire* » pour obtenir de plus amples renseignements.

### ***Politique sur l'élection à la majorité***

Le conseil est d'avis que chacun de ses membres doit obtenir la confiance et l'appui des porteurs de parts. À cette fin, le conseil a adopté à l'unanimité une politique sur l'élection individuelle et à la majorité selon laquelle les porteurs de parts doivent avoir la possibilité de voter, ou de s'abstenir de voter, pour chaque candidat à un poste de fiduciaire séparément et, dans le cas d'une élection sans concurrent, tout candidat à un poste de fiduciaire ayant récolté plus d'abstentions que de votes « pour » (une « majorité d'abstentions ») doit, immédiatement après l'assemblée en question, remettre sa démission au président du conseil ou, si le candidat en cause est le président du conseil, remettre sa démission à chaque membre du comité de gouvernance (au sens attribué à ce terme ci-après). Toute démission que reçoit le président du conseil doit être remise sans délai au comité de gouvernance aux fins d'examen. Une « élection sans concurrent » s'entend d'une élection où le nombre de candidats aux postes de fiduciaire est égal au nombre de fiduciaires devant être élus.

Dans de telles circonstances, le comité de gouvernance doit, sans délai après la remise de la démission, mais dans tous les cas dans les 30 jours suivant l'assemblée des porteurs de parts, examiner l'offre de démission et recommander au conseil de l'accepter ou non. Le comité de gouvernance doit recommander au conseil d'accepter la démission, sauf s'il existe des circonstances exceptionnelles justifiant le maintien en fonction du fiduciaire.

Le conseil doit donner suite à la recommandation du comité de gouvernance sans délai après sa réception et, dans tous les cas, dans les 90 jours suivant l'assemblée des porteurs de parts. Sauf circonstances exceptionnelles, le conseil doit accepter la recommandation du comité de gouvernance. Si la démission est acceptée, le conseil peut, sous réserve de la législation applicable et de la déclaration de fiducie du FPI, nommer un nouveau fiduciaire pour combler la vacance créée par la démission, réduire la taille du conseil ou convoquer une assemblée des porteurs de parts pour élire un remplaçant. La démission prend effet au moment de son acceptation par le conseil. Le FPI publiera sans délai un communiqué annonçant la décision du conseil. Si le conseil refuse une démission, le communiqué exposera tous les motifs de cette décision.

### ***Comités du conseil***

Le conseil a établi les quatre comités permanents suivants :

- le comité d'audit
- le comité de rémunération
- le comité de gouvernance
- le comité d'investissement

Les membres actuels de ces comités sont indiqués sous la rubrique « *Information sur les candidats aux postes de fiduciaire* » ci-dessous.

### ***Information sur les candidats aux postes de fiduciaire***

Le conseil a décidé de faire élire neuf fiduciaires cette année. Sept candidats aux postes de fiduciaire siègent actuellement au conseil. Huit des neuf candidats aux postes de fiduciaire sont indépendants du FPI First Capital au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. M. McDonell est indépendant du FPI First Capital et est président du conseil et président du comité d'investissement.

Les profils suivants donnent de l'information sur les candidats aux postes de fiduciaire et présentent notamment leurs domaines d'expertise, les autres sociétés ouvertes dont ils sont administrateurs et le nombre de titres du FPI qu'ils détenaient à la date de clôture des registres. Chaque fiduciaire possède des compétences et une expérience qui sont importantes pour lui permettre de s'acquitter de ses responsabilités à titre de membre du conseil (voir la rubrique « *Grille de compétences* » ci-dessous). Voir la rubrique « *Nos pratiques de gouvernance – Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres* » pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la propriété de titres de capitaux propres des fiduciaires.

Les profils suivants présentent également les résultats du vote par procuration obtenus par chaque fiduciaire du FPI en poste lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire 2020 des porteurs de parts qui s'est tenue le 29 septembre 2020 (l'« assemblée 2020 ») et à laquelle des porteurs détenant 179 103 552 parts du Fonds étaient présents ou représentés par un fondé de pouvoir, ce qui représentait 81,63 % des parts comportant droit de vote alors émises et en circulation du FPI.

	<b>BERNARD MCDONELL</b> Âge : 66 ans Apple Hill (Ontario) Canada Président du conseil depuis le 28 mai 2019 Fiduciaire du FPI depuis le 24 mai 2007 <sup>1)</sup> <b>INDÉPENDANT</b>		<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Droit Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines ESG Politiques gouvernementales et relations d'affaires		
	<b>Fonctions principales</b>				
<p>Avant de devenir président du conseil, M. McDonell a été l'administrateur principal de la Société de 2011 à 2019. Auparavant, il était président du conseil de Old PSG Wind-down Ltd. (anciennement, Performance Sports Group Ltd.), administrateur de The Commonwell Mutual Insurance Company et administrateur de Société immobilière Investus Inc., société ouverte spécialisée dans l'immobilier industriel, et, avant d'exercer cette fonction, il a été vice-président du conseil et chef de la direction de cette société.</p> <p>M. McDonell a été vice-président du conseil et président de Provigo Inc. de 1999 à 2006, soit à l'époque où cette société détenait la plus grande part du marché des produits d'épicerie du Québec et figurait parmi les 10 plus grands employeurs, comptant alors 24 000 employés dans la province. Dans le cadre de ces fonctions, il a dirigé l'intégration de la société au sein des Compagnies Loblaw limitée et a géré le repositionnement intégral du réseau de vente au détail de l'entreprise sur le marché. Sous sa direction, l'entreprise a mis en œuvre un plan d'immobilisations de plus de 1 milliard de dollars et sa superficie commerciale nette a augmenté de 250 000 pieds carrés en moyenne chaque année.</p> <p>Au cours de sa carrière, M. McDonell a occupé des postes de haute direction aux échelons les plus élevés en gestion immobilière au sein de Provigo Inc. et de Steinberg Inc. et a dirigé plusieurs acquisitions et dessaisissements d'entreprises.</p>					
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>		<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>			
Aucune		Aucune			
<b>Mandats actuels</b>		<b>Présences aux réunions en 2020</b>		<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>	
Président du conseil		19 sur 19	100 %	23 sur 23	
Membre du comité de rémunération		4 sur 4	100 %		
Président du comité d'investissement <sup>2)</sup>		S.O.	S.O.		
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement</b>		<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>			
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>Unités de parts différées (« UPD »)</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>	
Au 14 août 2020	2 616	120 684	6 x la provision sur honoraires annuels	Oui	
Au 13 mai 2021	2 616	131 760			
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>					
		<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>	
<b>Nombre de votes par procuration</b>		172 562 287	6 533 595	179 095 882	
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>		96,35	3,65	100	

1) Comprend les années de service à titre d'administrateur de la Société.

2) Le comité d'investissement n'a tenu aucune réunion en 2020 étant donné qu'il n'y a pas eu d'opérations à approuver dans les limites de sa responsabilité (soit de 30 à 90 millions de dollars pour les immeubles productifs de revenus et de 10 à 30 millions de dollars pour les terrains vacants).

	<b>ADAM E. PAUL, CPA, CA</b> Âge : 46 ans Toronto (Ontario) Canada Fiduciaire du FPI depuis le 16 février 2015 <sup>1)</sup> <b>NON INDÉPENDANT</b> <b>(Président et chef de la direction du FPI)</b>		<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Droit Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines ESG Politiques gouvernementales et relations d'affaires		
	<b>Fonctions principales</b> À titre de président et chef de la direction, M. Paul assume la responsabilité de l'orientation, de la stratégie, des activités et de la performance générales du FPI First Capital. Avant d'entrer au service de la Société en février 2015, il était membre de la haute direction de Canadian Real Estate Investment Trust (« CREIT ») (devenue Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix), où il était directement responsable de divers aspects des activités de CREIT. M. Paul est comptable professionnel agréé, comptable agréé, membre de la Young Presidents' Organization et administrateur de l'Association des biens immobiliers du Canada (REALpac).				
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>			<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>		
Aucune			Aucune		
<b>Mandats actuels</b>			<b>Présences aux réunions en 2020</b>		<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>
Membre du conseil Membre du comité d'investissement <sup>2)</sup>			19 sur 19	100 %	19 sur 19
			S.O.	S.O.	100 %
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement<sup>3)</sup></b>				<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>	
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>Unités de parts incessibles (« UPI »)</b>	<b>Unités de parts attribuées en fonction de la performance (« UPP »)</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>
Au 14 août 2020	265 325	41 135	219 565	6 x le salaire de base annuel	Oui
Au 13 mai 2021	283 325	85 360	238 309		
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>					
			<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>
<b>Nombre de votes par procuration</b>			176 076 475	3 019 407	179 095 882
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>			98,31	1,69	100

1) Comprend les années de service à titre d'administrateur de la Société.

2) Le comité d'investissement n'a tenu aucune réunion en 2020 étant donné qu'il n'y a pas eu d'opérations à approuver dans les limites de sa responsabilité (soit de 30 à 90 millions de dollars pour les immeubles productifs de revenus et de 10 à 30 millions de dollars pour les terrains vacants).

3) En plus des titres de capitaux propres indiqués ci-dessus, M. Paul détient au total 3 810 445 options sur parts dont le prix d'exercice moyen pondéré est de 19,77 \$.

	<b>LEONARD ABRAMSKY</b> Âge : 58 ans Toronto (Ontario) Canada Fiduciaire du FPI depuis le 4 juin 2019 <sup>1)</sup> <b>INDÉPENDANT</b>	<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Financement des sociétés et marchés financiers Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines ESG Politiques gouvernementales et relations d'affaires
	<b>Fonctions principales</b>	

M. Abramsky est conseiller et investisseur immobilier. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur immobilier commercial. Il est actuellement président de The Dunloe Group Inc., société d'investissement immobilier établie à Toronto. Dans le cadre de ses fonctions actuelles, il surveille activement les investissements dans des titres de capitaux propres et des titres d'emprunt de sociétés fermées, ainsi que dans des actifs immobiliers.

En plus d'avoir fondé The Dunloe Group Inc., M. Abramsky a été associé directeur de Corp. Brookfield Financier (« BFIN »). De 2005 à 2018, il a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein de BFIN dans un certain nombre de domaines, notamment la négociation et le financement actifs de toutes les formes d'immeubles commerciaux (particulièrement les actifs liés au commerce de détail) et a supervisé l'expansion mondiale du cabinet, qui compte 15 bureaux répartis dans 9 pays. Au cours de cette période, M. Abramsky a également siégé au conseil d'administration de Rouse Properties Inc., société américaine ouverte de commerce de détail qui a été transformée en société fermée par Brookfield en 2016.

M. Abramsky est actuellement vice-président du conseil et membre du comité d'investissement de la Jewish Foundation of Greater Toronto. Il a été coprésident de la campagne annuelle 2020 de la UJA.

Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes		Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées			
Aucune		Aucune			
Mandats actuels		Présences aux réunions en 2020		Présences aux réunions en 2020 (total)	
Membre du conseil		19 sur 19	100 %	23 sur 23	100 %
Membre du comité de rémunération		4 sur 4	100 %		
Membre du comité d'investissement <sup>2)</sup>		S.O.	S.O.		
Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement <sup>3)</sup>			Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres		
Date	Parts du Fonds	UPD	Exigences minimales		Respect des exigences
Au 14 août 2020	53 162	4 276	6 x la provision sur honoraires annuels		Oui
Au 13 mai 2021	53 162	8 393			
Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020					
			Votes par procuration en sa faveur	Abstentions par procuration	Total des votes par procuration
Nombre de votes par procuration			178 845 367	250 515	179 095 882
Pourcentage des votes par procuration			99,86	0,14	100

1) Comprend les années de service à titre d'administrateur de la Société.

2) Le comité d'investissement n'a tenu aucune réunion en 2020 étant donné qu'il n'y a pas eu d'opérations à approuver dans les limites de sa responsabilité (soit de 30 à 90 millions de dollars pour les immeubles productifs de revenus, et de 10 à 30 millions de dollars pour les terrains vacants).

	<b>SHEILA BOTTING</b> Âge : 62 ans Burlington (Ontario) Canada Nouvelle candidate <b>INDÉPENDANTE</b>	<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines ESG Politiques gouvernementales et relations d'affaires
---	---	---

### Fonctions principales

M<sup>me</sup> Botting est actuellement associée et présidente des services professionnels, Amériques, chez Avison Young, où elle dirige la division des services professionnels pour les Amériques et est membre de la haute direction de l'immobilier à l'échelle mondiale.

Avant d'entrer au service d'Avison Young, elle a été associée principale et leader de la pratique canadienne de l'immobilier et membre de la direction de la pratique mondiale de l'immobilier de Deloitte. À ce titre, elle a dirigé de nombreuses missions importantes dans le monde entier, dans les secteurs public et privé, auprès d'occupants, d'investisseurs, d'exploitants et d'intervenants du secteur, notamment dans le cadre de la stratégie et du programme de mise en œuvre en milieu de travail au sein même de Deloitte dans l'ensemble du Canada.

Avant d'entrer au service de Deloitte, M<sup>me</sup> Botting était première directrice générale de Cushman & Wakefield, cabinet professionnel de premier plan offrant des services complets, et associée mondiale. Elle a dirigé les activités canadiennes de services professionnels, y compris les services d'évaluation et d'experts-conseils immobiliers pour les plus grands investisseurs, propriétaires et occupants du secteur. En 2006, Cushman & Wakefield a acquis Services commerciaux Royal LePage Inc. (une entité de Brookfield), où elle a travaillé pendant plus de 20 ans et occupé des postes de haute direction.

Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes			Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées			
Aucune			Aucune			
Mandats actuels <sup>1)</sup>			Présences aux réunions en 2020		Présences aux réunions en 2020 (total)	
Membre du conseil Membre du comité de gouvernance			S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement			Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres			
Date	Parts du Fonds	UPD	Exigences minimales		Respect des exigences	
Au 14 août 2020	S.O.	S.O.	6 x la provision sur honoraires annuels		Oui, dans la mesure applicable <sup>2)</sup>	
Au 13 mai 2021	S.O.	S.O.				
Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020						
			Votes par procuration en sa faveur	Abstentions par procuration	Total des votes par procuration	
<b>Nombre de votes par procuration</b>			S.O.	S.O.	S.O.	
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>			S.O.	S.O.	S.O.	

1) Si elle est élue à l'assemblée, M<sup>me</sup> Botting devrait devenir membre du comité de gouvernance. Voir la rubrique « Nos pratiques de gouvernance – Comités du conseil » pour obtenir de plus amples renseignements.

2) Les fiduciaires ont cinq ans à compter de leur nomination ou de leur élection pour acquérir une participation dans les titres de capitaux propres d'une valeur au moins égale au sextuple du montant de leur provision sur honoraires annuels (constitués de leur provision sur honoraires annuels en espèces et de l'attribution d'UPD), et ils doivent par la suite conserver cette participation. Si M<sup>me</sup> Botting est élue au poste de fiduciaire du FPI, elle devra respecter ces exigences. Voir la rubrique « Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres » pour obtenir de plus amples renseignements.

	<b>IAN CLARKE, CPA, CA, FCA, IAS.A</b> Âge : 60 ans Pickering (Ontario) Canada Nouveau candidat <b>INDÉPENDANT</b>	<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Droit Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines Politiques gouvernementales et relations d'affaires			
<b>Fonctions principales</b>					
<p>M. Clarke est chef des finances de l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (GTAA) depuis avril 2017 et a auparavant été membre du conseil de la GTAA pendant cinq ans et président du comité d'audit pendant deux ans. Il est notamment responsable des partenariats commerciaux et d'affaires, du développement des nouvelles affaires et de la stratégie d'entreprise.</p>					
<p>M. Clarke est un spécialiste du milieu financier qui compte plus de 25 ans d'expérience dans le domaine des sports et du divertissement. Son expérience touche les finances, l'administration, la fiscalité, le développement de nouvelles affaires, les relations gouvernementales, les dépôts réglementaires, les négociations collectives et la restructuration d'obligations et de prêts. M. Clarke a été pendant 12 ans chef des finances, développement des affaires chez Maple Leaf Sports and Entertainment Ltd. (« MLSE »), où il avait, avant d'occuper ce poste, exercé des fonctions de cadre supérieur en finances pendant 14 ans.</p>					
<p>M. Clarke a obtenu le titre de Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.</p>					
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>			<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>		
Aucune			Aucune		
<b>Mandats actuels<sup>1)</sup></b>			<b>Présences aux réunions en 2020</b>	<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>	
Membre du conseil Membre du comité d'audit			S.O.	S.O.	S.O.
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement</b>			<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>		
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>UPD</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>	
Au 14 août 2020	S.O.	S.O.	6 x la provision sur honoraires annuels	Oui, dans la mesure applicable <sup>2)</sup>	
Au 13 mai 2021	S.O.	S.O.			
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>					
			<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>
<b>Nombre de votes par procuration</b>			S.O.	S.O.	S.O.
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>			S.O.	S.O.	S.O.

- 1) S'il est élu à l'assemblée, M. Clarke devrait devenir membre du comité d'audit. Voir la rubrique « Nos pratiques de gouvernance – Comités du conseil » pour obtenir de plus amples renseignements.
- 2) Les fiduciaires ont cinq ans à compter de leur nomination ou de leur élection pour acquérir une participation dans les titres de capitaux propres d'une valeur au moins égale au sextuple du montant de leur provision sur honoraires annuels (constitués de leur provision sur honoraires annuels en espèces et de l'attribution d'UPD), et ils doivent par la suite conserver cette participation. Si M. Clarke est élu au poste de fiduciaire du FPI, il devra respecter ces exigences. Voir la rubrique « Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres » pour obtenir de plus amples renseignements.

	<b>PAUL C. DOUGLAS</b> Âge : 69 ans Toronto (Ontario) Canada Fiduciaire du FPI depuis le 4 juin 2019 <sup>1)</sup> <b>INDÉPENDANT</b>		<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines ESG Politiques gouvernementales et relations d'affaires		
	<b>Fonctions principales</b>				
<p>M. Douglas est chef de groupe des services bancaires aux entreprises pour le Canada au Groupe Financier Banque TD (la « TD ») depuis 2004. Dans ces fonctions, il dirige la banque en ce qui a trait à la gamme de produits, de services et d'expertise bancaires à offrir aux clients des services bancaires aux entreprises d'un bout à l'autre du Canada.</p> <p>M. Douglas a fait une remarquable carrière au sein de la TD durant plus de 40 ans, au cours desquels il a occupé des postes à responsabilités croissantes dans divers secteurs, notamment ceux des services de détail, des services commerciaux, des services aux grandes entreprises, du placement et de la gestion des risques.</p> <p>M. Douglas a été président du sous-comité du Conseil de la diversité de la direction de la TD chargé de la promotion et de l'amélioration d'un environnement favorable aux employés et aux clients LGBTQ2+. Il est également membre du conseil des gouverneurs de l'Université McMaster, où il a obtenu un baccalauréat en commerce et une maîtrise en administration des affaires.</p>					
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>		<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>			
Aucune		Aucune			
<b>Mandats actuels</b>		<b>Présences aux réunions en 2020</b>		<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>	
Membre du conseil Membre du comité d'audit Membre du comité de gouvernance		19 sur 19	100 %	27 sur 27	
		4 sur 4	100 %		100 %
		4 sur 4	100 %		
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement</b>		<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>			
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>UPD</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>	
Au 14 août 2020	29 000	6 495	6 x la provision sur honoraires annuels	Oui	
Au 13 mai 2021	50 000	13 851			
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>					
		<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>	
<b>Nombre de votes par procuration</b>		178 795 586	300 296	179 095 882	
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>		99,83	0,17	100	

1) Comprend les années de service à titre d'administrateur de la Société.

	<b>ANNALISA KING</b> Âge : 54 ans Vancouver (Colombie-Britannique) Canada Fiduciaire du FPI depuis le 9 novembre 2016 <sup>1)</sup> <b>INDÉPENDANTE</b>		<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Droit Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines ESG Politiques gouvernementales et relations d'affaires	
	<b>Fonctions principales</b> M <sup>me</sup> King est administratrice de sociétés et présidente du conseil de la Vancouver Airport Authority. En plus de siéger au conseil du FPI First Capital et de la Vancouver Airport Authority, elle est administratrice de Saputo Inc., de La Compagnie du Nord-Ouest Inc. et de McArthurGlen Designer Outlet Centre (coentreprise entre McArthurGlen Group et la Vancouver Airport Authority). M <sup>me</sup> King a occupé le poste de chef des finances, chef de l'information et première vice-présidente de Magasins Best Buy Canada Ltée. Auparavant, elle a été première vice-présidente de la transformation opérationnelle à Aliments Maple Leaf, à Toronto. Elle a également occupé des postes de direction en finances au sein de plusieurs sociétés de biens de consommation emballés, dont Kraft et Pillsbury Canada. M <sup>me</sup> King a obtenu l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et est Board Leadership Fellow de la National Association of Corporate Directors (NACD).			
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>		<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>		
Saputo Inc. La Compagnie du Nord-Ouest Inc.		Aucune		
<b>Mandats actuels</b>		<b>Présences aux réunions en 2020</b>		<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>
Membre du conseil Membre du comité d'audit Présidente du comité de gouvernance		19 sur 19 4 sur 4 4 sur 4	100 % 100 % 100 %	27 sur 27 100 %
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement</b>			<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>	
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>UPD</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>
Au 14 août 2020	5 161	23 141	6 x la provision sur honoraires annuels	Oui, dans la mesure applicable <sup>2)</sup>
Au 13 mai 2021	5 161	31 653		
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>				
		<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>
<b>Nombre de votes par procuration</b>		178 601 694	494 188	179 095 882
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>		99,72	0,28	100

1) Comprend les années de service à titre d'administratrice de la Société.

2) Les fiduciaires ont cinq ans à compter de leur nomination ou de leur élection pour acquérir une participation dans les titres de capitaux propres d'une valeur au moins égale au sextuple du montant de leur provision sur honoraires annuels (constitués de leur provision sur honoraires en espèces et de l'attribution d'UPD), et ils doivent par la suite conserver cette participation. Voir la rubrique « Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres » pour obtenir de plus amples renseignements.

	<b>ALADIN (AL) W. MAWANI, CPA, CA</b> Âge : 69 ans Thornhill (Ontario) Canada Fiduciaire du FPI depuis le 29 mai 2018 <sup>1)</sup> <b>INDÉPENDANT</b>		<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Droit Direction d'entreprise Gestion des ressources humaines Politiques gouvernementales et relations d'affaires	
	<b>Fonctions principales</b>			
<p>M. Mawani est un dirigeant d'Exponent Capital Partners Inc., société de capital-investissement et de services-conseils immobiliers. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur immobilier commercial. M. Mawani est actuellement membre du conseil des fiduciaires de Fiducie de placement immobilier Granite (« Granite ») et administrateur d'Extencicare Inc. Il est membre du comité d'audit des deux conseils, ainsi que président du comité d'investissement et membre du comité des ressources humaines du conseil d'Extencicare Inc., et a été président du comité de rémunération, de gouvernance et des candidatures du conseil de Granite (jusqu'au 31 décembre 2020).</p> <p>Auparavant, M. Mawani a exercé les fonctions de fiduciaire principal indépendant de Boardwalk Real Estate Investment Trust. Il a également été un fiduciaire de SmartCentres Real Estate Investment Trust, de Slate Office Real Estate Investment Trust et du Fonds de placement immobilier américain IPC, et a siégé au conseil d'administration de Style de Vie Amica Inc. Au cours de sa carrière, M. Mawani a occupé plusieurs postes de haute direction, dont celui de président et chef de la direction de Rodenbury Investments Limited, propriétaire-exploitant à capital fermé de biens immobiliers, et celui de président et chef de la direction de SmartCentres Real Estate Investment Trust. En outre, il a été pendant 23 ans au service du Groupe Immobilier Oxford Inc., où il a notamment occupé pendant plus de 11 ans le poste de chef des finances.</p> <p>M. Mawani est comptable professionnel agréé et comptable agréé, et il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'une maîtrise en droit.</p>				
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>		<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>		
Fiducie de placement immobilier Granite Extencicare Inc.		Aucune		
<b>Mandats actuels</b>		<b>Présences aux réunions en 2020</b>		<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>
Membre du conseil Président du comité d'audit Membre du comité de rémunération		19 sur 19 4 sur 4 4 sur 4	100 % 100 % 100 %	27 sur 27 100 %
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement</b>		<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>		
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>UPD</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>
Au 14 août 2020	15 000	14 110	6 x la provision sur honoraires annuels	Oui, dans la mesure applicable <sup>2)</sup>
Au 13 mai 2021	15 000	22 623		
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>				
		<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>
<b>Nombre de votes par procuration</b>		178 831 990	263 892	179 095 882
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>		99,85	0,15	100

1) Comprend les années de service à titre d'administrateur de la Société.

2) Les fiduciaires ont cinq ans à compter de leur nomination ou de leur élection pour acquérir une participation dans les titres de capitaux propres d'une valeur au moins égale au sextuple du montant de leur provision sur honoraires annuels (constitués de leur provision sur honoraires en espèces et de l'attribution d'UPD), et ils doivent par la suite conserver cette participation. Voir la rubrique « Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres » pour obtenir de plus amples renseignements.

	<b>ANDREA STEPHEN, CPA, CA</b> Âge : 56 ans Toronto (Ontario) Canada Fiduciaire du FPI depuis le 9 janvier 2012 <sup>1)</sup> <b>INDÉPENDANTE</b>	<b>Domaines d'expertise :</b> Orientation stratégique et croissance Immobilier Commerce de détail Administration et gouvernance Comptabilité et fiscalité Financement des sociétés et marchés financiers Droit Direction d'entreprise ESG Gestion des ressources humaines Politiques gouvernementales et relations d'affaires			
	<b>Fonctions principales</b> M <sup>me</sup> Stephen est administratrice de sociétés. En plus de siéger au conseil du FPI First Capital, elle est actuellement membre du conseil des fiduciaires de Slate Grocery REIT ainsi qu'administratrice de The Macerich Company. Auparavant, M <sup>me</sup> Stephen a été fiduciaire de Boardwalk Real Estate Investment Trust. En 2011, elle a quitté son poste de vice-présidente directrice, Investissements à La Corporation Cadillac Fairview (« Cadillac Fairview »), où elle était chargée d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie d'investissement. Elle a réalisé des opérations d'une valeur de plus de 9 milliards de dollars, dont les premiers investissements de Cadillac Fairview au Royaume-Uni et au Brésil. M <sup>me</sup> Stephen a déjà siégé au conseil d'administration de Multiplan Empreendimentos Imobiliarios, société immobilière ouverte inscrite à la cote de la Bourse du Brésil, et elle a également été membre du conseil d'administration de la Pension Real Estate Association (PREA). Elle a auparavant occupé le poste de directrice, Immobilier au sein du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, où elle a créé le programme d'investissements immobiliers aux États-Unis et dirigé l'équipe qui a transformé Cadillac Fairview en société à capital fermé. M <sup>me</sup> Stephen a également siégé au comité consultatif des investisseurs de la National Association of Real Estate Investment Trusts (NAREIT) et au conseil d'administration de Canada's Walk of Fame. M <sup>me</sup> Stephen est comptable professionnelle agréée et comptable agréée.				
<b>Appartenance à des conseils d'autres sociétés ouvertes</b>			<b>Appartenance à des conseils de sociétés ouvertes interreliées</b>		
Slate Grocery Real Estate Investment Trust The Macerich Company			Aucune		
<b>Mandats actuels</b>			<b>Présences aux réunions en 2020</b>		<b>Présences aux réunions en 2020 (total)</b>
Membre du conseil Présidente du comité de rémunération Membre du comité de gouvernance Membre du comité d'investissement <sup>2)</sup>			19 sur 19 4 sur 4 4 sur 4 S.O.	100 % 100 % 100 % S.O.	27 sur 27 100 %
<b>Titres de capitaux propres dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquels elle exerce une emprise, directement ou indirectement</b>			<b>Exigences en matière de participation dans les titres de capitaux propres</b>		
<b>Date</b>	<b>Parts du Fonds</b>	<b>UPD</b>	<b>Exigences minimales</b>	<b>Respect des exigences</b>	
Au 14 août 2020	22 123	48 844	6 x la provision sur honoraires annuels	Oui	
Au 13 mai 2021	22 123	56 124			
<b>Résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020</b>					
			<b>Votes par procuration en sa faveur</b>	<b>Abstentions par procuration</b>	<b>Total des votes par procuration</b>
<b>Nombre de votes par procuration</b>			177 694 588	1 401 294	179 095 882
<b>Pourcentage des votes par procuration</b>			99,22	0,78	100

1) Comprend les années de service à titre d'administratrice de la Société.

2) Le comité d'investissement n'a tenu aucune réunion en 2020 étant donné qu'il n'y a pas eu d'opérations à approuver dans les limites de sa responsabilité (soit de 30 à 90 millions de dollars pour les immeubles productifs de revenus, et de 10 à 30 millions de dollars pour les terrains vacants).

## **Grille de compétences**

Notre conseil est composé de personnes qui possèdent des compétences dans un ou plusieurs des domaines suivants.

**Orientation stratégique et croissance** – Expérience dans la direction des processus d’orientation stratégique visant à encourager l’innovation et à conceptualiser les tendances clés pour amener l’organisation à définir constamment sa vision tout en assurant une forte croissance.

**Immobilier** – Expérience dans les domaines de l’immobilier de détail, de l’immobilier commercial ou de l’immobilier résidentiel, du développement et de la gestion d’immeubles, des exigences réglementaires, de la construction et des pratiques de développement écologique et durable, et solide connaissance des marchés, des défis commerciaux et du financement immobilier.

**Commerce de détail** – Expérience dans le secteur du commerce de détail et connaissance des marchés, des concurrents, des habitudes de consommation, des cycles de vie des produits, des défis commerciaux et des incidences de la réglementation.

**Administration et gouvernance** – Expérience à titre de membre du conseil ou d’un comité d’une grande organisation axé sur la gouvernance.

**Comptabilité et fiscalité** – Expérience dans la comptabilité générale et l’information financière et compréhension des contrôles financiers internes. Expérience et connaissance des incidences fiscales et du traitement fiscal des activités et du développement immobiliers commerciaux.

**Financement des sociétés et marchés financiers** – Expérience dans le financement des sociétés, les marchés des capitaux propres et des capitaux d’emprunt, les obligations de production de rapports et d’information continue des sociétés ouvertes, les relations avec les investisseurs et les activités connexes sur les marchés financiers publics au Canada et à l’étranger.

**Droit** – Expérience et connaissance du cadre juridique et réglementaire associé à l’exploitation d’une entreprise au Canada et/ou à l’étranger, plus particulièrement en ce qui concerne les activités du FPI First Capital.

**Direction d’entreprise** – Expérience dans un poste de chef de la direction ou de cadre dirigeant d’une grande entité ouverte ou d’une importante organisation.

**Gestion des ressources humaines** – Expérience et connaissance approfondie de la planification de la relève, du perfectionnement et du maintien en poste de personnel talentueux et des programmes de rémunération, y compris la rémunération des membres de la haute direction.

**ESG** – Expérience et connaissance approfondie de la responsabilité environnementale, des impacts sur l’environnement et des obligations de réhabilitation, des enjeux sociaux et de gouvernance, comme les principes de gouvernance, le bien-être, l’équité, la diversité et l’inclusion des employés, les considérations de santé et de sécurité, la raison d’être et la présence dans la collectivité, entre autres choses.

**Politiques gouvernementales et relations d’affaires** – Expérience ou connaissance approfondie du fonctionnement du gouvernement, des politiques gouvernementales et, éventuellement, des communications et de l’univers médiatique.

La grille de compétences qui suit présente les compétences pertinentes que possède chacun des candidats aux postes de fiduciaire. Elle peut être utilisée pour évaluer les fiduciaires et orienter leur perfectionnement, faciliter le processus de recrutement et cerner les besoins en formation. Voir la

rubrique « *Nos pratiques de gouvernance – Information sur le conseil – Relève et renouvellement du conseil – Recrutement des fiduciaires* » pour obtenir de plus amples renseignements.

Nom	Orientation stratégique et croissance	Immobilier	Commerce de détail	Administration et gouvernance	Comptabilité et fiscalité	Financement des sociétés et marchés financiers	Droit	Direction d'entreprise	Gestion des ressources humaines	ESG	Politiques gouvernementales et relations d'affaires
Bernard McDonell	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Adam E. Paul	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Leonard Abramsky	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
Sheila Botting	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Ian Clarke	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Paul C. Doublas	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Annalisa King	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Al Mawani	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Andrea Stephen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

### ***Fiduciaires et dirigeants du FPI First Capital ayant un droit de propriété ou exerçant une emprise sur des parts du Fonds***

En date du 13 mai 2021, les fiduciaires et les membres de la haute direction (au sens attribué à ce terme dans le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*) du FPI, en tant que groupe, étaient propriétaires véritables de 3 121 973 parts du Fonds au total, ce qui représente environ 1,42 % du nombre total de parts du Fonds et de parts spéciales comportant droit de vote émises et en circulation, et de 3 288 020 options sur parts dont les droits ont été acquis et qui ont été attribuées dans le cadre du plan d'options, ou ils exerçaient une emprise sur de tels titres (les fiduciaires n'ont pas droit à des options). Si toutes les options sur parts dont les droits ont été acquis et dont les membres de la haute direction sont propriétaires véritables étaient exercées, ces personnes seraient propriétaires de 3 266 170 parts du Fonds supplémentaires et détiendraient environ 1,49 % du nombre total de parts du Fonds et de parts spéciales comportant droit de vote émises et en circulation en date du 13 mai 2021.

### ***Renseignements supplémentaires concernant les fiduciaires***

Sous réserve de ce qui est indiqué ci-après, en date des présentes, à la connaissance du FPI et selon l'information que les candidats à l'élection au conseil des fiduciaires lui ont fournie et qu'il n'a pas vérifiée de manière indépendante, aucun de ces candidats n'est ni n'a été au cours des 10 dernières années, a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une ordonnance qui a été rendue pendant que cette personne exerçait la fonction d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances ou qui a fait l'objet d'une ordonnance qui a été rendue après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances et qui découlait d'un événement qui est survenu pendant qu'elle agissait à ce titre; b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant que la personne exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, a fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, a fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir ses actifs; et n'a au cours des 10 dernières années, c) fait faillite, été à l'origine d'une proposition concordataire en vertu de la

législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été l'objet ou à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec ses créanciers ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens. Pour les besoins du présent paragraphe, une « ordonnance » s'entend d'une interdiction d'opérations, d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui a refusé à la société en question le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières qui, dans chaque cas, a été en vigueur pendant plus de 30 jours consécutifs.

M. McDonell a été président du conseil de Old PSG Wind-down Ltd. (anciennement Performance Sports Group Ltd.) (« PSG »). Le 31 octobre 2016, PSG a annoncé qu'elle avait présenté une demande volontaire de protection en vertu du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, dans le district du Delaware, et qu'elle avait entamé des procédures aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) (la « LACC ») devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario. La négociation des titres de PSG à la TSX et à la Bourse de New York a été immédiatement suspendue, puis les titres ont été radiés de la cote. Le 28 février 2017, PSG a annoncé qu'elle avait terminé la vente approuvée par le tribunal de la quasi-totalité de ses actifs.

### **Nomination des auditeurs**

Les auditeurs du FPI sont Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (« E&Y »), comptables professionnels agréés, comptables agréés, experts-comptables autorisés, à leur bureau de Toronto, en Ontario. E&Y ont été nommés à titre d'auditeurs de la Société initialement le 25 septembre 2012.

À la suite de son évaluation de la performance d'E&Y en 2020, le comité d'audit a recommandé au conseil de renouveler le mandat d'E&Y à titre d'auditeurs du FPI pour 2021, et le conseil a accepté cette recommandation. Les porteurs de parts sont priés d'approuver le renouvellement du mandat d'E&Y à titre d'auditeurs du FPI pour l'année à venir et à autoriser les fiduciaires à fixer la rémunération des auditeurs. Si le mandat d'E&Y à titre d'auditeurs est renouvelé, E&Y exercera ses fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts et sa rémunération pour 2021 sera fixée et approuvée par le comité d'audit.

*Le conseil vous recommande de voter **POUR** le renouvellement du mandat d'E&Y à titre d'auditeurs de la Société.*

Les représentants de la direction désignés dans le formulaire de procuration (ou le formulaire d'instructions de vote) exerceront ou s'abstiendront d'exercer les droits de vote rattachés aux parts à l'égard desquelles ils sont désignés fondés de pouvoir relativement au renouvellement du mandat d'E&Y à titre d'auditeurs du FPI, lequel mandat expirera à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts du FPI, et relativement à l'octroi, aux fiduciaires, de l'autorisation de fixer la rémunération devant être versée aux auditeurs conformément aux instructions données par le porteur de parts dans la procuration (ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas). **En l'absence de telles instructions, les droits de vote rattachés aux parts seront exercés POUR le renouvellement du mandat d'E&Y à titre d'auditeurs du FPI, qui expirera à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts du FPI et pour l'octroi, aux fiduciaires, de l'autorisation de fixer la rémunération devant être versée aux auditeurs.**

### **Vote consultatif non contraignant sur la rémunération**

Les politiques et les procédures du FPI First Capital en matière de rémunération sont fondées sur le principe de la rémunération à la performance. Le conseil estime que ces politiques et ces procédures alignent les intérêts des membres de la haute direction du FPI sur les intérêts à long terme des porteurs de parts. Le conseil est également d'avis que les porteurs de parts doivent se faire offrir la possibilité de bien comprendre les objectifs, la philosophie et les principes utilisés dans sa prise de décisions

concernant la rémunération des membres de la haute direction et de tenir un vote consultatif sur la question. On trouvera des renseignements détaillés sur le programme de rémunération de 2020 sous la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction* » ci-après.

Le vote à titre consultatif et non contraignant, appelé « vote consultatif sur la rémunération », permet aux porteurs de parts d'adhérer ou non à l'approche du FPI concernant ses programmes et ses politiques de rémunération de la haute direction. Les porteurs de parts sont invités à examiner une résolution consultative non contraignante annuelle portant sur la rémunération de la haute direction (la « résolution consultative sur la rémunération ») reprenant pour l'essentiel le libellé suivant :

**« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil des fiduciaires du FPI, que les porteurs de parts acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la circulaire remise en prévision de l'assemblée annuelle 2021 des porteurs de parts. »**

La résolution consultative sur la rémunération a pour objet de veiller à ce que les fiduciaires rendent adéquatement compte aux porteurs de parts du FPI First Capital des décisions du conseil en matière de rémunération, en permettant aux porteurs de parts d'exprimer officiellement leur opinion sur les plans de rémunération de la haute direction et les objectifs énoncés dans ces plans, pour les exercices passés, courants et futurs. Le vote consultatif collectif des porteurs de parts ne libère pas les fiduciaires de leurs responsabilités, et les fiduciaires demeurent entièrement responsables de leurs décisions en matière de rémunération, même si le vote consultatif des porteurs de parts est positif.

L'approbation de la résolution consultative sur la rémunération se fait à la majorité des voix exprimées à l'assemblée. Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Toutefois, le conseil tiendra compte des résultats du vote, s'il y a lieu, lorsqu'il se penchera sur les politiques, les pratiques et les décisions concernant la rémunération future et verra s'il y a lieu d'augmenter sensiblement son interaction avec les porteurs de parts du FPI First Capital au sujet de la rémunération et de questions connexes. Le FPI communiquera les résultats du vote sur la résolution consultative sur la rémunération dans son rapport sur les résultats des votes à l'assemblée. De plus, si la résolution consultative sur la rémunération ne recueille pas l'appui d'au moins 70 % des voix exprimées, le conseil consultera les porteurs de parts, en particulier ceux dont il sait qu'ils ont voté contre la résolution, afin de mieux comprendre leurs préoccupations. Le comité de rémunération examinera l'approche du FPI en matière de rémunération à la lumière de ces préoccupations. Les porteurs de parts qui ont voté contre la résolution consultative sur la rémunération seront invités à communiquer avec le comité de rémunération pour discuter de leurs préoccupations.

Dès que possible après l'examen du comité de rémunération, le FPI transmettra aux porteurs de parts un résumé des principaux commentaires sur la rémunération exprimés par les porteurs de parts dans le cadre du processus, une description du processus entrepris et une description des changements apportés à la rémunération des membres de la haute direction à la suite du processus ou la raison pour laquelle aucun changement ne sera apporté. Le FPI s'efforcera de transmettre ces renseignements dans les six mois suivant la tenue du vote sur la résolution consultative sur la rémunération, et au plus tard dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction en vue de sa prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts.

Le conseil reconnaît que le vote consultatif sur la rémunération est un phénomène en évolution au Canada et à l'échelle mondiale, et il passera la présente politique en revue tous les ans pour s'assurer qu'elle permet d'atteindre les objectifs qui la sous-tendent.

*La direction et le conseil vous recommandent de voter **POUR** la résolution consultative non contraignante acceptant l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction qui est énoncée dans la présente circulaire.*

Les représentants de la direction désignés dans le formulaire de procuration (ou dans le formulaire d'instructions de vote, selon le cas) exerceront les droits de vote rattachés aux parts visées par les procurations qui leur sont accordées **pour** ou **contre** la résolution consultative non contraignante acceptant l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire conformément aux instructions données par le porteur de parts dans la procuration (ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas). **À défaut d'instructions, les droits de vote rattachés aux parts seront exercés POUR la résolution consultative non contraignante acceptant l'approche en matière de rémunération de la haute direction énoncée dans la présente circulaire.**

Depuis 2018, la Société a donné à ses actionnaires et le FPI First Capital donne à ses porteurs de parts l'occasion de s'exprimer lors d'un vote consultatif non contraignant sur la rémunération; les résultats de ce vote sont inclus dans les rapports sur les résultats des votes déposés sous le profil du FPI First Capital au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Le tableau ci-dessous présente les résultats du vote consultatif non contraignant sur la rémunération de l'an dernier :

<b>ANNÉE</b>	<b>Votes pour</b>	<b>Pourcentage pour</b>	<b>Votes contre</b>	<b>Pourcentage contre</b>	<b>Résultat</b>
2020	130 955 136	73,12%	48 140 746	26,88 %	Adopté

Bien que plus de 73 % de nos porteurs de parts aient appuyé la rémunération des membres de la haute direction pour 2019, ce pourcentage ne répondait pas à nos attentes. Le président du comité de rémunération a donc communiqué avec bon nombre de nos plus importants porteurs de parts, notamment ceux connus pour avoir voté contre la résolution relative au vote consultatif non contraignant sur la rémunération à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2020, afin de mieux comprendre leurs préoccupations. L'approche du Fonds en matière de rémunération a fait l'objet d'un examen à la lumière de ces préoccupations et les divers changements qui ont été apportés par la suite aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction sont exposés dans la présente circulaire.

## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

### Analyse de la rémunération

#### *Membres de la haute direction visés en 2020*

La présente rubrique porte sur notre programme de rémunération et sur les principales décisions de 2020 touchant la rémunération de nos *membres de la haute direction visés*. Les titres indiqués ci-dessous et dans la présente rubrique de la circulaire ont trait à 2020 et, sauf indication contraire ci-dessous, ils représentent les fonctions qu'exerçaient les membres de la haute direction visés le 31 décembre 2020.

Adam E. Paul	Président et chef de la direction
Jordan Robins	Vice-président directeur et chef de l'exploitation
Kay Brekken <sup>1)</sup>	Vice-présidente directrice et chef des finances
Carmine Francella	Premier vice-président, Location
Alison Harnick	Première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale

1) M<sup>me</sup> Brekken est partie à la retraite le 26 février 2021.

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

- Les objectifs des programmes de rémunération des membres de la haute direction du FPI First Capital consistent à attirer, à maintenir en poste et à motiver des membres de la haute direction au talent exceptionnel qui sont déterminés à améliorer la performance du FPI et à créer de la valeur pour ses porteurs de parts.
- Les programmes de rémunération sont structurés de manière à aligner la rémunération des membres de la haute direction sur la performance financière à long terme du FPI et sur le rendement à long terme des parts du Fonds et, en fin de compte, à aligner les intérêts à long terme des membres de la haute direction sur ceux des porteurs de parts.
- Le président et chef de la direction, les membres de l'équipe de haute direction et tous les fiduciaires sont assujettis aux exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres.
- Les exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres continuent de s'appliquer au président et chef de la direction pendant l'année qui suit la date à laquelle il cesse d'exercer les fonctions de président et chef de la direction, sous réserve d'exceptions limitées.
- Le FPI est doté d'une politique de récupération en matière de rémunération pour l'équipe de haute direction et les fiduciaires.
- Le calendrier d'acquisition des droits à la rémunération conditionnelle est établi de manière à exposer une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction aux risques associés aux activités du FPI, y compris le calendrier de développement d'immeubles et de stabilisation et la stratégie de financement.
- Les fiduciaires n'ont pas le droit de participer au plan d'options.
- Le plan d'options prendra fin en 2022.
- Le multiplicateur du facteur de performance des UPP va de 0 % à 200 %.
- Le versement de primes au président et chef de la direction et à d'autres membres de la haute direction visés n'est pas garanti.

## Membres de la haute direction visés

Les tableaux suivants présentent des renseignements biographiques sommaires sur chacun des membres de la haute direction visés de la Société (et maintenant du FPI).

	<b>ADAM E. PAUL</b> <b>Président et chef de la direction</b>	
	Toronto (Ontario) Canada  6 ans de service  Plus de 15 ans d'expérience dans le secteur  Âge : 46 ans	M. Paul est entré au service de la Société en 2015. À titre de président et chef de la direction, il est responsable de la direction, de la stratégie, des activités et de la performance globales du FPI First Capital. Avant d'entrer au service de la Société en février 2015, M. Paul était un membre de la haute direction de Canadian Real Estate Investment Trust (« CREIT ») (devenue Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix), où il était directement responsable de divers aspects des activités de CREIT. M. Paul est comptable professionnel agréé, comptable agréé, membre de la Young Presidents' Organization et administrateur de l'Association des biens immobiliers du Canada (REALpac).

	<b>JORDAN ROBINS</b> <b>Vice-président directeur et chef de l'exploitation</b>	
	Toronto (Ontario) Canada  5 ans de service  Plus de 20 ans d'expérience dans le secteur  Âge : 50 ans	M. Robins est entré au service de la Société en 2016. À titre de chef de l'exploitation, il est responsable de la supervision de divers aspects des activités du FPI First Capital, y compris la location, les acquisitions, les aliénations, le développement, la conception et la construction. Auparavant, M. Robins a été vice-président principal, Planification et aménagement du Fonds de placement immobilier RioCan. Il possède une vaste expérience de plus de 20 ans et a fait ses preuves à maints égards dans le secteur de l'immobilier commercial, notamment dans les domaines du développement, de la location et des acquisitions.

	<b>KAY BREKKEN</b> <b>Vice-présidente directrice et chef des finances</b>	
	Toronto (Ontario) Canada  7 ans de service  7 ans d'expérience dans le secteur  Âge : 52 ans	M <sup>me</sup> Brekken est entrée au service de la Société en 2014. À titre de chef des finances, elle était responsable de la gestion de l'information financière, de la comptabilité, de la trésorerie, de la fiscalité, des relations avec les investisseurs, de l'audit interne ainsi que des systèmes d'information et de la technologie de l'information du FPI First Capital. M <sup>me</sup> Brekken était auparavant vice-présidente directrice et chef des services financiers d'Indigo Books & Music, Inc. Elle compte plus de 20 ans d'expérience dans des postes de direction en finances en Amérique du Nord, notamment en matière d'obligations d'information des sociétés ouvertes, de planification stratégique et opérationnelle, et de financement par emprunt et par capitaux propres. M <sup>me</sup> Brekken est titulaire du titre professionnel <i>Certified Public Accountant</i> .  M <sup>me</sup> Brekken est partie à la retraite le 26 février 2021.

	<b>CARMINE FRANCELLA</b> <b>Premier vice-président, Location</b>	
	Toronto (Ontario) Canada  5 ans de service  Plus de 25 ans d'expérience dans le secteur  Âge : 56 ans	M. Francella est entré au service de la Société en 2016. À titre de premier vice-président, Location, il est responsable de la supervision de toutes les activités de location de l'entreprise. Il compte au-delà de 25 ans d'expérience à diriger des équipes se consacrant à la négociation de baux, au développement de magasins et à l'audit des baux. Auparavant, M. Francella était responsable mondial des baux commerciaux de la Banque Scotia, en sa qualité de vice-président, Location. Antérieurement, il a été responsable de l'immobilier chez Walmart Canada, où il occupait le poste de directeur principal, Immobilier et développement.

	<b>ALISON HARNICK</b> <b>Première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale</b>	
	Toronto (Ontario) Canada  4 ans de service  4 ans d'expérience dans le secteur  Âge : 41ans	M <sup>me</sup> Harnick est entrée au service de la Société en 2017. À titre de première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale, elle est responsable de la supervision de tous les aspects juridiques et réglementaires de l'entreprise, notamment les affaires internes, les valeurs mobilières, la location, les litiges et la propriété intellectuelle. Elle est également coprésidente de la fondation caritative du FPI. Auparavant, M <sup>me</sup> Harnick pratiquait le droit chez Torys LLP, dans les domaines du droit des sociétés et des valeurs mobilières, des opérations de fusion et d'acquisition, des placements publics et privés de titres de capitaux propres et de titres d'emprunt, des acquisitions, des aliénations et de nombreuses autres opérations commerciales. Elle possède également une vaste expérience en matière de gouvernance, d'interaction avec les actionnaires et de conformité. M <sup>me</sup> Harnick est administratrice de Park People ainsi que de Women General Counsel Canada.

## **Modification du programme de rémunération et rémunération versée en 2020**

### ***Modifications apportées au programme de rémunération***

Au cours du dernier exercice, nous avons apporté plusieurs modifications à notre programme de rémunération des membres de la haute direction, tenant compte des commentaires de porteurs de parts à la suite du vote consultatif non contraignant sur la rémunération tenu en 2020. Bien que plus de 73 % de nos porteurs de parts aient appuyé la rémunération des membres de la haute direction pour 2019, ce pourcentage était bien inférieur aux résultats favorables de 80 % et 90 % obtenus respectivement en 2019 et 2018. Le président du comité de rémunération a donc communiqué avec bon nombre de nos plus importants porteurs de parts, représentant environ 45 % des parts émises et en circulation du FPI, notamment ceux connus pour avoir voté contre la résolution relative au vote consultatif non contraignant sur la rémunération à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2020, afin de mieux comprendre leurs préoccupations. Parmi eux, des porteurs de parts représentant environ 10 % des parts émises et en circulation du FPI ont répondu à l'invitation et se sont engagés dans des discussions constructives avec le président du comité de rémunération. Les commentaires de ces porteurs de parts portaient principalement sur le désir de voir un élargissement de la fourchette du multiplicateur du facteur de performance relatif aux UPP afin de rendre ces UPP entièrement conditionnelles. De plus, les porteurs de parts demandaient des renseignements complémentaires sur le processus de révision de la rémunération à court terme entrepris par le comité de rémunération. Le comité de rémunération a ensuite procédé à l'examen de l'approche du FPI en matière de rémunération à la lumière de ces préoccupations et, avec l'avis de ses conseillers externes en matière de rémunération, a étoffé l'information présentée par le comité de rémunération sur l'évaluation de la performance des membres de la haute direction visés et sur les attributions d'incitatifs à court terme correspondantes et a apporté les modifications suivantes aux politiques et pratiques du FPI en matière de rémunération à long terme des membres de la haute direction.

### Unités de parts attribuées en fonction de la performance (UPP) pour 2021

- Le multiplicateur du facteur de performance qui se trouvait dans une fourchette de 50 % à 150 % a été élargi pour passer à une fourchette de 0 % à 200 %, de sorte que les UPP sont désormais entièrement conditionnelles du point de vue de la performance.
- Le rendement total pour les porteurs de parts sera évalué par rapport à un groupe de sociétés comparables personnalisé et à l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX dans un intervalle se situant autour de la médiane.
- Les mesures de la performance supplémentaires incluent : (i) les flux de trésorerie d'exploitation, ajustés pour tenir compte des autres gains, pertes et frais, et (ii) les objectifs en matière d'ESG énoncés dans la feuille de route quinquennale en matière d'ESG du FPI.

### Plan d'options modifié et mis à jour

- Le plan d'options a été modifié pour préciser que les fiduciaires n'ont pas le droit d'y participer (ils n'y ont pas participé depuis 2014).
- L'utilisation d'options sur parts cessera après 2021 (aucune autre attribution ne sera faite après 2021).

### ***Sommaire de la rémunération de 2020***

La performance des membres de la haute direction visés du FPI est évaluée selon des critères établis à l'avance au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération. En 2020, le comité de rémunération a constaté que la performance de l'équipe de direction avait été exceptionnelle compte tenu de l'environnement fertile en défis créé par la pandémie.

Les décisions en matière de rémunération concernant les salaires de base et les attributions incitatives à long terme des membres de la haute direction visés pour 2020 ont été prises en février 2020, avant l'apparition de la pandémie et conformément aux pratiques antérieures. Le comité de rémunération a toutefois été en mesure de réexaminer les primes incitatives annuelles afin de les harmoniser davantage avec les intérêts des porteurs de parts, compte tenu de l'incidence de la pandémie sur les résultats du FPI. Par conséquent, le montant total des primes incitatives annuelles des membres de la haute direction visés a été ajusté à la baisse par rapport au résultat calculé et aucun changement n'a été apporté aux critères de performance établis au début de l'exercice (soit avant la pandémie). De plus, la valeur des unités de parts incessibles (UPI) et des unités de parts attribuées en fonction de la performance (UPP) attribuées aux membres de la haute direction visés au début de 2020, de 2019 et de 2018 est très inférieure à la juste valeur à la date d'attribution indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, et les options sur parts attribuées en 2020 et antérieurement sont toutes actuellement hors du cours, ce qui démontre l'étroite harmonisation entre la rémunération réalisable des membres de la haute direction du FPI et le rendement pour les porteurs de parts.

Le texte qui suit est un sommaire de chacun des éléments qui composent la rémunération de 2020. D'autres détails, dont les résultats de l'application des critères fondés sur la performance, sont présentés sous la rubrique « *Éléments de la rémunération* ».

#### Salaire de base

Membre de la haute direction visé	Salaire de base		
	2019	2020	% de variation
Adam Paul	800 000	850 000	6,25 %
Jordan Robins	500 000	510 000	2,00 %
Kay Brekken	465 000	480 000	3,22 %
Carmine Francella	340 000	350 000	2,90 %
Alison Harnick	290 000	320 000	10,34 %

Les augmentations du salaire de base en 2020 ont été mises en œuvre avant l'apparition de la pandémie mondiale au début de 2020, à la suite d'un vaste exercice de comparaison effectué par le comité de rémunération en consultation avec ses conseillers externes en matière de rémunération. M. Paul n'avait pas eu d'augmentation de salaire depuis 2017. Les augmentations du salaire de base mentionnées ci-dessus ont été effectuées pour suivre l'évolution du marché et de la rémunération conformément à l'approche du FPI en matière de de rémunération qui cible la rémunération directe totale à la médiane du groupe de sociétés comparables.

Aucun changement n'a été apporté aux salaires de base des membres de la haute direction visés ou des autres membres de l'équipe de haute direction en 2021. Voir la rubrique « *Éléments de la rémunération – Salaire de base* ».

### Rémunération incitative à court terme

Le tableau suivant présente les détails concernant la cible des incitatifs à court terme de 2020 et l'attribution totale pour 2020 et 2019 accordée à chaque membre de la haute direction visé.

Nom	Salaire de base (\$)	Cible du PICT en		Attribution aux termes du PICT en 2019		Attribution aux termes du PICT en 2020	
		pourcentage du salaire de base (%)	Cible du PICT en 2020 (\$)	Prime réelle (\$)	Pourcentage de la prime cible (%)	Prime réelle (\$)	Pourcentage de la prime cible (%)
Adam Paul	850 000	125	1 062 500	972 000	97,0	717 000	67,0
Jordan Robins	510 000	100	510 000	456 000	91,0	382 500	75,0
Kay Brekken	480 000	100	480 000	447 795	96,0	360 000	75,0
Carmine Francella	350 000	50	175 000	155 210	91,0	131 250	75,0
Alison Harnick	320 000	50	160 000	140 650	97,0	120 000	75,0

Le comité de rémunération a suivi un processus de vérification bien établi et exhaustif dans le cadre duquel les membres de la haute direction visés ont été évalués en fonction d'objectifs d'entreprise et d'objectifs individuels prédéterminés. Pour 2020, afin d'harmoniser plus étroitement les intérêts des membres de la haute direction visés et ceux des porteurs de parts, le comité de rémunération a accepté, suivant la recommandation de la direction, d'ajuster à la baisse les primes incitatives annuelles globales des membres de la haute direction visés. Ces ajustements ont ramené le niveau maximal de l'admissibilité des membres de la haute direction visés à ces primes au « milieu » de la fourchette (soit 75 %). Voir la rubrique « *Éléments de la rémunération – Rémunération incitative à court terme* ».

### Rémunération incitative à long terme

La rémunération incitative à long terme du FPI a été attribuée sous forme d'UPP, d'UPI et d'options sur parts au premier trimestre de 2020, avant l'apparition de la pandémie mondiale. Ces attributions ont été effectuées conformément aux pratiques antérieures, soit 50 % sous forme d'attributions d'UPP, 25 % sous forme d'attributions d'UPI et 25 % sous forme d'attributions d'options sur parts. La composante de l'attribution sous forme d'UPP a été augmentée par rapport à la pratique antérieure pour récompenser les importants efforts supplémentaires déployés par les membres de la haute direction visés dans le but d'assurer la réussite de la transformation de la Société en un fonds de placement immobilier, dont la clôture a eu lieu le 30 décembre 2019. Voir la rubrique « *Éléments de la rémunération – Rémunération incitative à long terme* ».

#### Attribution d'UPP et d'UPI en 2020

Le tableau suivant présente les UPP et les UPI attribuées durant l'exercice 2020 à chacun des membres de la haute direction visés du FPI.

Nom	Attribution annuelle d'UPP <sup>1)</sup>	UPP attribuées	Attributions fondées sur des parts (\$) <sup>2)</sup>	Date d'acquisition des droits
Adam E. Paul	40 277	61 836	2 150 000	28 février 2023
Jordan Robins	15 957	20 215	762 500	28 février 2023
Kay Brekken	17 108	17 837	737 500	28 février 2023
Carmine Francella	5 035	7 729	268 750	28 février 2023
Alison Harnick	9 949	6 540	306 250	28 février 2023

1) D'autres UPP ont été attribuées pour récompenser les efforts supplémentaires déployés à l'occasion de la transformation en FPI en 2019. Ces attributions ont représenté une augmentation de 7 % de la valeur au titre du PILT pour le chef de la direction et de 7 % à 18 % pour les autres membres de la haute direction visés.

- 2) Ce montant représente la valeur monétaire des UPP et des UPI attribuées, en fonction du cours moyen pondéré des parts du Fonds à la TSX sur les cinq jours de bourse se terminant le jour de bourse précédant la date de l'attribution. Voir la rubrique « *Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés* ».

### *Attributions d'options sur parts en 2020*

Le tableau suivant présente les options sur parts attribuées durant l'exercice 2020 à chacun des membres de la haute direction visés du FPI.

<b>Options sur parts</b>				
<b>Nom</b>	<b>Nombre de parts visées par des options sur parts</b>	<b>Prix d'exercice des options sur parts (\$)</b>	<b>Attributions fondées sur des options sur parts (\$)</b>	<b>Date d'expiration des options sur parts</b>
Adam E. Paul	854 139	21,24	650 000	28 février 2030
Jordan Robins	279 238	21,24	212 500	28 février 2030
Kay Brekken	246 386	21,24	187 500	28 février 2030
Carmine Francella	106 767	21,24	81 250	28 février 2030
Alison Harnick	90 342	21,24	68 750	28 février 2030

- (1) La valeur des attributions fondées sur des options sur parts représente la valeur de rémunération des options sur parts attribuées le 2 mars 2018 au titre des attributions de 2018, le 6 mars 2019 au titre des attributions de 2019 et le 28 février 2020 au titre des attributions de 2020. Voir la rubrique « *Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés* ».

## **Gouvernance en matière de rémunération**

### ***Composition et mandat du comité de rémunération***

Le mandat du comité de rémunération est énoncé sous la rubrique « *Nos pratiques de gouvernance – Comités du conseil – Comité de rémunération* ».

Le comité de rémunération assume directement la responsabilité de la révision et de l'approbation des objectifs de l'entreprise et des objectifs individuels en ce qui a trait à la rémunération du président et chef de la direction, de l'évaluation de la performance de celui-ci eu égard à l'atteinte de ces objectifs et de l'établissement de sa rémunération. Le comité de rémunération examine la rémunération des membres de la haute direction qui relèvent directement du président et chef de la direction en fonction de l'atteinte d'objectifs propres à chaque membre de la haute direction et d'objectifs de l'entreprise, et fait part de ses observations au président et chef de la direction.

Les membres actuels du comité de rémunération possèdent une expérience directe qui est pertinente pour leurs responsabilités liées à la rémunération des membres de la haute direction. Leur expérience et leurs compétences leur permettent de prendre des décisions avisées sur l'adéquation des politiques et des pratiques en matière de rémunération du FPI. Le texte qui suit présente certains renseignements sur le parcours professionnel des membres actuels du comité de rémunération qui sont utiles au comité.

#### **Membres :**

- Andrea Stephen (présidente)
- Leonard Abramsky
- Al Mawani
- Bernard McDonell

Tous les membres du comité sont indépendants au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Aucun des membres du comité n'est ou n'a été dirigeant ou employé du FPI ou d'un membre du même groupe que celui-ci ni ne peut (ni ne pourra) participer aux programmes de rémunération de la haute direction du FPI.

M<sup>me</sup> Andrea Stephen est présidente du comité de rémunération depuis juin 2019 et, depuis mai 2014, était membre de l'ancien comité de rémunération et de gouvernance, comité qui, en 2019, a été scindé en deux comités, à savoir le comité de rémunération et le comité de gouvernance. À l'heure actuelle, M<sup>me</sup> Stephen est également présidente du comité de rémunération de The Macerich Company et présidente du conseil de Slate Grocery Real Estate Investment Trust. Auparavant, elle a été vice-présidente directrice, Investissements, auprès de La Corporation Cadillac Fairview, où elle a dirigé l'équipe d'investissement en ce qui concerne la recherche et la réalisation d'un grand nombre d'investissements mondiaux importants.

M<sup>me</sup> Stephen a précédemment siégé au conseil d'administration de Multiplan Empreendimentos Imobiliarios, société immobilière ouverte du Brésil, de la Pension Real Estate Association et de Canada's Walk of Fame, et a été membre du comité des investisseurs de la National Association of Real Estate Investment Trusts.

En tant que haute dirigeante dans le secteur, M<sup>me</sup> Stephen a participé à la création de nouveaux plans de rémunération de la haute direction et possède une grande expérience en matière d'élaboration d'objectifs d'entreprises et d'intégration de ces objectifs dans des programmes de rémunération. M<sup>me</sup> Stephen est comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

M. Abramsky est conseiller et investisseur immobilier. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur immobilier commercial. M. Abramsky est actuellement président de The Dunloe Group Inc., société d'investissement immobilier établie à Toronto. Dans le cadre de ses fonctions actuelles, il surveille activement les investissements dans des titres de capitaux propres et des titres d'emprunt de sociétés fermées, ainsi que dans des actifs immobiliers. En plus d'avoir fondé The Dunloe Group Inc., M. Abramsky a été associé directeur de Corp. Brookfield Financier (« BFIN »). De 2005 à 2018, il a occupé des postes à responsabilités croissantes au sein de BFIN dans un certain nombre de domaines, notamment la négociation et le financement actifs de toutes les formes d'immeubles commerciaux (particulièrement les actifs liés au commerce de détail) et a supervisé l'expansion mondiale de l'entreprise, qui compte 15 bureaux répartis dans 9 pays. Au cours de cette période, M. Abramsky a également siégé au conseil d'administration de Rouse Properties Inc., société américaine ouverte de commerce de détail qui a été transformée en société fermée par Brookfield en 2016.

M. Abramsky est actuellement vice-président du conseil et membre du comité d'investissement de la Jewish Foundation of Greater Toronto. Il a été coprésident de la campagne annuelle 2020 de la UJA.

M. Mawani est un dirigeant d'Exponent Capital Partners Inc., société de capital-investissement et de services-conseils immobiliers. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le secteur immobilier commercial. M. Mawani est actuellement membre du conseil des fiduciaires de Fiducie de placement immobilier Granite (« Granite ») et administrateur d'Extendicare Inc. Il est membre du comité d'audit des deux conseils, ainsi que président du comité d'investissement et membre du comité des ressources humaines du conseil d'Extendicare Inc. (qui supervise son programme de rémunération de la haute direction), et a été président du comité de rémunération, de gouvernance et des candidatures du conseil de Granite (jusqu'au 31 décembre 2020). Auparavant, M. Mawani a siégé au conseil d'administration de plusieurs sociétés inscrites à la cote de la TSX, notamment en qualité de fiduciaire principal indépendant et de président du comité de rémunération, de gouvernance et des candidatures de Boardwalk Real Estate Investment Trust, de fiduciaire et de membre du comité de rémunération, de gouvernance et des candidatures du conseil de Slate Office Real Estate Investment Trust, de fiduciaire de SmartCentres Real Estate Investment Trust et de fiduciaire du Fonds de placement immobilier américain IPC; il a également siégé au conseil d'administration de Style de Vie Amica Inc. Au cours de sa carrière, M. Mawani a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de sociétés ouvertes et s'est occupé de plusieurs questions liées à la rémunération de la haute direction. Il a été président et chef de la direction de Rodenbury Investments Limited, propriétaire-exploitant à capital fermé de biens immobiliers, et président et chef de la direction de SmartCentres Real Estate Investment Trust. En outre,

il a été pendant 23 ans au service du Groupe Immobilier Oxford Inc., où il a notamment occupé pendant plus de 11 ans le poste de chef des finances.

M. Mawani est comptable professionnel agréé et comptable agréé, et il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'une maîtrise en droit. Il a également assisté à plusieurs séminaires et séances de formation sur la rémunération de la haute direction.

M. McDonell a été président de l'ancien comité de rémunération et de gouvernance de mai 2014 à juin 2019; il était membre de ce comité depuis 2010. Il est actuellement président du conseil des fiduciaires du FPI First Capital. Avant de devenir président du conseil, M. McDonell a été administrateur principal de la Société de 2011 à 2019. Auparavant, il a été président du conseil de Old PSG Wind-down Ltd. (anciennement Performance Sports Group Ltd.), administrateur de The Commonwealth Mutual Insurance Company et administrateur de Société immobilière Investus Inc., société immobilière ouverte spécialisée dans l'immobilier industriel, et, avant d'exercer cette fonction, il a été vice-président du conseil et chef de la direction de cette société. M. McDonell a été vice-président du conseil et président de Provigo Inc. de 1999 à 2006, soit à l'époque où cette société détenait la plus grande part du marché des produits d'épicerie du Québec et figurait parmi les 10 plus grands employeurs, comptant alors 24 000 employés dans la province. En plus de l'expérience en matière de rémunération de la haute direction qu'il a acquise au sein de la Société et du FPI, il s'est occupé de la rémunération de la haute direction de Performance Sports Group Ltd. en sa qualité de président du conseil de cette société et au sein de The Commonwealth Mutual Insurance Company, en sa qualité de membre du conseil et du comité de direction de cette société.

### **Philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction**

Les objectifs de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction consistent à attirer, à maintenir en poste et à motiver des membres de la haute direction au talent exceptionnel qui sont déterminés à améliorer notre performance et à créer de la valeur pour nos porteurs de parts.

Quatre principes fondamentaux sous-tendent nos programmes de rémunération des membres de la haute direction :

1. Rémunération fondée sur la performance
2. Rémunération concurrentielle
3. Alignement des programmes de rémunération des membres de la haute direction sur les intérêts à long terme des porteurs de parts
4. Gestion efficace des risques

#### **1. Rémunération fondée sur la performance**

Nous structurons nos programmes de rémunération des membres de la haute direction de manière à aligner la rémunération des membres de la haute direction sur nos résultats financiers et sur la performance de nos parts du Fonds. Une part importante de la rémunération des membres de la haute direction est conditionnelle, et ceux-ci reçoivent des UPP dont l'acquisition des droits dépend de la performance relative du FPI (voir la rubrique « *Éléments de la rémunération – Plan d'attribution d'UPI – UPP* »). Cela crée une culture d'entreprise fondée sur la performance qui récompense les efforts individuels et collectifs déployés pour atteindre nos objectifs et augmenter la valeur pour les porteurs de parts.

## Rémunération fixe et rémunération conditionnelle

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, les composantes de la rémunération qui sont fixes et celles qui sont conditionnelles.

Membre de la haute direction visé	COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION (en % de la rémunération totale gagnée)			
	Fixe	Conditionnelle		Total de la rémunération conditionnelle (%)
	Salaire de base et autre rémunération	Prime incitative annuelle	Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	
<b>Adam E. Paul</b>				
2020	20 %	16 %	64 %	80 %
2019	20 %	22 %	58 %	80 %
2018	23 %	25 %	52 %	77 %
<b>Jordan Robins</b>				
2020	29 %	20 %	51 %	71 %
2019	31 %	28 %	41 %	69 %
2018	34 %	29 %	37 %	66 %
<b>Kay Brekken</b>				
2020	29 %	20 %	51 %	71 %
2019	31 %	28 %	41 %	69 %
2018	34 %	30 %	36 %	66 %
<b>Carmine Francella</b>				
2020	45 %	15 %	40 %	55 %
2019	45 %	18 %	37 %	55 %
2018	45 %	20 %	32 %	55 %
<b>Alison Harnick</b>				
2020	42 %	14 %	44 %	58 %
2019	44 %	19 %	37 %	56 %
2018	48 %	20 %	32 %	52 %

### 2. Rémunération concurrentielle

Il est important d'offrir une rémunération concurrentielle pour pouvoir attirer et maintenir en poste des personnes qualifiées et de talent pour diriger notre entreprise. Nous avons élaboré des procédures pour nous assurer que nos programmes de rémunération des membres de la haute direction sont concurrentiels par rapport aux pratiques du marché et du secteur et qu'ils nous permettent d'attirer, de former et de maintenir en poste des membres de la haute direction d'une grande compétence.

### 3. Alignement des programmes de rémunération des membres de la haute direction sur les intérêts à long terme des porteurs de parts

Nous structurons nos programmes de rémunération des membres de la haute direction de manière à aligner les intérêts de nos membres de la haute direction sur ceux de nos porteurs de parts. Une part importante de la rémunération des membres de la haute direction est versée sous forme d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres à long terme. Ce mode de rémunération permet de s'assurer que nos membres de la haute direction sont bien motivés à augmenter la valeur à long terme pour les porteurs de parts.

### 4. Gestion efficace des risques

Le programme de rémunération ne doit pas encourager la direction à prendre des risques excessifs ou inappropriés. Conformément à cette philosophie, la rémunération individuelle de nos membres de la haute direction tient compte des fonctions exercées par ces derniers, des risques à court et à long terme associés à leurs responsabilités, de leur apport, de leur capacité à améliorer nos résultats financiers, de leur détermination à atteindre les objectifs de l'entreprise et de leur capacité à créer de la valeur pour les porteurs de parts.

### Mesures visant à atténuer les risques liés à la rémunération

Le conseil et le comité de rémunération sont d'avis que notre programme de rémunération des membres de la haute direction devrait atténuer les risques en alignant efficacement les intérêts à court et à long terme de chacun des membres de la haute direction sur ceux du FPI First Capital. L'atténuation des risques constitue un principe fondamental de nos pratiques de rémunération et de gouvernance, et le comité de rémunération tient compte des incidences des risques dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération réelle des membres de la haute direction, dans la formulation de sa recommandation à cet égard et dans le cadre de son évaluation périodique de nos plans et de nos pratiques de rémunération. En conséquence, notre programme de rémunération comprend de nombreuses mesures visant à atténuer les risques liés à la rémunération. Les mesures suivantes ont été mises en œuvre afin d'éviter que les membres de la haute direction visés ne prennent des risques excessifs ou inappropriés :

- Le comité de rémunération est entièrement composé de fiduciaires indépendants et tient régulièrement des réunions à huis clos auxquelles les membres de la direction n'assistent pas.
- Le conseil et ses comités participent au processus de surveillance des risques.
- La rémunération incitative à court terme (prime incitative annuelle en espèces) est plafonnée à un pourcentage du salaire de base (soit 125 % pour le président et chef de la direction, 100 % pour le vice-président directeur et chef de l'exploitation, 100 % pour la vice-présidente directrice et chef des finances, 50 % pour le premier vice-président, Location et 50 % pour la première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale. En 2021, le plafond en pourcentage de la rémunération incitative à court terme du premier vice-président, Location a été augmenté pour passer de 50 % à 75 % du salaire de base pour refléter le fait que les réalisations personnelles sont directement liées à des occasions de gain de revenus.
- Une tranche importante de la rémunération de nos membres de la haute direction visés est conditionnelle et est assortie de périodes d'acquisition variables (soit un an, trois ans ou cinq ans); une telle rémunération sert à aligner les intérêts des membres de la haute direction visés sur ceux des porteurs de parts, notre performance sur différentes périodes de temps ayant une incidence directe sur une tranche importante de leur rémunération.
- La rémunération incitative à court et à long terme est établie en fonction d'une combinaison de mesures de la performance de la Société et de la performance individuelle.
- Tous les fiduciaires ainsi que le président et chef de la direction et tous les autres membres de la haute direction visés sont assujettis à des exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres qui visent à aligner davantage les intérêts de ces personnes sur ceux de nos porteurs de parts.
- Le président et chef de la direction continue d'être assujetti aux exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres applicables pendant l'année qui suit la date à laquelle il cesse d'exercer les fonctions de président et chef de la direction du FPI, pour quelque motif que ce soit, sous réserve de certaines exceptions, comme il est indiqué sous la rubrique « *Nos pratiques de gouvernance – Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres* ». Cette mesure sert à aligner les intérêts à long terme du président et chef de la direction sur les intérêts à long terme de nos porteurs de parts.
- Une fois l'an, le comité de rémunération effectue une évaluation de nos pratiques et de nos objectifs en matière de rémunération afin de s'assurer que ceux-ci sont toujours appropriés.
- Le comité de rémunération peut apporter des modifications aux politiques si celles-ci ne donnent pas les résultats escomptés.

- Nous avons une politique officielle de récupération en matière de rémunération, dont il est question sous la rubrique « *Gouvernance en matière de rémunération – Politique de récupération en matière de rémunération* », qui s’applique à l’ensemble de nos fiduciaires et des membres de notre équipe de haute direction.
- Nous avons une politique officielle d’anticouverture, dont il est question sous la rubrique « *Nos pratiques de gouvernance – Couverture* », qui s’applique notamment à l’ensemble de nos fiduciaires, de nos dirigeants et de nos employés.

Le conseil et le comité de rémunération estiment que d’autres éléments de nos plans et de nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction aident à dissuader les membres de la haute direction de prendre des risques excessifs, notamment :

- a) l’application d’une structure généralement uniforme de politiques de rémunération pour les différents postes au sein de l’organisation et les différentes régions desservies par l’organisation, la performance globale constituant dans tous les cas une composante importante;
- b) le calendrier d’acquisition des droits à la rémunération conditionnelle, qui est conçu de manière à exposer une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction aux risques associés à nos activités, y compris le calendrier de développement d’immeubles et de stabilisation et la stratégie globale de financement;
- c) les objectifs de performance, qui sont largement fondés sur des mesures financières essentielles à l’appréciation à long terme de la valeur pour les porteurs de parts.

Compte tenu des pratiques susmentionnées, entre autres choses, le conseil et le comité de rémunération sont d’avis que notre programme de rémunération des membres de la haute direction n’encourage pas les membres de la haute direction visés à prendre des risques déraisonnables relativement à nos activités et à nos objectifs déclarés et qu’il n’augmente donc pas notre profil de risque.

Dans le cadre de l’élaboration de nos plans et de nos pratiques de rémunération des membres de la haute direction, le conseil et le comité de rémunération ont tenu compte des incidences des risques associés à ceux-ci et à nos activités. En règle générale, nos plans de rémunération des membres de la haute direction sont conçus de manière à ne pas encourager la direction à prendre des risques excessifs.

### ***Politique de récupération en matière de rémunération***

Aux termes de notre politique de récupération en matière de rémunération, le comité de rémunération obligera tout membre de l’équipe de haute direction, y compris un membre de la haute direction visé, ou fiduciaire à rembourser, dans les circonstances appropriées, les primes, la rémunération incitative à court terme, notamment monétaire, ou la rémunération incitative à long terme, notamment monétaire, qui lui ont été attribuées et à renoncer à toute rémunération fondée sur des titres de capitaux propres qui lui a été attribuée antérieurement mais dont les droits n’ont pas encore été acquis (collectivement, la « rémunération incitative ») si les conditions suivantes sont réunies :

- a) le montant de la rémunération incitative a été calculé en fonction de l’atteinte de certains résultats financiers qui ont ultérieurement été retraités ou dans lesquels une erreur importante a dû être corrigée;
- b) le membre de la haute direction ou le fiduciaire a commis une faute intentionnelle qui a occasionné le retraitement en totalité ou en partie ou qui a entraîné l’erreur importante en totalité ou en partie;
- c) le montant de la rémunération incitative qui aurait été attribuée au membre de la haute direction ou au fiduciaire si les résultats financiers avaient été dressés correctement aurait été inférieur au montant de la rémunération incitative qui lui a été effectivement attribuée.

## ***Honoraires liés aux conseillers en rémunération et à la rémunération des membres de la haute direction***

Afin d'établir des politiques, des pratiques et des niveaux de rémunération appropriés, le comité de rémunération peut demander et obtenir les conseils d'experts externes qui ont de l'expérience en matière de rémunération des membres de la haute direction ou qui procèdent à des enquêtes et fournissent des données sur la concurrence, ainsi que les recommandations formulées par la direction.

Afin de l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité de rémunération retient périodiquement les services de conseillers en rémunération indépendants. En décembre 2019, le comité de rémunération a retenu les services de Hugessen Consulting (« Hugessen ») pour qu'elle lui fournisse des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. Dans le cadre de sa mission, Hugessen a dressé des rapports, réalisé des analyses et formulé des recommandations sur nos programmes de rémunération incitative à long terme, la rémunération de nos fiduciaires et la rémunération de notre chef de la direction, et elle a établi des groupes de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération des fiduciaires et de la rémunération des membres de la haute direction. De plus, Hugessen a fourni des conseils relatifs à la rémunération à la lumière de l'incidence négative de la COVID-19. En 2020 et en 2019, Hugessen a touché des honoraires totalisant respectivement 130 000 \$ et 5 000 \$ pour les services rendus relativement à l'établissement de la rémunération des fiduciaires et des membres de la haute direction du FPI. Hugessen n'a pas fourni au FPI ou à ses fiduciaires d'autres services que les services relatifs à la rémunération des fiduciaires et des membres de la haute direction. Avant que les services de Hugessen soient retenus, l'ancien comité de rémunération et de gouvernance avait retenu les services de Willis Towers Watson en 2016.

### **Comparaison de la rémunération des membres de la haute direction**

Comme par les années antérieures, le comité de rémunération, avec le concours de ses conseillers en rémunération externes, a approuvé les groupes de sociétés comparables dont il est question ci-après. Le « groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération » sert de référence au comité de rémunération pour l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires, et le « groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance » sert de référence pour déterminer le rendement total pour les porteurs de parts par rapport au programme de rémunération en fonction de la performance à long terme du FPI.

#### ***Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération pour 2020***

Le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération a été établi en consultation avec les conseillers en rémunération externes du FPI selon divers facteurs, dont les produits des activités ordinaires annuels, le total de l'actif, la capitalisation boursière, la valeur de l'entreprise, les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation, les caractéristiques des actifs, l'emplacement géographique des activités et la structure de propriété de l'entreprise. Un critère de sélection spécifique de 0,5 fois à 2,0 fois la valeur de l'entreprise a été appliqué.

Le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération est constitué de nombreuses organisations de taille similaire dans des secteurs d'activité connexes. Un sous-ensemble de ce groupe, composé de FPI canadiens cotés en bourse, a ensuite été analysé plus en détail. Ce sous-ensemble ressemble beaucoup à notre groupe de sociétés comparables de 2019, auquel a été ajoutée la société Chartwell résidences pour retraités. Outre les sociétés comparables canadiennes, le comité de rémunération a ajouté un sous-ensemble de FPI américains dont le modèle d'affaire comporte des caractéristiques similaires pour étoffer le contexte compte tenu du nombre restreint de FPI canadiens comparables. Le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération n'a pas été changé pour 2021. Le tableau suivant présente le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération pour 2020.

<b>Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération pour 2020</b>	
Canadian Apartment REIT <sup>1)</sup>	FPI Propriétés de Choix <sup>1)</sup>
Chartwell résidences pour retraités <sup>1)2)</sup>	FPI RioCan <sup>1)</sup>
CI Financial Corp.	H&R REIT <sup>1)</sup>
Colliers International Group Inc.	Metro Inc.
Dollarama Inc.	SmartCentres REIT <sup>1)</sup>
Empire Company Limited	Société financière IGM Inc.
FirstService Corporation	Stantec Inc.
FPI Allied <sup>1)</sup>	WSP Global Inc.

1) Sous-ensemble de FPI canadiens.

2) FPI comparable ajouté au groupe de sociétés comparables de 2019.

Afin de s'assurer que ses programmes de rémunération des membres de la haute direction sont concurrentiels, le FPI évalue les niveaux de rémunération en les comparant chaque année à ceux du marché. Le comité de rémunération a examiné les rapports portant sur la rémunération de 2020 dans lesquels la rémunération des membres de la haute direction du FPI a été comparée avec celle du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération. L'analyse du groupe de comparaison et d'autres analyses de marché ont servi à s'assurer que la rémunération des membres de la haute direction est alignée pour l'essentiel sur celle offerte par les sociétés comparables. Le FPI établit généralement la rémunération directe totale cible à la médiane du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération, conformément à son approche en matière de rémunération. La rémunération d'un membre de la haute direction donné peut être fixée au-dessus ou en-deçà de la médiane pour tenir compte de l'importance stratégique de son poste au sein du FPI, des conditions du marché, ainsi que de la performance et du potentiel de la personne. Même s'il prend en compte les données relatives au marché dans ses décisions touchant la rémunération, le comité de rémunération se fie également à sa propre expérience, aux renseignements qu'il détient et à son processus de délibérations pour établir la rémunération d'une personne.

#### ***Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance pour 2021***

Aux termes du plan d'UPI modifié et mis à jour, l'acquisition des droits aux UPI est assujettie à des conditions liées à la performance, dont l'une est le rendement total relatif pour les porteurs de parts (le « RTP »), pondéré à 75 %. Le RTP pour la période applicable est évalué à hauteur (i) de 50 % par rapport à un groupe de FPI canadiens comparables cotés en bourse, principalement dans le commerce de détail (le « groupe de sociétés comparables pour l'examen de la performance »), et (ii) de 50 % par rapport à l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX. Le groupe de sociétés comparables pour l'examen de la performance partage des caractéristiques d'investissement similaires (concurrence pour le capital d'investisseurs) et réagissent généralement de la même façon aux conditions externes, de sorte que la véritable « surperformance » peut être plus facilement définie.

Le comité de rémunération, avec le concours de ses conseillers en rémunération externes, a approuvé le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance en vue des attributions d'UPI pour 2021. Les attributions de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres faites au début de 2020 l'ont été aux termes du précédent plan d'UAI.

Le tableau suivant présente le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance pour 2021.

<b>Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance pour 2021</b>	
Crombie REIT CT REIT FPI Allied	FPI Propriétés de Choix FPI RioCan SmartCentres REIT

### **Éléments de la rémunération**

Les éléments de notre programme de rémunération des membres de la haute direction sont le salaire, la rémunération incitative à court et à long terme établie en fonction des objectifs d'entreprise et des objectifs individuels qui ont été atteints, ainsi que les avantages sociaux. Les principaux éléments du programme de rémunération à court terme sont le salaire de base et le plan à court terme de primes incitatives annuelles en espèces. Les éléments du programme de rémunération à long terme sont les UPI, les UPP et les options. À compter de 2022, les options ne feront plus partie du programme de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres du FPI et seront remplacées par des attributions d'UPI.

Le comité de rémunération examine chaque année le programme de rémunération des membres de la haute direction, dont la composition est généralement établie en tenant compte des éléments suivants :

- le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération;
- l'éventail de compétences des membres de la haute direction visés et les autres possibilités de revenus qui s'offrent à ces derniers;
- l'impact du membre de la haute direction visé et sa capacité à influencer sur la performance du FPI;
- l'harmonisation avec la croissance à long terme pour les porteurs de parts.

Pour établir la composition et la pondération relative des incitatifs en espèces (salaire de base, prime et autres incitatifs en espèces fondés sur la performance) par rapport aux incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres, le comité de rémunération détermine la proportion appropriée de la rémunération qui devrait être conditionnelle, en tenant compte de la capacité du membre de la haute direction à influencer sur les résultats à court et à long terme du FPI et de l'impact qu'il peut avoir sur ces résultats, de la capacité du membre de la haute direction à servir les intérêts des porteurs de parts, de même que de la composition de la rémunération versée à des personnes occupant des postes similaires au sein d'autres sociétés ou fonds de placement immobilier de taille comparable à celle du FPI et exerçant des activités similaires au Canada. En règle générale, la rémunération totale qui est conditionnelle et fondée sur la performance est directement proportionnelle au niveau de responsabilités du membre de la haute direction. De même, la proportion de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres augmente selon l'échelon du membre de la haute direction au sein du FPI. Selon le comité de rémunération, cette façon de faire rend l'équipe de haute direction étroitement responsable de l'atteinte d'objectifs de performance opérationnels et stratégiques déterminants et de la variation de la valeur pour les porteurs de parts. En outre, le comité de rémunération est d'avis qu'une telle composition et une telle pondération alignent les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des porteurs de parts, constituent une bonne motivation à viser une performance supérieure et aident le FPI à demeurer compétitif sur le marché des hauts dirigeants hautement compétents. Les membres de la haute direction qui livrent une excellente performance (c.-à-d. qui excellent dans l'atteinte d'objectifs individuels et d'objectifs de l'entreprise) peuvent toucher une rémunération totale du même

niveau que celui de la rémunération de leurs homologues au sein du groupe de sociétés comparables ayant fourni une performance comparable.

Le tableau suivant présente une description sommaire des principaux objectifs et de la raison d'être de chaque composante de la rémunération de la haute direction pour 2020. Une description détaillée de chaque élément de la rémunération, y compris les décisions en matière de rémunération de 2020, figure après le tableau.

Éléments de la rémunération et forme	Description sommaire des objectifs du programme
<b>Rémunération fixe</b>	
<b>1. Salaire de base</b>	
Espèces, versé aux deux semaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verser aux membres de la haute direction un salaire de base concurrentiel en accord avec celui versé à des personnes exerçant des fonctions relativement équivalentes aux leurs au sein des sociétés faisant partie du groupe de sociétés comparables</li> <li>• Correspondre à l'étendue des responsabilités et à la performance individuelle du membre de la haute direction</li> <li>• Attirer et maintenir en poste des personnes ayant des compétences clés</li> </ul>
<b>Rémunération conditionnelle</b>	
<b>2. Rémunération incitative à court terme</b>	
<b>Primes incitatives annuelles en espèces</b> Espèces, versées en mars de l'année suivante (si elles sont attribuées selon des critères mesurables)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiver et récompenser les membres de la haute direction de façon individuelle pour leur apport direct au FPI First Capital et à la réalisation globale du plan d'affaires annuel du FPI</li> <li>• Maintenir en poste des personnes ayant des compétences clés</li> <li>• Entièrement conditionnelles – rien ne garantit qu'une prime sera versée</li> <li>• Voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Rémunération incitative à court terme » pour obtenir de plus amples renseignements.</li> </ul>
<b>3. Rémunération incitative à long terme</b>	
<b>Unités de parts incessibles</b> UPI attribuées au premier trimestre selon des critères d'acquisition sur trois ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une rémunération incitative fondée sur des titres de capitaux propres pour favoriser le maintien en poste de membres de la haute direction clés et leur permettre d'accumuler à long terme des parts du Fonds</li> <li>• Aligner les intérêts à long terme des porteurs de parts sur ceux des membres de la haute direction clés</li> <li>• Faciliter le recrutement de membres de la haute direction clés</li> </ul>
<b>Unités de parts attribuées en fonction de la performance</b> UPP attribuées au premier trimestre selon des critères d'acquisition préétablis fondés sur la performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une rémunération incitative fondée sur des titres de capitaux propres pour favoriser le maintien en poste de membres de la haute direction clés et leur permettre d'accumuler à long terme des parts du Fonds</li> <li>• Offrir une composante prospective du programme de rémunération des membres de la haute direction qui est fondée sur la performance</li> <li>• Aligner les intérêts à long terme des porteurs de parts sur ceux des membres de la haute direction clés</li> <li>• Faciliter le recrutement de membres de la haute direction clés</li> </ul>
<b>Options sur parts<sup>3)</sup></b> Options attribuées au premier trimestre selon des durées et des critères d'acquisition préétablis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une rémunération incitative fondée sur des titres de capitaux propres pour favoriser le maintien en poste de membres de la haute direction clés et leur permettre d'accumuler à long terme parts du Fonds</li> <li>• Offrir une composante du programme de rémunération des membres de la haute direction qui est fondée sur la performance</li> <li>• Aligner les intérêts à long terme des porteurs de parts sur ceux des membres de la haute direction clés</li> <li>• Faciliter le recrutement de membres de la haute direction clés</li> </ul>

Éléments de la rémunération et forme	Description sommaire des objectifs du programme
<b>Autre rémunération</b>	
<b>4. Autres avantages sociaux</b>	
<b>Régime de soins médicaux et de soins dentaires</b> Entièrement financé par le FPI; les membres de la haute direction doivent payer une quote-part. En outre, le FPI cotise aux REER des membres de l'équipe de haute direction.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir un programme d'avantages sociaux concurrentiel qui contribue au bien-être des membres de la haute direction clés</li> <li>Recruter et maintenir en poste des membres de la haute direction</li> </ul>
<b>Rémunération indirecte</b> Des avantages relatifs au conditionnement physique, une assurance vie et une allocation d'automobile	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir des avantages sociaux concurrentiels qui contribuent au bien-être des membres de la haute direction clés</li> <li>Recruter et maintenir en poste des membres de la haute direction</li> </ul>

- 1) Une tranche de 25 % de l'élément incitatif à long terme de la rémunération en 2020 et en 2021 était constituée d'options sur parts. Les options sur parts ne feront plus partie de la rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, et plus aucune attribution d'options sur parts ne sera faite à compter de cette date.

### **Salaire de base**

Le comité de rémunération examine chaque année le salaire de base du président et chef de la direction et approuve les modifications à y apporter. De plus, il examine et, s'il le juge approprié, approuve les modifications que le président et chef de la direction recommande d'apporter au salaire de base de ses subordonnés directs. Le tableau suivant présente le salaire de base de chaque membre de la haute direction visé pour 2019 et 2020.

Membres de la haute direction visés	Salaire de base		
	2019	2020	% de variation
Adam Paul	800 000	850 000	6,25 %
Jordan Robins	500 000	510 000	2,00 %
Kay Brekken	465 000	480 000	3,22 %
Carminé Francella	340 000	350 000	2,90 %
Alison Harnick	290 000	320 000	10,34 %

La rémunération des membres de la haute direction est établie par rapport à des postes comportant des responsabilités et une envergure équivalentes au sein du groupe de sociétés comparables. Les augmentations du salaire de base en 2020 ont été mises en œuvre avant l'apparition de la pandémie mondiale au début de 2020, à la suite d'un vaste exercice de comparaison effectué par le comité de rémunération en consultation avec ses conseillers externes en matière de rémunération. M. Paul n'avait pas eu d'augmentation de salaire depuis 2017. Les augmentations du salaire de base mentionnées ci-dessus ont été effectuées pour suivre l'évolution du marché et de la rémunération conformément à l'approche du FPI en matière de rémunération qui cible la rémunération directe totale à la médiane du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération.

Aucun changement n'a été apporté aux salaires de base des membres de la haute direction visés ou des autres membres de l'équipe de haute direction en 2021.

## Rémunération incitative à court terme

### Prime incitative en espèces annuelle

#### Approche de la prime incitative en espèces annuelle

Le comité de rémunération calcule les attributions de primes incitatives annuelles en espèces en pourcentage du salaire de base du membre de la haute direction visé au moyen d'une carte de pointage. Il évalue la performance du FPI et celle de chaque membre de la haute direction visé par rapport aux objectifs de la carte de pointage et tient compte de tous les facteurs pertinents, aussi bien positifs que négatifs. La répartition entre les objectifs de performance individuelle et ceux de l'entreprise est pondérée chaque année pour chaque membre de la haute direction visé. Les objectifs individuels de chaque membre de la haute direction visé sont fondés sur sa capacité d'influer sur l'atteinte de ses objectifs et sur l'importance globale relative de ses résultats dans la réalisation du plan d'affaires du FPI. La possibilité d'obtenir des attributions dépend du poste qu'occupe le membre de la haute direction visé et de sa contribution à la performance globale du FPI.

Le comité de rémunération calcule les attributions de primes incitatives annuelles en espèces en pourcentage du salaire de base du membre de la haute direction visé en fonction de l'atteinte du niveau minimal, moyen ou cible prédéterminé de chaque objectif figurant sur la carte de pointage. Le montant réel des primes peut varier de 0 % du salaire de base dans le cas d'une performance qui se situe en deçà du niveau minimal prédéterminé jusqu'au pourcentage cible maximal indiqué dans le tableau suivant pour l'atteinte d'excellents résultats dans la réalisation des objectifs individuels et de ceux de l'entreprise.

Le tableau suivant présente les niveaux des primes des membres de la haute direction visés et leurs pondérations pour 2020.

Poste	Prime en espèces annuelle en % du salaire de base (Minimale/moyenne/maximale) <sup>1)</sup>	Répartition en %
Président et chef de la direction	62,5 / 93,75 / 125 %	55 % entreprise / 45 % individuelle
Vice-président directeur et chef de l'exploitation	50 / 75 / 100 %	40 % entreprise / 60 % individuelle
Vice-présidente directrice et chef des finances	50 / 75 / 100 %	40 % entreprise / 60 % individuelle
Premier vice-président, Location	25 / 37,5 / 50 %	40 % entreprise / 60 % individuelle
Première vice-présidente, chef des affaires juridiques	25 / 37,5 / 50 %	40 % entreprise / 60 % individuelle

1) L'attribution d'une prime est liée à la réalisation des objectifs de performance de l'entreprise et de performance individuelle; il est donc possible d'obtenir zéro point si le résultat de la performance est inférieur au niveau minimal prédéterminé.

#### FAITS SAILLANTS DU PROCESSUS D'EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

##### Établissement des objectifs (T4)

- Séance stratégique du conseil et approbation du plan d'affaires annuel du FPI pour le prochain exercice
- Séance stratégique de la direction pour établir les objectifs de performance de l'entreprise et de performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé pour le prochain exercice en fonction du plan d'affaires annuel
- Recommandation par la direction des objectifs de performance de l'entreprise et de performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé au comité de rémunération en vue d'approbation au T1

## *Établissement des objectifs annuels*

Chaque année, le conseil tient au cours du quatrième trimestre une réunion afin d'examiner le plan d'affaires du FPI pour l'année à venir, d'en discuter et de l'approuver. Au début de l'exercice, les objectifs annuels de performance de l'entreprise et de performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé sont approuvés par le comité de rémunération, sur recommandation de la direction, en fonction du plan d'affaires annuel du FPI. Les objectifs de performance annuels fixés pour les membres de la haute direction du FPI sont précis et mesurables et visent à aligner l'intérêt des membres de la haute direction sur les objectifs commerciaux du FPI et leur capacité individuelle à atteindre ces objectifs. La valeur des attributions de primes incitatives annuelles en espèces est déterminée en fonction des résultats réels obtenus par rapport à ces cibles de performance établies, telles qu'elles ont été examinées et approuvées par le comité de rémunération.

## *Évaluation annuelle de la performance*

L'examen du comité de rémunération suit un processus de vérification exhaustif et bien établi. Le chef de la direction présente au comité une évaluation des réalisations annuelles de chaque membre de la haute direction visé (à l'exclusion de celles du chef de la direction) et fait une recommandation quant à l'opportunité de verser une prime incitative annuelle en espèces et, le cas échéant, le montant de celle-ci calculé en fonction de la carte de pointage du membre de la haute direction visé. Avant l'examen du chef de la direction, les résultats de la carte de pointage individuelle de chaque membre de la haute direction visé et de la carte de pointage de l'entreprise sont vérifiés au moyen d'un processus d'audit interne, qui permet de déterminer si le membre de la haute direction visé a atteint le niveau minimal, moyen, cible pour chaque objectif ou s'il est allé au-delà de l'objectif en question. Le chef de la direction se réunit avec le comité de rémunération pour évaluer ses réalisations par rapport à ses objectifs de performance individuelle prédéterminés et aux objectifs de l'entreprise. Le comité de rémunération examine ensuite les évaluations et prend en considération les recommandations du chef de la direction en fonction des réalisations de chaque membre de la haute direction visé. Si le comité de rémunération détermine qu'une prime est justifiée, il approuve les attributions de primes incitatives annuelles en espèces pour chacun des membres de la haute direction visés.

### **FAITS SAILLANTS DU PROCESSUS D'EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

#### ***Évaluation annuelle des réalisations (T1)***

- La performance de l'entreprise et la performance des membres de la haute direction visés pour l'exercice précédent sont examinées, soumises à un audit interne et mesurées par rapport aux objectifs de performance prédéterminés.
- Les membres de la haute direction visés (autres que le chef de la direction) se réunissent avec le chef de la direction pour évaluer leurs réalisations annuelles par rapport à leurs objectifs de performance individuelle.
- Le chef de la direction présente au comité de rémunération les évaluations annuelles des membres de la haute direction visés et du FPI.
- Le chef de la direction recommande l'attribution de primes incitatives annuelles en espèces aux membres de la haute direction visés (autres que le chef de la direction) pour l'exercice précédent, en fonction des évaluations présentées au comité de rémunération.
- Le chef de la direction se réunit avec le comité de rémunération pour évaluer ses réalisations par rapport à ses objectifs de performance individuelle et aux objectifs de performance de l'entreprise.
- Sur le fondement des évaluations, le comité de rémunération examine la performance de chaque membre de la haute direction visé.
- Si le comité de rémunération établit qu'une prime est justifiée, il approuve l'attribution d'une prime incitative annuelle en espèces à chaque membre de la haute direction visé.

## Performance annuelle et rémunération sous forme de primes incitatives en 2020

Le tableau suivant présente les détails concernant la prime incitative annuelle cible et les attributions totales accordées à chaque membre de la haute direction visé en 2020 et en 2019.

Nom	Salaire de base (\$) <sup>1)</sup>	Cible du PICT en	Cible du PICT pour 2020 (\$)	Attribution aux termes du PICT en 2019		Attribution aux termes du PICT en 2020	
		pourcentage du salaire de base (%)		Montant réel de la prime (\$)	Pourcentage de la prime cible (%) <sup>2)</sup>	Montant réel de la prime (\$)	Pourcentage de la prime cible (%)
Adam Paul	850 000	125	1 062 500	972 000	97,0	717 000	67,0
Jordan Robins	510 000	100	510 000	456 000	91,0	382 500	75,0
Kay Brekken	480 000	100	480 000	447 795	96,0	360 000	75,0
Carmine Francella	350 000	50	175 000	155 210	91,0	131 250	75,0
Alison Harnick	320 000	50	160 000	140 650	97,0	120 000	75,0

1) Le salaire de base est le salaire de base versé à chaque membre de la haute direction visé en 2020.

2) Le pourcentage de la prime cible représentée par les attributions aux termes du PICT en 2019 a été calculé en utilisant le salaire de base réel de chaque membre de la haute direction visé en 2019. Voir la rubrique « - Salaire de base ».

### Prime incitative annuelle – Objectifs de performance de l’entreprise

Les objectifs de l’entreprise en 2020 comprenaient notamment : (i) des objectifs de performance liés à la croissance financière; (ii) des objectifs de performance liés aux initiatives ESG et (iii) des objectifs de performance liés à des initiatives stratégiques précises. Pour les besoins de l’établissement de la carte de pointage de 2020, les objectifs de l’entreprise ont reçu une pondération de 35 %, de 30 % et de 35 % respectivement.

Le texte qui suit présente un résumé des objectifs annuels de la Société pour 2020 ainsi qu’une analyse de la réalisation de ces objectifs. Aucun ajustement n’a été apporté à la nature des objectifs à court terme de l’entreprise ou à leur pondération en 2020 en raison de la pandémie.

#### (i) Objectifs de performance liés à la croissance financière (35 % des objectifs de l’entreprise)

Objectif de performance	Pondération	Résultats et analyse	Prime
Objectif de FTE <sup>1)</sup> par part : valeur minimale de 1,13 \$; valeur cible de 1,15 \$; valeur supérieure <sup>2)</sup> de 1,16 \$ <sup>2)</sup>	5 %	1,01 \$ par part (en-deçà de la valeur minimale en raison de la diminution temporaire des revenus de location occasionnée par la pandémie mondiale)	0 %
Objectif de croissance de la VAN <sup>1)</sup> par part (par rapport à 23,39 \$ au T4 de 2019) : croissance minimale de 0,10 \$; croissance cible de 0,20 \$; croissance supérieure de 0,25 \$	5 %	-1,05 \$ (en-deçà de la croissance minimale en raison de la pandémie mondiale)	0 %
Objectif de croissance totale du BEN <sup>1)</sup> au titre des propriétés comparables (sauf les établissements de soins de longue durée) : croissance minimale de 2,5 %; croissance cible de 2,7 %; croissance supérieure de 2,8 %	10 %	-6,0 % (en-deçà de la croissance minimale en raison de la diminution temporaire des revenus de location occasionnée par la pandémie mondiale)	0%
Objectif de renouvellements de baux : valeur minimale de 8 %; valeur cible de 10 %; valeur supérieure de 11 %	10 %	10,3 % d’augmentation (au-dessus de la croissance cible, mais en-deçà de la croissance supérieure)	11,5 %
Objectif de taux d’occupation en fin d’exercice : taux minimal de 96,7 %; taux cible de 97,1 %; taux supérieur de 97,3 %	5 %	96,2 % (en-deçà du taux minimal en raison de la diminution temporaire du taux d’occupation occasionnée par la pandémie mondiale)	0 %

**Total partiel des cibles atteintes : 11,5 % sur 35 %**

- 1) Les FTE (flux de trésorerie d'exploitation), la VAN (valeur de l'actif net) et le BEN (bénéfice d'exploitation net) sont des mesures de la performance opérationnelle qui ne sont pas définies par les Normes internationales d'information financière (IFRS). Ces mesures non conformes aux IFRS sont plus amplement expliquées dans le rapport de gestion du FPI pour le trimestre et l'exercice clos le 31 décembre 2020. Ces mesures n'ayant pas de signification normalisée prescrite par les IFRS, elles ne sauraient être comparées à des mesures similaires présentées par d'autres émetteurs et ne devraient pas être considérées comme des mesures pouvant remplacer le bénéfice net, les flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation ou d'autres mesures établies conformément aux IFRS.
- 2) Certaines mesures relatives à l'entreprise comprenaient une valeur supérieure prédéterminée qui a été appliquée aux résultats qui dépassaient la valeur cible.

(ii) **Objectifs de performance liés aux initiatives ESG (30 % des objectifs de l'entreprise)**

Objectif de performance	Pondération	Résultats et analyse	Prime
Création d'une œuvre caritative nationale dirigée par les employés	5 %	Valeur cible atteinte – lancement de la fondation <i>FCR Thriving Neighbourhoods Foundation</i>	5 %
Amélioration de la compréhension des employés en matière de marque/stratégie (à 80 %)	5 %	Valeur cible atteinte – plus de 90 % des employés ont démontré un bon degré de compréhension	5 %
Élaboration d'une feuille de route quinquennale en matière d'ESG	7,5%	Valeur cible atteinte – publication de la feuille de route quinquennale détaillée en matière d'ESG au T4	7,5 %
Mise en œuvre de mesures précédemment établies en vue de l'amélioration de la performance en matière d'environnement (valeur minimale 1; valeur moyenne 2; valeur cible 3)	7,5 %	Valeur cible atteinte – mise en œuvre de plus de trois initiatives <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élaboration du guide intitulé <i>FCR Tenant Guide to Sustainable Operations</i></li> <li>▪ Élaboration du guide intitulé <i>Tenant Fit-Out Guide with Green Lease Initiative</i></li> <li>▪ Mise en œuvre de diverses mesures relatives au risque climatique et à la résilience</li> <li>▪ Établissement de cibles de réduction des déchets</li> </ul>	7,5 %
Mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise de trois initiatives d'engagement des employés	5 %	Cible atteinte – mise en œuvre de Journées Mieux-Être, de cours de yoga, de Pilates, de finances personnelles, de sensibilisation à la santé mentale; code vestimentaire; horaires de travail flexibles	5 %

**Total partiel des cibles atteintes : 30 % sur 30 %**

(iii) **Objectifs de performance liés aux initiatives stratégiques précises (35 % des objectifs de l'entreprise)**

Objectif de performance	Pondération	Résultats et analyse	Prime
Valorisation du potentiel des nouveaux projets à forte densité :			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Demandes liées aux droits de développement : valeur minimale de 2 millions de pi<sup>2</sup>; valeur cible de 2,5 millions de pi<sup>2</sup>; valeur supérieure de 2,8 millions de pi<sup>2</sup></li> </ul>	5 %	2,5 millions de pi <sup>2</sup> (au-dessus de la valeur cible) <sup>1)</sup>	6,7 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monétisation des actifs : valeur minimale de 105 M\$; valeur cible de 155 M\$; valeur supérieure de 180 M\$</li> </ul>	5 %	En-deçà de la valeur cible en raison de l'interruption des opérations sur le marché occasionnée par la pandémie mondiale	0 %
Avancement de la stratégie d'investissement dans les quartiers fortement urbanisés			

▪ Atteinte d'une densité de population (dans un rayon de 5 km) de plus de 300 000 personnes	5 %	304 000 (au-dessus de la valeur cible) <sup>1)</sup>	6 %
▪ Valeur cible du taux de location moyen de 22,00 \$; valeur minimale de 21,80 \$; valeur supérieure de 22,20 \$	5 %	21,89 \$ (au-dessus de la valeur minimale, mais en-deçà de la valeur cible)	3,6 %
Aliénation/Effet de levier :			
▪ Aliénation d'immeubles productifs de revenus : valeur minimale de 600 M\$; valeur cible de 800 M\$; valeur supérieure de 900 M\$		217 M\$ (en-deçà de la valeur minimale en raison de l'interruption temporaire des opérations sur le marché occasionnée par la pandémie mondiale)	
▪ Ratio dette nette/BAIIA : valeur minimale de 10x; valeur cible de 9,8x; valeur supérieure de 9,7x	15 %	11,7x (en raison de l'interruption des aliénations)	0 %
▪ Ratio dette/actif : valeur minimale de 43,5 %; valeur cible de 42,5 %; valeur supérieure de 43,0%		47,2 % (en raison de l'interruption des aliénations)	

**Total partiel des cibles atteintes : 16,3 % sur 35 %**

**TOTAL DES COMPOSANTES DE LA CARTE DE POINTAGE DE L'ENTREPRISE : 57,8 % sur 100 %**

1) Certaines mesures relatives à l'entreprise comprenaient une valeur supérieure prédéterminée qui a été appliquée aux résultats qui dépassaient la valeur cible.

### Prime incitative annuelle – Objectifs de performance individuelle

Dans le cadre de l'administration du plan de primes incitatives annuelles, le comité de rémunération peut, à son appréciation, modifier les primes incitatives payables aux membres de la haute direction si le mode de calcul des primes du FPI produit des résultats non souhaités. Pour 2020, afin d'harmoniser davantage les intérêts des membres de la haute direction visés avec ceux des porteurs de parts, la direction a recommandé d'appliquer un ajustement à la baisse aux primes incitatives annuelles globales des membres de la haute direction visés, ce que le comité de rémunération a accepté de faire. Ainsi, compte tenu de ces ajustements, le plafond du droit aux primes des membres de la haute direction visés s'est établi au niveau moyen (ou 75 %).

Certains membres de la haute direction visés avaient une pondération supérieure attribuée à des cibles mesurables qu'il n'était pas possible (ou souhaitable) d'atteindre en raison de la conjoncture du marché découlant de la pandémie mondiale, ce qui a entraîné une disparité non intentionnelle dans l'attribution des primes annuelles entre les membres de la haute direction visés. Parallèlement, les membres de la haute direction visés du FPI ont grandement contribué à ce que ce dernier fonctionne de la manière la plus efficace et la plus sécuritaire possible, notamment grâce à ce qui suit : le programme de soutien aux petites entreprises de FCR, l'administration de programmes d'aide gouvernementale, comme l'Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial (l'« AUCLC »), la mobilisation des technologies de l'information, la planification du retour sécuritaire dans les bureaux, la modélisation financière, un nombre accru de négociations de baux et les efforts opérationnels de première ligne en ce qui a trait aux immeubles, entre autres choses. Compte tenu de leur nature imprévue, ces réalisations ne peuvent donner lieu à une rémunération incitative.

Par conséquent, par souci d'équité et d'harmonisation des primes incitatives avec les intérêts des porteurs de parts, le montant total des primes incitatives annuelles en espèces des membres de la haute direction visés a été ajusté à la baisse par rapport aux niveaux de réalisation individuels définis pour 2020, qui étaient considérablement plus élevés pour certains membres de la haute direction visés, et il a été porté au niveau moyen (ou 75 %) de la prime à laquelle ces personnes auraient eu droit si les résultats réels avaient dépassé ce niveau (sauf pour ce qui est du chef de la direction, dont la prime a été ajustée à la baisse et ramenée à un niveau se situant entre le niveau moyen et le niveau minimal (ou 67 %) de la prime à laquelle il a droit). Aucun ajustement n'a été apporté à la nature des objectifs de

performance individuelle pour 2020 en raison de la pandémie, et le comité n'a pas modifié les niveaux minimal, moyen et cible ni les pondérations applicables à ces objectifs.

Les critères de performance individuelle pour les membres de la haute direction visés sont des objectifs précis et mesurables auxquels une pondération précise est attribuée au début de l'exercice. Toutefois, afin de protéger les renseignements concurrentiels sensibles, dans certains cas, ces critères sont décrits de manière générale plutôt que sous la forme détaillée sous laquelle ils sont approuvés et utilisés par le comité de rémunération pour déterminer la prime incitative annuelle attribuable à chaque membre de la haute direction visé.

**Adam Paul, président et chef de la direction  
(pondération des objectifs individuels : 45 %)**

Objectif de performance	Analyse 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élargir la portée du processus de révision stratégique du FPI</li> <li>▪ Élaborer des initiatives stratégiques en matière de valorisation du potentiel</li> <li>▪ Performance qualitative du chef de la direction évaluée par le comité de rémunération en fonction de divers facteurs, dont les suivants : gestion de l'impact de la pandémie sur le FPI, leadership, atteinte des objectifs en matière de culture et de mobilisation, gestion globale des risques, relations avec les investisseurs, communications publiques et améliorations organisationnelles, entre autres choses</li> </ul>	<p>Niveau cible</p> <p>Entre le niveau moyen et le niveau cible</p> <p>Niveau cible dépassé</p>

**CARTE DE POINTAGE – TOTAL : 67 %**

Compte tenu du contexte difficile de 2020, le comité de rémunération a établi que M. Paul a fait preuve d'un leadership exceptionnel et qu'il peut être considéré comme ayant dépassé ses objectifs individuels. Toutefois, le comité de rémunération a décidé d'appliquer l'ajustement à la baisse dont il est question ci-dessus et a accordé à M. Paul une prime établie en fonction d'un niveau de réalisation de ses objectifs individuels se situant entre le niveau moyen et le niveau cible. Par conséquent, M. Paul a reçu 67 % plutôt que 73 % de la prime à laquelle il avait droit, pourcentage qui a été déterminé en fonction d'un taux de réalisation réel de ses objectifs individuels de 92 %. À l'exercice précédent, il a reçu 97 % de la prime à laquelle il avait droit.

**Jordan Robins, vice-président directeur et chef de l'exploitation**  
**(pondération des objectifs individuels : 60 %)**

Objectif de performance	Analyse 2020
Investissements <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poursuite de l'exécution réussie du programme d'aliénation du FPI</li> <li>▪ Surveillance continue de la qualité du programme d'investissements du FPI (modalités)</li> </ul>	En deçà du niveau minimal Niveau cible
Location <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atteinte d'objectifs précis liés à trois projets de location stratégiques</li> </ul>	Entre le niveau minimal et le niveau moyen
Consolidation de l'équipe <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise en place d'une structure favorisant un meilleur alignement avec la stratégie d'investissement dans les quartiers fortement urbanisés</li> </ul>	Niveau cible
Construction et développement <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Demandes liées aux droits de développement</li> <li>▪ Conception, budget et grandes étapes de rezonage pour des développements clés</li> <li>▪ Examen continu et modification de l'ordre de priorité des projets de développement</li> </ul>	Niveau cible

**CARTE DE POINTAGE – TOTAL : 75 %**

M. Robins a reçu 75 % de la prime à laquelle il avait droit, comparativement à 91 % à l'exercice précédent.

**Kay Brekken, vice-présidente directrice et chef des finances**  
**(pondération des objectifs individuels : 60 %)**

Objectif de performance	Analyse 2020
Croissance financière <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valeur cible des flux de trésorerie provenant de l'exploitation ajustés (moins les dividendes) de 40 millions de dollars</li> <li>▪ Élaboration et exécution d'un plan de communications et de relations avec les investisseurs concernant les nouveaux projets à forte densité et la croissance de la valeur de l'actif net</li> </ul>	En deçà du niveau minimal Niveau cible
Mobilisation des employés <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exécution de projets de mobilisation dans les divers services afin de soutenir l'avancement professionnel et le partage des connaissances</li> </ul>	Niveau cible
Relations avec les investisseurs et gestion financière <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise à jour de tous les documents destinés aux investisseurs pour rendre compte des nouveaux positionnements sur les plans de la marque et de la stratégie</li> <li>▪ Réalisation d'étapes importantes en ce qui a trait aux rencontres avec les investisseurs</li> <li>▪ Maintien d'une structure du capital appropriée et accès au capital</li> <li>▪ Gestion efficace du statut du FPI</li> </ul>	Niveau cible

**CARTE DE POINTAGE – TOTAL : 75 %**

M<sup>me</sup> Brekken a reçu 75 % de la prime à laquelle elle avait droit, comparativement à 96 % à l'exercice précédent.

***Carmine Francella, premier vice-président, Location***  
***(pondération des objectifs individuels : 60 %)***

Objectif de performance	Analyse 2020
Initiatives liées aux locataires et à l'équipe <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Examens des locataires à l'échelle nationale</li> <li>▪ Consolidation de l'équipe et programmes d'encadrement</li> <li>▪ Intégration de nouvelles technologies dans les systèmes pour les baux</li> </ul>	Niveau cible
Importants dossiers de location <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réalisation d'objectifs de location pour des immeubles/locaux prédéterminés</li> </ul>	Niveau cible pour 46 %, niveau moyen pour 1 %; en deçà du niveau minimal pour le reste
Indicateurs de location <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Occupation</li> <li>▪ Renouvellement des contrats</li> <li>▪ Dates de prise de possession</li> <li>▪ Croissance moyenne du loyer</li> <li>▪ Conclusion de baux pour des emplacements</li> </ul>	En deçà du niveau minimal Niveau cible Niveau minimal Niveau moyen Niveau moyen

**CARTE DE POINTAGE – TOTAL : 75%**

M. Francella a reçu 75 % de la prime à laquelle il avait droit, comparativement à 91 % à l'exercice précédent.

***Alison Harnick, première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale***  
***(pondération des objectifs individuels : 60 %)***

Objectif de performance	Analyse 2020
Location, gestion d'immeubles et soutien à la construction <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Occupation</li> <li>▪ Dates de prise de possession</li> <li>▪ Séances de partage des connaissances</li> <li>▪ Nombre de nouveaux baux et de renouvellements de contrats</li> <li>▪ Mise en œuvre d'un plan juridique national pour les locataires</li> </ul>	En deçà du niveau minimal Niveau minimal Niveau cible dépassé Entre le niveau moyen et la cible Niveau cible dépassé
Initiatives ESG <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bail écologique</li> <li>▪ Communication de l'information</li> </ul>	Niveau cible
Initiatives stratégiques et consolidation de l'équipe <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mise à profit de compétences dans le cadre de la planification stratégique à court et à long terme, d'opérations d'envergure, de questions ayant trait à la gouvernance et aux porteurs de parts</li> <li>▪ Consolidation de l'équipe et programmes d'encadrement</li> </ul>	Niveau cible
Mise à profit de la technologie <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élaboration d'un cadre pour l'établissement de baux abrégés et automatisés; formation de l'équipe sur l'intégration d'un logiciel de location</li> </ul>	Niveau cible

**CARTE DE POINTAGE – TOTAL : 75 %**

M<sup>me</sup> Harnick a reçu 75 % de la prime à laquelle elle avait droit, comparativement à 97 % à l'exercice précédent.

## Rémunération incitative à long terme

Une part importante de la rémunération de notre équipe de haute direction, dont les membres de la haute direction visés, est variable et, conformément à la pratique sur le marché et afin d'atténuer les risques liés aux pratiques de rémunération, une forte pondération est donnée aux possibilités de rémunération à long terme. Nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres visent à favoriser le maintien en poste sur le long terme des employés clés du FPI First Capital et à aligner concrètement les intérêts à long terme des employés clés sur ceux des porteurs de parts. Les attributions effectuées dans le cadre de ces plans ont pour but de fournir des incitatifs vigoureux qui favorisent une performance supérieure à long terme.

Toutes les attributions sont examinées et approuvées par le comité de rémunération dans le cadre de son examen périodique de la rémunération. En règle générale, le comité de rémunération attribue des options, des UPI et des UPP afin que la rémunération cible totale soit concurrentielle. Pour 2020, le FPI a attribué aux membres de la haute direction visés des incitatifs à long terme sous forme d'UPI, d'UPP et d'options, dont la valeur est directement liée au cours des parts du Fonds. À compter de 2022, les options ne feront plus partie du plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres du FPI et cette tranche de la rémunération sera remplacée par des attributions d'UPI. Les attributions aux termes du PILT sont généralement effectuées au premier trimestre pendant la période d'autorisation d'opérations suivant l'annonce des résultats financiers de fin d'exercice du FPI conformément à sa politique en matière de communication de l'information, de confidentialité et d'opérations d'initiés.

Dans le cadre de l'administration des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, si le mode de calcul des primes du FPI produit des résultats non souhaités, le comité de rémunération peut, à son appréciation, modifier les primes incitatives payables aux membres de la haute direction afin de les récompenser pour leur performance exceptionnelle ou pour d'autres raisons déterminées par le comité de

### **FAITS SAILLANTS DU PROCESSUS D'EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

#### ***Composition de la rémunération, attributions aux termes du PILT (T1)***

- Un sommaire des données concurrentielles sur la rémunération versée par les sociétés comparables pour des postes similaires est établi et examiné.
- Périodiquement, le comité de rémunération retient les services de conseillers en matière de rémunération pour que ceux-ci le conseillent sur la composition de la rémunération, la rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires ainsi que la composition du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération et la comparabilité des rémunérations.
- Le chef de la direction fait une recommandation au comité de rémunération sur l'attribution de rémunérations incitatives à long terme aux membres de la haute direction visés (autres que lui-même) en fonction de la performance à long terme du FPI au cours de l'exercice précédent et sur la composition de la rémunération et le salaire de base pour l'exercice en cours en fonction de l'évaluation de chaque membre de la haute direction visé et des données du marché concurrentielles.
- Le comité de rémunération examine la composition de la rémunération, le salaire de base et le droit à des primes pour l'exercice en cours ainsi que les attributions de rémunération incitative à long terme, en tenant compte de divers facteurs pour chacun des éléments de la rémunération, y compris les données du marché concurrentielles et l'avis de ses conseillers en matière de rémunération.
- Le comité de rémunération approuve la rémunération pour l'exercice en cours (rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier) pour chaque membre de la haute direction visé ainsi que les attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme qui sont généralement octroyées au T1.
- Pour obtenir de plus amples informations, voir la rubrique « *Éléments de la rémunération* » et les sous-rubriques « – *Salaire de base*; – *Rémunération incitative à court terme*; et – *Rémunération incitative à long terme* ».

rémunération. Aucun ajustement n'a été apporté aux attributions de rémunération incitative payables en 2020.

### ***Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres***

Le comité de rémunération administre nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres. Ces plans comportent deux volets, à savoir (i) les UPP et les UPI attribuées aux termes de notre plan d'attribution d'UPI et (ii) les options sur parts, attribuées aux termes de notre plan d'options, qui ont chacune pour but de récompenser les membres de la direction en fonction de l'augmentation de la valeur des parts du Fonds. Les attributions de rémunération fondées sur des titres de capitaux propres octroyées aux membres de la haute direction visés en 2020 étaient composées à hauteur de 50 % d'UPP, de 25 % d'UPI et de 25 % d'options sur parts. La composante d'UPI de l'attribution a toutefois été augmentée par rapport aux exercices précédents afin de récompenser les importants efforts supplémentaires fournis par les membres de la haute direction visés afin d'assurer la réussite de la transformation de la Société en fonds de placement immobilier, dont la clôture a eu lieu le 30 décembre 2019. Voir la rubrique « *Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés* ».

### ***Modifications récentes apportées au plan d'attribution d'UPI***

En 2016, le FPI a créé les UAP (maintenant les unités de parts attribuées en fonction de la performance ou « UPP ») et a commencé à en émettre aux membres de l'équipe de haute direction comme solution de rechange aux UAI modifié (maintenant les UPI) fondées sur des critères temporels aux termes d'un plan d'attribution d'UAI (maintenant le plan d'attribution d'UPI). Au moment de l'acquisition des droits s'y rapportant, les UPP sont ajustées en fonction d'un facteur de performance qui est fondé sur la performance des parts du Fonds par rapport à la performance de l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX et du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance (voir la rubrique « *Unités de parts attribuées en fonction de la performance* »). Par conséquent, les UPP alignent davantage les intérêts à long terme des membres de la haute direction clés du FPI sur ceux des porteurs de parts du FPI.

Le 30 décembre 2019, aux termes de l'arrangement donnant effet à la transformation en FPI, l'ancien plan d'attribution d'unités d'actions incessibles (le « plan d'attribution d'UAI ») a été remplacé par le plan d'attribution d'UPI, qui prévoit l'émission de parts du Fonds (entre autres modifications d'ordre administratif) et, dans le cadre de ce remplacement, chaque unité d'action incessible (« UAI ») et chaque unité d'action attribuée en fonction de la performance (« UAP ») en cours a été échangée contre une UPI et contre une UPP, respectivement, puis annulée. Les modalités et conditions importantes des UPI et des UPP de remplacement sont sensiblement les mêmes que celles des UAI ou des UAP contre lesquelles elles ont été échangées, et les modalités du plan d'attribution d'UPI s'appliqueront aux UPI et aux UPP.

Le 1<sup>er</sup> mars 2021, le plan d'attribution d'UPI a été modifié (pour y apporter des modifications d'ordre administratif) et les conditions d'acquisition des droits liées à la performance pour l'attribution d'UPP aux membres de la haute direction visés en 2021 ont été mises à jour. Ces mises à jour ont été effectuées suivant la recommandation faite au conseil par le comité de rémunération de modifier la structure du PILT conformément à l'avis de ses conseillers externes en matière de rémunération et aux commentaires de nos porteurs de parts. Les premières attributions d'UPP octroyées conformément aux conditions d'acquisition mises à jour liées à la performance ont été effectuées le 1<sup>er</sup> mars 2021. Le texte intégral du plan d'attribution d'UAI récemment modifié et mis à jour a été déposé dans les dossiers publics le 4 mars 2021 et peut être consulté sous le profil d'émetteur du FPI First Capital sur SEDAR, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Le tableau suivant présente un sommaire des nouvelles conditions d'acquisition des droits liées à la performance, qui sont applicables aux attributions d'UPP de 2021.

<b>Nouvelles conditions d'acquisition des droits liées à la performance des UPP</b>	
<b>Fourchette de règlement des UPP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les droits aux UPP s'acquièrent en fonction d'un facteur d'ajustement de la performance variant de 0 % à 200 % (et les UPP sont entièrement conditionnelles)</li> </ul>
<b>Critères de mesure de la performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rendement total pour les porteurs de parts (RTP) évalué par rapport (i) au groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance et (ii) à l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&amp;P/TSX, tous deux équipondérés (le « multiplicateur du RTP relatif »), dans une fourchette autour de la médiane (+/- 5 % pour chaque période de un an et +/- 15 % pour la période de trois ans)</li> <li>(i) les flux de trésorerie d'exploitation, ajustés en fonction des profits, des pertes et des charges non récurrents, et (ii) les résultats de la feuille de route quinquennale en matière d'ESG du FPI (pour les années applicables) tous équipondérés (le « multiplicateur de mesures complémentaire »)</li> </ul>
<b>Calcul du facteur d'ajustement de la performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la date d'acquisition applicable, un facteur d'ajustement de la performance d'au moins 0 % et d'au plus 200 % sera appliqué aux UPP attribuées. Le facteur d'ajustement sera exprimé en pourcentage et calculé comme suit :</li> </ul> <p style="margin-left: 40px;">Facteur d'ajustement de la performance (%) = (0,75 x multiplicateur du RTP relatif) + (0,25 x multiplicateur de mesures complémentaire)</p>
<b>RTP relatif Période de mesure de la performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le multiplicateur du RTP relatif sera calculé sur une période de performance de trois ans en fonction du RTP relatif annuel et d'un RTP relatif cumulé sur trois ans, combiné comme suit, au moyen du cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours au commencement et à la fin de la période : <ul style="list-style-type: none"> <li>15 % du RTP relatif annuel pour la première année de la période de performance;</li> <li>15 % du RTP relatif annuel pour la deuxième année de la période de performance;</li> <li>15 % du RTP relatif annuel pour la troisième année de la période de performance;</li> <li>55 % du RTP relatif cumulé sur trois ans pour la période de performance.</li> </ul> </li> </ul>

#### *Modifications récentes apportées au plan d'options*

Conformément à l'arrangement, l'ancien plan d'options sur actions a été remplacé par le plan d'options qui a pris effet le 30 décembre 2019 et prévoit l'émission de parts du Fonds (entre autres modifications d'ordre administratif) et, dans le cadre de ce remplacement, chaque option sur actions en cours a été échangée contre une option de remplacement ayant le même prix d'exercice, les mêmes dates d'acquisition des droits et par ailleurs des modalités sensiblement semblables à l'option sur actions contre laquelle elle a été échangée.

Le plan d'options a été modifié le 1<sup>er</sup> mars 2021 pour retirer le droit des fiduciaires d'y participer. Aucune option n'avait été attribuée aux fiduciaires depuis 2014. La dernière attribution d'options a été faite le 1<sup>er</sup> mars 2021, étant donné qu'à compter de 2022, les options ne feront plus partie de la

rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du FPI. Pour consulter le sommaire des modifications apportées à la structure du PILT, voir la rubrique « *Rémunération incitative à long terme – Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres* » ci-dessus. Le texte intégral du plan d'options modifié et mis à jour a été déposé dans les dossiers publics le 4 mars 2021 et peut être consulté sous le profil d'émetteur du FPI First Capital sur SEDAR, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Aucune des modifications apportées récemment au plan d'attribution d'UPI et au plan d'options ne nécessitait l'approbation des porteurs de parts.

#### *Principales caractéristiques de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres*

Le tableau qui suit présente une description sommaire des principales caractéristiques de nos plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres.

<b>Plan d'options</b>	
<b>Forme des attributions</b>	Options d'achat de parts du Fonds, chacune représentant le droit d'acheter une part du Fonds auprès du FPI en contrepartie du paiement du prix d'exercice dont il est question ci-dessous.
<b>Participants</b>	Le plan d'options prévoit que les dirigeants, les employés et les consultants du FPI First Capital ou de tout membre du même groupe que celui-ci peuvent y participer. Toutefois, le comité de rémunération a l'intention d'attribuer des options sur parts principalement aux membres de l'équipe de haute direction. Les fiduciaires n'ont pas le droit de participer au plan d'options.
<b>Administration</b>	Le conseil a délégué au comité de rémunération la responsabilité d'administrer le plan d'options et d'approuver toutes les attributions d'options sur parts dans le cadre de celui-ci, y compris le droit aux options, l'acquisition des droits aux options, leur prix d'exercice et toutes les autres questions concernant le plan d'options.
<b>Détermination des attributions d'options</b>	Les attributions d'options sont déterminées en fonction d'un pourcentage du total des attributions cibles de chaque participant en vertu du plan incitatif à long terme et sont assujetties à des rajustements discrétionnaires fondés sur le mérite et des critères de performance semblables à ceux qui sont utilisés pour déterminer les primes incitatives annuelles en espèces.
<b>Acquisition des droits</b>	Les droits aux options s'acquièrent habituellement en tranches annuelles égales sur une période de cinq ans à compter du premier anniversaire de la date d'attribution. Le comité de rémunération fixe le calendrier d'acquisition des droits aux options au moment de l'attribution. Une fois que des options ont été attribuées, le comité de rémunération peut, à son appréciation, permettre à un titulaire d'options d'exercer une partie ou la totalité de ses options alors en cours dont les droits n'ont pas été acquis.
<b>Prix d'exercice</b>	Le prix d'exercice d'une option ne peut être inférieur au cours de clôture des parts du Fonds à la TSX le jour de bourse précédant la date d'attribution.
<b>Durée</b>	La durée d'une option ne peut être supérieure à 10 ans à compter de la date d'attribution; toutefois, la durée d'une option dont la date d'expiration tomberait autrement pendant une période d'interdiction des opérations sera automatiquement prolongée jusqu'au 10 <sup>e</sup> jour ouvrable suivant la fin de la période d'interdiction des opérations.
<b>Paiement</b>	La valeur est calculée en fonction de la différence entre le cours d'une part du Fonds au moment de l'exercice des options et le prix d'exercice.  Un titulaire d'options peut décider de remettre des options en échange d'une somme correspondant au cours global des parts du Fonds sous-jacentes, déduction faite (i) du prix d'exercice global de ces options et (ii) des retenues d'impôt applicables (collectivement, la « contrepartie nette »). Le FPI règle cette contrepartie nette en émettant au titulaire d'options un nombre de parts du Fonds dont la valeur marchande globale est égale à la contrepartie nette.

<b>Cessation d'emploi</b>	Sauf si le comité de rémunération en décide autrement ou sauf indication contraire dans le contrat d'emploi d'un titulaire d'options, les options ne peuvent plus être exercées si leur titulaire cesse d'être dirigeant, employé ou consultant du FPI ou de l'un des membres du même groupe que celui-ci. Au moment de l'attribution d'options, le comité de rémunération peut, à son appréciation, établir les dispositions relatives à l'expiration d'une option en cas de faillite, de décès, d'invalidité, de départ à la retraite, de cessation d'emploi ou de cessation des fonctions d'un titulaire d'options.
<b>Cession</b>	Les options sont cessibles ou transférables uniquement à un REER contrôlé par le cessionnaire et établi au seul bénéfice de ce dernier; une société de portefeuille personnelle contrôlée par le cessionnaire dont les seuls porteurs de parts sont le cessionnaire ou son conjoint ou les enfants mineurs ou les petits-enfants mineurs du cessionnaire; ou une fiducie familiale dont le cessionnaire est un fiduciaire et dont les seuls bénéficiaires sont le cessionnaire ou son conjoint ou les enfants mineurs ou les petits-enfants mineurs du cessionnaire, dans chaque cas, sous réserve de l'approbation du comité de rémunération et de toute autorité de réglementation compétente.
<b>Changement de contrôle</b>	En cas de changement de contrôle, les droits à toutes les options émises et en cours s'acquiescent immédiatement, conformément aux modalités du plan d'options.

### *Attributions d'options sur actions en 2020*

Le tableau suivant présente les options sur actions qui ont été attribuées au cours de l'exercice 2020 à chacun des membres de la haute direction visés de la Société.

<b>Options sur parts</b>			
<b>Nom</b>	<b>Nombre de titres sous-jacents aux options</b>	<b>Prix d'exercice des options (\$)</b>	<b>Date d'expiration des options</b>
Adam E. Paul	854,139	21,24	28 février 2030
Jordan Robins	279,238	21,24	28 février 2030
Kay Brekken	246,386	21,24	28 février 2030
Carmine Francella	106,767	21,24	28 février 2030
Alison Harnick	90,342	21,24	28 février 2030

### *Limites*

Sous réserve de la limite générale qui s'applique au nombre de parts du Fonds pouvant être émises dans le cadre du plan d'options, le nombre maximal de parts du Fonds disponibles aux fins d'émission dans le cadre du plan d'options correspond à ce qui suit :

- (i) 5 % des parts du Fonds alors émises et en circulation, dans le cas d'un participant au plan;
- (ii) 10 % des parts du Fonds alors émises et en circulation, dans le cas des initiés du FPI.

Le nombre de titres émis au cours d'une année ou pouvant être émis à tout moment à des initiés du FPI dans le cadre du plan d'options et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres du FPI ne doit en aucun cas correspondre à plus de 10 % du nombre total de titres émis et en circulation du FPI.

Le tableau suivant présente le nombre de parts du Fonds déjà émises et le nombre de parts disponibles aux fins d'émission future dans le cadre du plan d'options.

Au 31 décembre 2020	Nombre de parts du Fonds	
	Nombre	En % du nombre en circulation
Nombre maximal de parts du Fonds approuvées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'options	19 740 000	9,00 %
Nombre d'options qui ont été attribuées dans le cadre du plan d'options, mais qui n'ont pas encore été exercées <sup>1)</sup>	7 105 050	3,24 %
Nombre de parts du Fonds disponibles aux fins de l'attribution future d'options dans le cadre du plan d'options	4 580 485	2,09 %

1) Ne comprend pas les options qui ont expiré ou qui ont été annulées.

#### Taux d'épuisement annuel aux termes du plan d'options au 31 décembre 2020

Exercice	Nombre d'options attribuées	Taux d'épuisement (en pourcentage du nombre moyen pondéré de parts du Fonds en circulation pendant l'exercice applicable)	Nombre moyen pondéré de parts du Fonds en circulation pendant l'exercice applicable
2020	1 803 548	0,82 %	219 419 356
2019	1 201 000	0,52 %	229 399 779
2018	1 197 013	0,48 %	249 348 569

#### Modification, suspension ou dissolution du plan d'options

Le comité de rémunération peut à tout moment modifier, suspendre ou dissoudre le plan d'options conformément à la législation, à la réglementation, aux règles boursières ou aux exigences en matière de comptabilité ou d'audit applicables, sous réserve de toute approbation requise des porteurs de parts ou des autorités de réglementation et avec le consentement de tout participant dont les options en cours seraient visées par un changement défavorable important.

Les modifications suivantes apportées au plan d'options sont assujetties à l'approbation des porteurs de parts :

- l'augmentation du nombre de parts du Fonds pouvant être émises dans le cadre du plan d'options, y compris l'augmentation en vue d'atteindre un nombre fixe de parts du Fonds ou le remplacement d'un nombre maximal fixe de parts du Fonds par un pourcentage fixe;
- des attributions d'une durée supérieure à 10 ans à compter de la date d'attribution;
- la prolongation de la période pendant laquelle une attribution peut être exercée à la suite d'une période d'interdiction des opérations;
- le rajustement du prix d'une option, l'annulation d'une option ou la réémission d'une option;
- une modification ayant pour effet de permettre la cession d'une option autrement que par voie de succession testamentaire ou non testamentaire;
- une modification ayant pour effet d'élargir ou d'accroître la participation des initiés au plan d'options;
- toute modification permettant le transfert ou la cession d'une option autrement qu'à des fins normales de règlement d'une succession;
- l'ajout d'une unité de part différée ou incessible en conséquence duquel les titulaires d'options obtiennent des parts du Fonds tandis que le FPI ne touche aucune contrepartie en espèces;
- une modification ayant pour effet d'accroître la participation des fiduciaires qui ne sont pas des employés au plan d'options de façon discrétionnaire;
- la modification des dispositions de modification, de suspension ou de dissolution du plan d'options;

- toute modification nécessitant l’approbation des porteurs de parts conformément à la législation applicable.

Les options ne feront plus partie de la rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires à compter de 2022. L’intention du comité de rémunération est que les attributions d’options de 2021 seront les dernières octroyées aux termes du plan.

### **Plan d’attribution d’unités de parts incessibles<sup>1)</sup>**

<b>Unités de parts incessibles (UPI)</b>	
<b>Forme des attributions</b>	Chaque UPI représente le droit pour un participant de se faire attribuer, sur une base différée et au gré du FPI, une part du Fonds nouvellement émise ou achetée sur le marché libre, ou la valeur en espèces équivalente ou une combinaison de ce qui précède.
<b>Participants</b>	Le plan d’attribution d’UPI prévoit que les employés du FPI First Capital ou des membres du même groupe que celui-ci et le président du conseil peuvent y participer. Les UPI sont habituellement attribuées aux membres de la direction générale et à certains autres employés très performants du FPI.
<b>Administration</b>	Le conseil a délégué au comité de rémunération la responsabilité d’administrer le plan d’attribution d’UPI et d’approuver toutes les attributions d’UPI dans le cadre de celui-ci, y compris le droit aux UPI, l’acquisition des droits aux UPI et toutes les autres questions concernant le plan d’attribution d’UPI.
<b>Détermination des attributions d’UPI</b>	Le nombre d’UPI attribuées à un participant pour un exercice donné est déterminé en fonction d’un pourcentage du total des attributions à long terme cibles en vertu d’un plan incitatif pour chaque participant et est assujéti à des rajustements discrétionnaires fondés sur le mérite et des critères de performance semblables à ceux qui sont utilisés pour déterminer les primes incitatives annuelles en espèces. Lorsque des distributions en espèces sont versées sur les parts du Fonds, des UPI supplémentaires sont attribuées au participant à l’égard des UPI portées au crédit de son compte à la date de référence pour le versement des distributions. On calcule le nombre d’UPI supplémentaires (y compris les fractions d’UPI) devant être portées au crédit du compte du participant à une date de versement des distributions donnée en multipliant le nombre global d’UPI détenues à la date de référence applicable par le montant des distributions versées par le FPI sur chaque part du Fonds, et en divisant le résultat par le cours par part du Fonds à cette date.
<b>Acquisition des droits</b>	Les droits aux UPI s’acquièrent au troisième anniversaire de la date d’attribution des UPI ou à toute autre date que le comité de rémunération peut déterminer à l’occasion. Les droits à une UPI attribuée à titre de distribution s’acquièrent le même jour que les droits à l’UPI à l’égard de laquelle la distribution a été versée, et une telle UPI est rachetée par le FPI à cette date d’acquisition des droits.
<b>Paiement</b>	Le FPI peut choisir de régler les UPI dont les droits sont acquis au moyen de la remise de parts du Fonds nouvellement émises, d’espèces ou de parts du Fonds achetées sur le marché libre. S’il décide de régler les UPI au moyen de parts du Fonds achetées sur le marché libre, le FPI fournira des fonds à un dépositaire indépendant pour qu’il achète des parts du Fonds sur le marché libre. Ces parts du Fonds achetées sur le marché libre seront détenues dans une fiducie du régime d’avantages sociaux des employés et seront remises aux participants en règlement des UPI dont les droits sont acquis.  Si le FPI décide de régler les UPI au moyen de la remise d’espèces, la somme en espèces sera égale au cours moyen pondéré en fonction du volume (le « CMPV ») des parts du Fonds à la TSX pour la période de 10 jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse précédant la date d’acquisition des droits, multiplié par le nombre d’UPI faisant l’objet du règlement (auparavant, le CMPV pour la période de cinq jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse précédant la date d’acquisition des droits).
<b>Cessation d’emploi</b>	Si l’emploi d’un participant prend fin pour quelque motif que ce soit, le participant sera déchu de tous ses droits, titres et intérêts à l’égard des UPI dont les droits n’ont pas été acquis au plus tard à la date de cessation d’emploi, sauf disposition contraire dans la convention d’attribution d’UPI ou dans le contrat d’emploi du participant ou à moins que le comité de rémunération n’en décide autrement par écrit.
<b>Cession</b>	Les UPI sont cessibles ou transférables uniquement par testament ou en vertu des lois sur la succession héréditaire et la distribution successorale.

<b>Unités de parts attribuées en fonction de la performance (UPP)</b>	
<b>Forme des attributions</b>	Chaque UPP attribuée dans le cadre du plan d'attribution d'UPI représente le droit pour un participant de se faire attribuer, sur une base différée et au gré du FPI, une part du Fonds nouvellement émise ou une part du Fonds achetée sur le marché libre, ou la valeur en espèces équivalente ou une combinaison de ce qui précède, sous réserve d'un facteur d'ajustement de la performance.
<b>Participants</b>	Les UPP peuvent être attribuées aux employés du FPI First Capital ou des membres du même groupe que celui-ci et au président du conseil. Le comité de rémunération a l'intention d'attribuer des UPP uniquement aux membres de l'équipe de haute direction du FPI. Les nouveaux participants peuvent participer au plan au moment de leur embauche ou d'une promotion, sous réserve de l'approbation du comité de rémunération.
<b>Administration</b>	Le conseil a délégué au comité de rémunération la responsabilité d'administrer le plan d'attribution d'UPI (aux termes duquel les UPP sont attribuées) et d'approuver toutes les attributions d'UPP dans le cadre de celui-ci, y compris le droit aux UPP, l'acquisition des droits aux UPP et toutes les autres questions concernant le plan d'attribution d'UPI.
<b>Détermination des attributions d'UPP</b>	Le comité de rémunération établira à son appréciation le nombre d'UPP à attribuer à un participant. La question des attributions sera généralement examinée chaque année. Une attribution d'UPP faite selon des modalités et des conditions précises sera attestée par une convention d'attribution signée pour le compte du FPI et reconnue (signée) par le participant. Les modalités et les conditions de la convention d'attribution indiqueront le facteur d'ajustement de la performance applicable. Lorsque des distributions en espèces sont versées sur les parts du Fonds, des UPP supplémentaires sont attribuées au participant à l'égard des UPP portées au crédit de son compte à la date de référence pour le versement des distributions. On calcule le nombre d'UPP supplémentaires (y compris les fractions d'UPP) devant être portées au crédit du compte du participant à une date de versement des distributions donnée en multipliant le nombre global d'UPP détenues à la date de référence applicable par le montant des distributions versées par le FPI sur chaque part du Fonds, et en divisant le résultat par le cours par part du Fonds à cette date. Ces UPP supplémentaires seront également assujetties au facteur d'ajustement de la performance au moment de l'acquisition des droits.
<b>Facteur d'ajustement de la performance</b>	Le facteur d'ajustement de la performance utilisé pour déterminer l'acquisition des droits aux UPP dépend de la performance du FPI par rapport à la norme ou aux normes définies à la date d'attribution. Le comité de rémunération établit à sa seule appréciation les normes de performance et les facteurs d'ajustement connexes. Le facteur d'ajustement de la performance est d'au moins 50 % et d'au plus 150 % pour les UPP attribuées jusqu'en 2020, inclusivement. Pour les UPP attribuées à compter de 2021, de nouveaux critères d'ajustement de la performance s'appliqueront. Voir la rubrique « <i>Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Nouvelles conditions d'acquisition des droits aux UPP fondées sur la performance</i> ».
<b>Période de performance</b>	Les UPP sont visées par une période de performance au cours de laquelle la performance est mesurée pour établir le nombre d'UPP dont les droits seront acquis, et cette période peut correspondre à ce qui suit : (i) une période de trois ans commençant au début de l'exercice du FPI dans l'année de l'attribution; ou (ii) une autre période fixée par le comité de rémunération.
<b>Mesure de la performance</b>	Le comité de rémunération détermine à sa seule appréciation le type et le nombre d'UPP à attribuer ainsi que la pondération des mesures de la performance pour l'attribution des UPP.  Les attributions d'UPP de 2018, de 2019 et de 2020 ont été faites en fonction de cette mesure :

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Performance des parts du Fonds sur trois ans par rapport à la performance de l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&amp;P/TSX<sup>1)</sup></th> <th>Facteur d'ajustement de la performance (% de l'attribution)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Égale ou inférieure au 25<sup>e</sup> centile</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td>50<sup>e</sup> centile</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Égale ou supérieure au 75<sup>e</sup> centile</td> <td>150 %</td> </tr> </tbody> </table>	Performance des parts du Fonds sur trois ans par rapport à la performance de l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX <sup>1)</sup>	Facteur d'ajustement de la performance (% de l'attribution)	Égale ou inférieure au 25 <sup>e</sup> centile	50 %	50 <sup>e</sup> centile	100 %	Égale ou supérieure au 75 <sup>e</sup> centile	150 %
Performance des parts du Fonds sur trois ans par rapport à la performance de l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX <sup>1)</sup>	Facteur d'ajustement de la performance (% de l'attribution)								
Égale ou inférieure au 25 <sup>e</sup> centile	50 %								
50 <sup>e</sup> centile	100 %								
Égale ou supérieure au 75 <sup>e</sup> centile	150 %								
	<p>1) L'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&amp;P/TSX a été choisi comme l'indice de référence lié à la performance, étant donné que c'est un indice sectoriel des émetteurs canadiens dans le secteur immobilier et qu'il représente de façon générale les principaux émetteurs auxquels la Société fait concurrence sur le plan des capitaux.</p>								
	<p>À la date d'acquisition applicable, un facteur d'ajustement de la performance d'au moins 50 % et d'au plus 150 % sera appliqué aux UPP attribuées en 2017, en 2018 et en 2019 (un facteur d'ajustement de la performance inférieur à 50 % et supérieur à 150 % n'est pas applicable).</p> <p>Dans le cas des performances qui se situent entre les niveaux indiqués ci-dessus, le facteur d'ajustement de la performance sera interpolé sur une base linéaire en fonction du rang centile réel. Le comité de rémunération peut appliquer des ajustements en sus du facteur d'ajustement dans les cas où le résultat est incompatible avec l'esprit du plan d'attribution d'UPI.</p> <p><b>Le plan d'attribution d'UPI a été modifié en 2021. Les attributions d'UPP octroyées en 2021 sont assujetties à un facteur d'ajustement du paiement d'entre 0 % et 200 % de l'attribution et sont entièrement conditionnelles. Voir la rubrique « Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Nouvelles conditions d'acquisition des droits aux UPP fondées sur la performance ».</b></p> <p>Le comité de rémunération peut appliquer des ajustements en sus du facteur d'ajustement dans les cas où le résultat est incompatible avec l'esprit du plan d'attribution d'UPI.</p>								
<b>Période d'acquisition des droits</b>	<p>Les droits aux UPP s'acquièrent à l'une ou l'autre des dates suivantes : (i) au troisième anniversaire de la date d'attribution des UPP; ou (ii) à une autre date fixée à l'occasion par le comité de rémunération qui doit être expressément indiquée dans une convention d'attribution. Le nombre de droits aux UPP acquis sera égal au nombre d'UPP attribuées (plus les équivalents de distributions), multiplié par le facteur d'ajustement de la performance.</p>								
<b>Paiement</b>	<p>Le FPI peut choisir de régler les UPP dont les droits sont acquis au moyen de la remise de parts du Fonds nouvellement émises, d'espèces ou de parts du Fonds achetées sur le marché libre. La date de rachat ne peut être ultérieure au 31 décembre de la troisième année civile suivant l'année à l'égard de laquelle les UPP ont été attribuées.</p> <p>S'il décide de régler les UPP au moyen de parts du Fonds achetées sur le marché libre, le FPI fournira des fonds à un dépositaire indépendant pour qu'il achète des parts du Fonds sur le marché libre. Ces parts du Fonds achetées sur le marché libre seront détenues dans une fiducie du régime d'avantages sociaux des employés et seront remises aux participants en règlement des UPP dont les droits sont acquis.</p> <p>Si le FPI décide de régler les UPP au moyen de la remise d'espèces, la somme en espèces sera égale au cours moyen pondéré des parts du Fonds à la TSX pour la période de 10 jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse précédant la date d'acquisition des droits, multiplié par le nombre d'UPP faisant l'objet du règlement.</p>								
<b>Cessation d'emploi</b>	<p>Si l'emploi d'un participant prend fin pour quelque motif que ce soit ou si le président du conseil cesse d'être un fiduciaire du FPI, le participant sera déchu de tous ses droits, titres et intérêts à l'égard des UPP dont les droits n'ont pas été acquis au plus tard à la date de cessation d'emploi, sauf disposition contraire dans la convention d'attribution d'UPP ou dans le contrat d'emploi du participant ou à moins que le comité de rémunération n'en décide autrement par écrit.</p>								
<b>Cession</b>	<p>Les UPP sont cessibles ou transférables uniquement par testament ou en vertu des lois sur la succession héréditaire et la distribution successorale.</p>								

<sup>1)</sup> Le sommaire qui précède est fondé sur les modalités applicables aux attributions octroyées en 2020. Les changements apportés après ces attributions de 2020, en consultation avec les conseillers en matière de rémunération du FPI et fondés

sur les commentaires de porteurs de parts, sont décrits plus haut sous la rubrique « Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres - Nouvelles conditions d'acquisition des droits aux UPP fondées sur la performance ».

### UPI et UPP attribuées en 2020

Le tableau suivant présente les UPI et les UPP attribuées au cours de l'exercice 2020 à chacun des membres de la haute direction visés de la Société.

Nom	Attribution annuelle d'UPI	UPP attribuées	Date d'acquisition des droits
Adam E. Paul	40 277	61 836	28 février 2023
Jordan Robins	15 957	20 215	28 février 2023
Kay Brekken	17 108	17 837	28 février 2023
Carmine Francella	5 035	7 729	28 février 2023
Alison Harnick	9 949	6 540	28 février 2023

Des UPI additionnelles ont été attribuées en reconnaissance des efforts supplémentaires fournis dans le cadre de la transformation en FPI en 2019, ce qui a représenté une augmentation de 7 % de la valeur du PILT pour le chef de la direction et entre 7 % et 18 % pour les autres membres de la haute direction visés.

### Résultats et paiement relatifs aux UPP attribuées en 2018

Les droits aux UPP attribuées en 2018 ont été acquis le 1<sup>er</sup> mars 2021 pour la période de performance allant du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020. Au cours de cette période, la performance minimale du RTP n'a pas été atteinte, ce qui a entraîné le paiement de 50 % de la prime conformément aux modalités du plan d'attribution d'UPI. En conséquence, le nombre d'UPP représentant les 50 % non gagnés ont été perdues. La différence entre la valeur d'attribution et la valeur réalisée à l'acquisition des droits illustre l'étroite corrélation entre la rémunération à long terme des membres de la haute direction du FPI et le rendement pour les porteurs de parts, qui ont subi l'impact négatif de la pandémie mondiale en 2020. Les UPP ont été réglées en espèces, déduction faite des retenues applicables.

RÉSULTATS ET PAIEMENT RELATIFS AU UPP ATTRIBUÉES EN 2018								
Membre de la haute direction visé	UPP attribuées le 2 mars 2021 N <sup>bre</sup>	Valeur des UPP au moment de l'attribution \$ <sup>1)</sup>	UPP détenues à la date d'acquisition des droits (dividendes / distributions réinvestis) N <sup>bre</sup>	Facteur de performance %	UPP perdues N <sup>bre</sup>	UPP rachetées N <sup>bre</sup>	Valeur du paiement réalisée \$ <sup>2)</sup>	Variation de la valeur depuis l'attribution (\$)
Adam E. Paul	65 037	1 300 000	74 732	50 %	37 366	37 366	575 970	(724 030)
Kay Brekken	17 510	350 000	20 120	50 %	10 060	10 060	155 069	(194 931)
Jordan Robins	17 510	350 000	20 120	50 %	10 060	10 060	155 069	(194 931)
Carmine Francella	8 005	160 000	9 197	50 %	4 598	4 599	70 888	(90 000)
Alison Harnick	3 002	60 000	3 449	50 %	1 725	1 724	26 583	(33 417)

1) Le cours au moment de l'attribution était de 19,99 \$.

2) Le cours au moment du rachat était de 15,41 \$.

## Limites

Sous réserve de la limite générale qui s'applique au nombre de parts du Fonds pouvant être émises dans le cadre du plan d'attribution d'UPI, le nombre maximal de parts du Fonds disponibles aux fins d'émission dans le cadre de ce plan correspond à ce qui suit :

- (i) 5 % des parts du Fonds alors émises et en circulation, dans le cas d'un participant au plan;
- (ii) 10 % des parts du Fonds alors émises et en circulation, dans le cas des initiés du Fonds.

Le nombre de titres émis au cours d'une année ou pouvant être émis à tout moment à des initiés du FPI dans le cadre du plan d'attribution d'UPI et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres du FPI ne doit en aucun cas correspondre à plus de 10 % du nombre total de titres émis et en circulation du FPI.

Le tableau suivant présente le nombre de parts du Fonds déjà émises et le nombre de parts du Fonds disponibles aux fins d'émission future dans le cadre du plan d'attribution d'UPI.

Au 31 décembre 2020	Nombre de parts du Fonds	
	Nombre	En % du nombre en circulation
Nombre maximal de parts du Fonds approuvées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'attribution d'UPI	2 430 554	1,11 %
Nombre d'UPI et d'UPP qui ont été attribuées dans le cadre du plan d'attribution d'UPI, mais qui n'ont pas encore été rachetées <sup>1)</sup>	785 252	0,36 %
Nombre de parts du Fonds disponibles aux fins de l'attribution future d'UPI et d'UPP dans le cadre du plan d'attribution d'UPI	420 166	0,19 %

1) Ne comprend pas les UPI et les UPP qui ont été perdues.

## Taux d'épuisement annuel aux termes du plan d'attribution d'UPI au 31 décembre 2020

Exercice	Nombre d'UPI et d'UPP <sup>1)</sup> attribuées	Taux d'épuisement (en % du nombre moyen pondéré de parts du Fonds en circulation pendant l'exercice applicable)	Nombre moyen pondéré de parts du Fonds en circulation pendant l'exercice applicable
2020	295 208	0,13 %	219 419 356
2019	244 172	0,11 %	229 399 779
2018	220 843	0,09 %	249 348 569

1) 130 568 UPP ont été attribuées en 2020, 153 790 UPP ont été attribuées en 2019 et 139 579 UPP ont été attribuées en 2018. Le facteur d'ajustement de la performance pour ces UPP s'établit entre 50 % et 150 %. Le facteur d'ajustement de la performance pour les UPP attribuées en 2021 s'établit entre 0 % et 200 %.

## Modification, suspension ou dissolution du plan d'attribution d'UPI

Le comité de rémunération peut à tout moment modifier, suspendre ou dissoudre le plan d'attribution d'UPI conformément à la législation, à la réglementation, aux règles boursières ou aux exigences en matière de comptabilité ou d'audit applicables, sous réserve de toute approbation requise des porteurs de parts ou des autorités de réglementation et avec le consentement de tout participant dont les UPI en cours seraient visées par un changement défavorable important.

Les modifications suivantes apportées au plan d'attribution d'UPI sont assujetties à l'approbation des porteurs de parts :

- l'augmentation du nombre de parts du Fonds pouvant être émises dans le cadre du plan d'attribution d'UPI, y compris l'augmentation en vue d'atteindre un nombre fixe de parts du Fonds ou le remplacement d'un nombre maximal fixe de parts du Fonds par un pourcentage fixe;
- une modification visant à élargir les catégories de personnes admissibles;
- la prolongation de la durée de droits attribués dans le cadre du plan au-delà de la date d'expiration initiale;
- une modification ayant pour effet de permettre le transfert d'une part du Fonds autrement que par voie de succession testamentaire ou non testamentaire;
- une modification visant à supprimer le plafond de participation des initiés ou à permettre son dépassement;
- la modification des dispositions de modification, de suspension ou de dissolution du plan d'attribution d'UPI;
- toute modification qui, aux termes de la législation applicable, doit être approuvée par les porteurs de parts.

Certaines autres modifications apportées au plan d'attribution d'UPI ne sont pas assujetties à l'approbation des porteurs de parts, y compris, sans limitation, celles qui suivent :

- les modifications d'ordre administratif;
- les modifications nécessaires pour assurer le respect de la législation applicable;
- les modifications nécessaires aux fins d'un traitement avantageux aux termes de la législation fiscale;
- les modifications relatives à l'expiration anticipée;
- les modifications nécessaires aux fins de la suspension ou de la dissolution du plan d'attribution d'UPI.

### ***Plan d'achat de parts à l'intention des employés***

L'ancien plan d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société a été instauré en 2016 dans le but d'attirer des employés et de les maintenir en poste ainsi que d'inciter les employés de la Société et des membres du même groupe qu'elle à investir dans les actions ordinaires de la Société de manière facile et systématique, afin de continuer à nourrir l'intérêt des employés pour l'exploitation, la croissance et le développement de la Société et d'offrir aux employés un moyen d'épargne-placement supplémentaire. La Société a été convertie en FPI en date du 30 décembre 2019 et, par conséquent, un nouveau plan d'achat de parts à l'intention des employés du FPI (le « plan d'achat de parts à l'intention des employés ») a été approuvé avec effet à la même date, en remplacement du plan d'achat d'actions à l'intention des employés. Aucune modification n'a été apportée au plan d'achat de parts à l'intention des employés à ce jour.

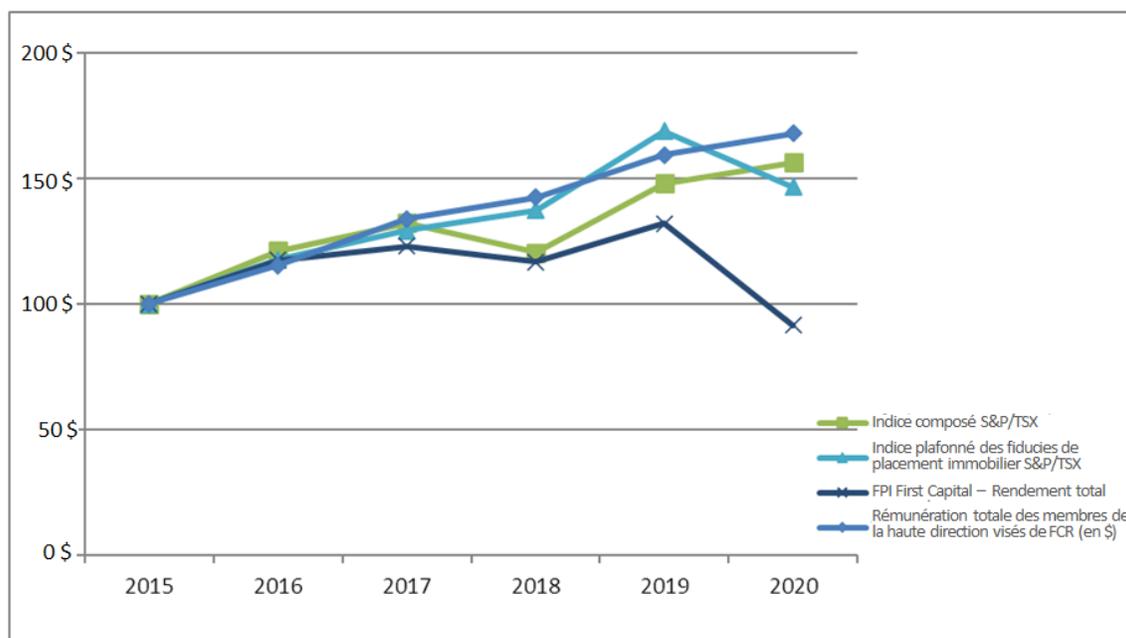
<b>Forme des attributions</b>	Le montant de la cotisation du FPI correspond à cent pour cent du montant de la cotisation versée par le participant; toutefois, la somme totale versée à l'égard d'un participant au cours d'une année civile ne peut excéder 1 500 \$.
<b>Participants</b>	Tous les employés permanents à temps plein du FPI ou d'un membre du même groupe que celui-ci comptant au moins trois mois de service continu, à l'exclusion des membres de l'équipe de haute direction du FPI, peuvent participer au plan.
<b>Administration</b>	Le plan d'achat de parts à l'intention des employés est administré par le FPI. Le FPI peut, comme elle l'estime nécessaire, établir, modifier ou abroger de temps à autre des règles et des règlements administratifs concernant l'administration du plan. Le FPI a désigné un tiers indépendant comme fiduciaire pour tenir les comptes des employés et pour acquérir, détenir et vendre les parts du Fonds pour le compte de tous les participants.
<b>Détermination des achats de parts du Fonds</b>	Les participants peuvent choisir de cotiser au plan au moyen de retenues à la source régulières ou, au plus quatre fois par année civile, choisir de verser une cotisation forfaitaire, le total des cotisations ne devant pas excéder 1 500 \$ ou, si cette valeur est plus élevée, 5 % de leurs gains admissibles pour l'année civile en cause.  Le FPI a Société versera une cotisation équivalant à 100 % de la cotisation du participant, jusqu'à concurrence d'une cotisation maximale de 1 500 \$ par participant par année civile.
<b>Acquisition des droits</b>	Les parts du fonds achetées avec les cotisations du FPI (les « parts de FCR ») sont visées par une période d'acquisition de 12 mois.
<b>Païement</b>	Après l'expiration de la période d'acquisition des droits applicable aux parts de FCR, et à tout moment à l'égard d'autres parts du Fonds, un participant peut choisir de retirer ou de vendre la totalité ou une partie des parts du Fonds qu'il détient dans le cadre du plan d'achat de parts à l'intention des employés.
<b>Cessation d'emploi</b>	S'il cesse d'être un employé du FPI ou d'un membre du même groupe participant pour quelque raison que ce soit, y compris le décès, l'invalidité, le départ à la retraite, la démission ou la cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou sans une cause juste et suffisante, le participant peut choisir de retirer du plan ou de vendre toutes les parts du Fonds entières détenues dans son compte, sauf les parts du Fonds dont les droits n'ont pas été acquis. Les parts de FCR dont les droits n'ont pas été acquis sont immédiatement frappées de déchéance à la date de cessation d'emploi du participant, et aucune somme ne sera payable au participant à leur égard.
<b>Cession</b>	Les intérêts d'un participant dans le plan d'achat de parts à l'intention des employés ne peuvent être cédés volontairement ni par l'effet de la loi, sauf en cas de décès ou d'incapacité mentale.
<b>Changement de contrôle</b>	Les droits aux parts de FCR dont les droits n'ont pas été acquis et qui sont portées au crédit du compte d'un participant sont acquis au moment de la prise d'effet du changement de contrôle du FPI conformément aux modalités du plan d'achat de parts à l'intention des employés.

### **Avantages sociaux**

Nous offrons à nos membres de la haute direction un programme complet d'avantages sociaux semblable à celui qu'offrent habituellement les sociétés canadiennes dont la taille est similaire à la nôtre. Notre programme d'avantages sociaux procure à tous les employés (y compris l'équipe de haute direction) une assurance soins dentaires et une assurance soins médicaux complémentaires, une assurance vie ainsi que des avantages relatifs au bien-être. Le programme d'avantages sociaux est entièrement capitalisé par le FPI, mais les membres de la haute direction doivent en payer leur quote-part. En outre, le FPI cotise aux REER de tous les membres de la haute direction, y compris chacun des membres de la haute direction visés.

## Représentation graphique de la performance

Le graphique ci-dessous présente l'évolution annuelle du rendement total cumulé pour un porteur de parts du FPI d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société depuis le 31 décembre 2015, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes/distributions, par rapport (i) au rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX<sup>MD</sup>, (ii) à l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX<sup>MD</sup> et (iii) à l'évolution annuelle de la rémunération totale des membres de la haute direction visés du FPI au cours de la même période, dans l'hypothèse d'une rémunération de 100 \$ pour l'année précédant la période de comparaison.



**Données du rendement total cumulé relatif utilisées dans la représentation graphique de la performance  
(au 31 décembre)**

	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
FCR – rendement total	100 \$	117 \$	123 \$	117 \$	132 \$	91 \$
Indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX <sup>MD</sup>	100 \$	118 \$	129 \$	137 \$	169 \$	147 \$
Indice composé S&P/TSX <sup>MD</sup>	100 \$	121 \$	132 \$	120 \$	148 \$	156 \$
Rémunération totale des membres de la haute direction visés de FCR	100 \$	115 \$	134 \$	142 \$	159 \$	168 \$

Sources : TSX; Bloomberg

Le cours des parts a subi un recul important en 2020 en raison de l'impact négatif de la pandémie mondiale, et en particulier des fermetures qui ont touché de façon disproportionnée certains commerces de détail locataires et propriétaires, faisant ainsi se replier le rendement total pour les porteurs de parts. Sur la base d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société le 31 décembre 2015, en supposant le réinvestissement des dividendes/distributions, la valeur pour les porteurs de parts au 31 décembre 2020 était de 91 \$ et à la date de la présente circulaire, elle était de 119 \$.

Selon le calendrier et la structure des plans de rémunération et du processus d'examen du FPI, la rémunération des membres de la haute direction est calculée lorsque la performance réelle du FPI de l'année précédente est connue. Par conséquent, la performance du FPI est prise en compte (i) au cours de l'année en question, pour ce qui est des primes incitatives annuelles en espèces (étant donné que les primes sont accordées pour l'année précédente) et (ii) au cours de l'année suivante, pour ce qui est de la rémunération incitative fondée sur des titres de capitaux propres à long terme (étant donné que celle-ci est établie pour l'année au cours de laquelle elle est attribuée). En conséquence, la rémunération des membres de la haute direction est en partie décalée par rapport à la performance du FPI. De plus, pour les besoins de l'analyse présentée ci-dessous, la rémunération totale est évaluée uniquement à la date de l'attribution ou du paiement, selon le cas, et ne tient pas compte du fait qu'une part substantielle de la rémunération antérieure des membres de la haute direction visés a été versée sous forme d'options sur parts, d'UPI et d'UPP, dont la valeur est directement liée au cours des parts du Fonds et fluctue suivant le rendement pour les porteurs de parts. Voir la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération* » pour un exposé sur les facteurs qui entrent dans la détermination de la rémunération des membres de la haute direction du FPI.

L'analyse de la tendance en matière de rémunération totale des membres de la haute direction visés du FPI sur la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2020 montre que la rémunération totale de ces personnes en tant que groupe : (i) a augmenté en 2016 au même rythme que le rendement total positif des actions ordinaires de la Société en 2016 principalement en raison de la performance de la Société par rapport à ses cibles de performance pour 2015, et en partie en raison de la création de nouveaux postes et d'ajustements apportés à la rémunération des membres de la haute direction visés sur le fondement des conseils des conseillers en rémunération indépendants, WTW, dont les services ont été retenus par l'ancien comité de rémunération et de gouvernance; (ii) a augmenté en 2017 plus rapidement que le rendement total positif des actions ordinaires de la Société en 2017, en raison de la performance globale de la Société par rapport à ses cibles de performance pour 2016 et principalement en raison d'une diminution de la rémunération totale en 2016, ce qui a augmenté le montant relatif de l'augmentation de la rémunération totale en 2017; (iii) a augmenté en 2018 en dépit du rendement total des actions ordinaires de la Société légèrement négatif, qui était attribuable principalement à une baisse des actions des sociétés immobilières et du marché boursier en général en 2018, ainsi qu'à un niveau inférieur de rémunération totale en 2017; (iv) a augmenté en 2019 plus rapidement que le rendement total positif des actions ordinaires de la Société et des parts du Fonds du FPI en 2019, ce qui reflète la performance globale du FPI par rapport à ses cibles de performance pour 2019 et est attribuable principalement à la baisse de la rémunération totale en 2018 qui a augmenté le montant relatif de l'augmentation de la rémunération totale en 2018; et (v) a augmenté en 2020 plus rapidement que le rendement total des parts du Fonds du FPI, ce qui s'explique en partie par l'attribution d'UPP additionnelles en reconnaissance des efforts supplémentaires fournis dans le cadre de la transformation en FPI en 2019, ce qui a représenté une augmentation de 7 % de la valeur du PILT pour le chef de la direction avant la pandémie mondiale, et en partie par la baisse du cours des parts en 2020 résultant de l'impact négatif de la pandémie.

La rémunération globale initiale de M. Paul, qui a été déterminée au moment de son embauche en 2015, a été établie à l'origine en deçà de la médiane du marché alors en vigueur pour des fonctions similaires exercées au sein de sociétés comparables, étant donné que M. Paul assumait de nouvelles fonctions et qu'il venait d'entrer au service de la Société et en raison de la structure de l'équipe de

direction générale de la Société. Il était entendu que sa rémunération globale fixée initialement augmenterait au fil du temps pour refléter la médiane du marché au sein du groupe de sociétés comparables à la Société. L'augmentation de la rémunération totale de M. Paul reflète cet alignement progressif sur la médiane du marché ainsi que sa performance au fil du temps. En 2021, M. Paul et l'équipe de haute direction n'ont pas reçu d'augmentation de salaire au mérite. Cette décision a été prise principalement en raison de la pandémie en cours et de son impact négatif sur l'entreprise.

#### *Ratio du coût de la direction*

Le tableau qui suit présente de l'information concernant les membres de la haute direction visés du FPI ainsi que la rémunération totale telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération pour la période de cinq ans allant du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2020, qui est présentée en pourcentage, respectivement, des flux de trésorerie d'exploitation et des produits des activités ordinaires.

	2016	2017	2018	2019	2020 <sup>1)</sup>
<b>Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$)<sup>2)</sup></b>	6,8	7,9	8,4	9,4	9,9
<b>Flux de trésorerie d'exploitation (en M\$)</b>	263	284	303	285	222
<b>En pourcentage des flux de trésorerie d'exploitation</b>	2,6 %	2,8 %	2,8 %	3,3 %	4,4 %
<b>Produits des activités ordinaires (en M\$)</b>	684	704	738	756	680
<b>En pourcentage des produits des activités ordinaires</b>	0,99 %	1,12 %	1,14 %	1,24 %	1,45 %

- 1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés pour 2016, 2017, 2018 et 2019 inclut la rémunération de M. Segal, ancien président du conseil qui n'était pas membre de la haute direction, mais qui était membre de la haute direction visés ces années-là.
- 2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés ne tient pas compte des paiements de transition versés aux membres de la haute direction visés pendant la période.

#### **Tableau rétrospectif de la rémunération du chef de la direction**

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération gagnée par le chef de la direction au cours des cinq derniers exercices. Voir la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés* » ci-dessous.

<b>Nom</b>	<b>2016 (\$)</b>	<b>2017 (\$)</b>	<b>2018 (\$)</b>	<b>2019 (\$)</b>	<b>2020 (\$)</b>
Adam E. Paul Président et chef de la direction					
Salaire	750 000	800 000	800 000	800 000	850 000
Attributions fondées sur des parts <sup>1)</sup>	1 000 000	1 066 666	1 300 000	1 666 666	2 150 000
Attributions fondées sur des options <sup>2)</sup>	500 000	533 333	650 000	833 333	650 000
Plan incitatif annuel	734 250	973 000	926 000	972 000	717 000
Autre rémunération	47 300	48 100	48 800	55 600	49 500
<b>Rémunération totale</b>	<b>3 031 550</b>	<b>3 421 099</b>	<b>3 724 800</b>	<b>4 327 599</b>	<b>4 416 500</b>

- 1) Le montant représente la valeur monétaire des UPP et des UPI attribuées, d'après le cours de clôture moyen pondéré des parts du Fonds à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le jour de bourse précédant la date d'attribution (soit 20,45 \$ pour l'exercice 2016, 20,14 \$ pour l'exercice 2017, 19,98 \$ pour l'exercice 2018, 21,02 \$ pour l'exercice 2019, 21,02 \$ pour l'exercice 2020 pour ce qui est des attributions annuelles d'UPP et d'UPI et 21,37 \$ pour une attribution d'UPI en 2020) multiplié par le nombre d'UPI ou d'UPP attribuées. En 2017, en 2018 et en 2019, toutes les attributions fondées sur des actions ont été faites sous forme d'UPP pour M. Paul. En 2020, les attributions fondées sur des parts étaient composées de 50 % d'UPP (d'une valeur de 1 300 000 \$) et de 25 % d'UPI (d'une valeur de 650 000 \$). Les 25 % restants de ses attributions fondées sur des titres de capitaux propres en 2020 étaient composés d'options sur parts. En 2020, des UPI additionnelles ont été attribuées en reconnaissance des efforts supplémentaires fournis dans le cadre de la transformation en FPI en 2019, ce qui a représenté une augmentation de 7 % de la valeur du PILT pour le chef de la direction. La composition des attributions fondées sur des titres de capitaux propres en 2021 a été la même qu'en 2020 (soit 50 % d'UPP, 25 % d'UPI et

25 % d'options sur parts) et aucune attribution spéciale n'a été octroyée. Aucune option sur parts ne sera attribuée en 2022 et les attributions seront composées de 50 % d'UPP et de 50 % d'UPI.

- 2) La valeur des attributions fondées sur des options correspond à la valeur rémunératoire des options sur parts attribuées le 19 février 2016 pour l'exercice 2016, à la valeur rémunératoire des options attribuées le 17 mars 2017 pour l'exercice 2017, à la valeur rémunératoire des options attribuées le 2 mars 2018 pour l'exercice 2018, à la valeur rémunératoire des options attribuées le 6 mars 2019 pour l'exercice 2019 et à la valeur rémunératoire des options attribuées le 28 février 2020 pour l'exercice 2020. La valeur des options attribuées en 2016, en 2017, en 2018, en 2019 et en 2020 est fondée sur le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX la veille de la date d'attribution, soit 19,60 \$ pour l'exercice 2016, 20,07 \$ pour l'exercice 2017, 20,03 \$ pour l'exercice 2018, 21,14 \$ pour l'exercice 2019 et 21,24 \$ pour l'exercice 2020. La valeur rémunératoire des options attribuées est déterminée au moyen du modèle d'évaluation d'options Black-Scholes et reflète la durée estimative prévue des options sur parts, ainsi que des hypothèses de volatilité, de taux d'intérêt sans risque et de taux de rendement en dividendes. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 1,09 \$ par option pour l'exercice 2016 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 0,78 %, une volatilité prévue du cours des parts de 15 %, une durée prévue de l'option de 6 ans et un taux de rendement en dividendes de 4,35 %. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 1,29 \$ par option pour l'exercice 2017 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 1,31 %, une volatilité prévue du cours des parts de 15 %, une durée prévue de l'option de 6 ans et un taux de rendement en dividendes de 4,26 %. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 1,17 \$ par option pour l'exercice 2018 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 2,00 %, une volatilité prévue du cours des parts de 13,50 %, une durée prévue de l'option de 5,5 ans et un taux de rendement en dividendes de 4,33 %. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 1,35 \$ par option pour 2019 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 1,71 %, une volatilité prévue du cours des parts de 14,00 %, une durée prévue de l'option de 5,8 ans et un taux de rendement en distributions de 4,08 %. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 0,76 \$ par option pour 2020 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 1,08 %, une volatilité prévue du cours des parts de 13,70 %, une durée prévue de l'option de 6,6 ans et un taux de rendement en distributions de 4,08 %.

Le tableau suivant compare la rémunération cible de M. Paul pour les cinq derniers exercices et sa rémunération telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération ainsi que la valeur réalisée/réalisable de sa rémunération. Ce tableau illustre les résultats de l'alignement par le FPI de la rémunération du chef de la direction sur la performance du FPI. Chaque année, sauf en 2020 alors que le cours des parts a subi un important recul en raison de l'impact négatif de la pandémie mondiale, la valeur actuelle d'une somme de 100 \$ investie par un actionnaire de la Société ou par un porteur de parts du FPI a été de beaucoup supérieure à la valeur actuelle de la somme de 100 \$ de rémunération attribuée au chef de la direction. En 2020, les valeurs actuelles étaient presque égales. Voir également la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés » ci-après.

Exer-cice	Total de la rémunération cible <sup>1)</sup> (\$)	Total de la rémunération telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération <sup>2)</sup> (\$)	Valeur de la rémunération réalisée <sup>3) 4) 5)</sup> (\$)	Valeur de la rémunération réalisable <sup>6)</sup> (\$)	Période	Valeur de 100 \$ pour le chef de la direction (rémunération réalisée et réalisable) <sup>7)</sup> (\$)	Valeur de 100 \$ pour les porteurs de parts <sup>8)</sup> (\$)
2016	3 047 300	3 031 550	2 535 860	-	31/12/15 au 31/12/20	84	117
2017	3 448 100	3 421 099	2 691 328	-	31/12/16 au 31/12/20	79	105
2018	3 789 800	3 724 800	2 350 771	-	31/12/17 au 31/12/20	63	95
2019	4 355 599	4 327 599	1 827 600	1 190 015	31/12/18 au 31/12/20	70	113
2020	4 712 000	4 416 500	1 616 500	1 466 340	31/12/19 au 31/12/20	70	69
					<b>Moyenne</b>	<b>73 \$</b>	<b>100 \$</b>

- 1) Le total de la rémunération cible inclut le salaire, la prime cible, la valeur des attributions fondées sur des parts et des attributions fondées sur des options à la date d'attribution et tous les autres éléments de rémunération.
- 2) Le total de la rémunération telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération inclut le salaire, la prime payée, la valeur des attributions fondées sur des parts et des attributions fondées sur des options à la date d'attribution et tous les autres éléments de rémunération.
- 3) La rémunération réalisée inclut le salaire, la prime payée, le paiement des attributions fondées sur des parts, les gains réalisés à l'exercice d'options sur parts et tous les autres éléments de rémunération.

- 4) Les montants des attributions fondées sur des parts pour les exercices 2016, 2017 et 2018 (inclus dans la valeur de la rémunération réalisée) représentent la valeur monétaire des UPP rachetées à l'acquisition des droits à celles-ci les 25 mars 2019, 25 février 2020 et 2 mars 2021 d'après le CMPV sur cinq jours pour les UPP rachetées les 25 mars 2018 et 25 février 2020 et le cours moyen pondéré sur dix jours pour les UPP rachetées le 2 mars 2021 (qui était de 20,93 \$ le 25 mars 2019, de 21,84 \$ le 25 février 2020 et de 15,45 \$ le 2 mars 2021), incluant les dividendes/distributions réinvestis jusqu'à la date de rachat multiplié par le facteur de performance des UAP/UPP qui était de 87,40 % pour les UAP rachetée le 25 mars 2019, de 66,60 % pour les UPP rachetées le 25 février 2020 et de 50 % pour les UPP rachetées le 2 mars 2021. Les droits aux attributions fondées sur des parts octroyées en 2019 et en 2020 n'étaient pas acquis au 31 décembre 2020.
- 5) Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours. M. Paul n'a exercé aucune option sur parts depuis qu'il est entré au service de la Société en 2015.
- 6) La rémunération réalisable correspond à la valeur actuelle des attributions fondées sur des parts dont les droits ne sont pas acquis. La valeur actuelle des UPP et des UPI attribuées en 2019 et en 2020 dont les droits ne sont pas acquis (incluse dans la valeur de la rémunération réalisée et réalisable) a été calculée au moyen du cours de clôture le 31 décembre 2020 (13,55 \$) et de l'application d'un facteur de performance de 100 % pour les UPP. Les distributions effectuées jusqu'au 31 décembre 2020 ont été ajoutées au nombre d'UPP et d'UPI attribuées conformément au plan d'attribution d'UPI.
- 7) Représente la valeur réelle réalisée et réalisable au 31 décembre 2020 de chaque tranche de 100 \$ attribuée au chef de la direction à titre de rémunération directe totale au cours de chaque exercice.
- 8) Représente la valeur cumulative au 31 décembre 2020 d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société ou dans les parts du FPI le premier jour de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes/distributions.

## Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération gagnée par nos membres de la haute direction visés en 2020, en 2019 et en 2018, établie selon la législation en valeurs mobilières applicable.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)			Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme <sup>3)</sup>	Autre rémunération <sup>4)</sup> (\$)	
Adam E. Paul Président et chef de la direction	2020	850 000	2 150 000	650 000	717 000	S.O.	49 500	4 416 500
	2019	800 000	1 666 666	833 333	972 000	S.O.	55 600	4 327 599
	2018	800 000	1 300 000	650 000	926 000	S.O.	48 800	3 724 800
Jordan Robins Vice-président directeur et chef de l'exploitation	2020	510 000	762 500	212 500	382 500	S.O.	43 700	1 911 200
	2019	500 000	470 000	235 000	456 000	S.O.	49 100	1 710 100
	2018	475 000	350 000	175 000	423 700	S.O.	42 400	1 466 100
Kay Brekken <sup>5)</sup> Vice-présidente directrice et chef des finances	2020	480 000	737 500	187 500	360 000	S.O.	43 900	1 808 900
	2019	465 000	450 000	225 000	447 795	S.O.	48 700	1 636 495
	2018	450 000	350 000	175 000	428 400	S.O.	42 900	1 446 300
Carmine Francella Premier vice-président, Location	2020	350 000	268 750	81 250	131 250	S.O.	43 700	875 000
	2019	340 000	243 750	81 250	155 210	S.O.	49 250	869 460
	2018	325 000	160 000	80 000	146 575	S.O.	49 250	760 825
Alison Harnick Première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale	2020	320 000	306 250	68 750	120 000	S.O.	43 500	858 600
	2019	290 000	206 250	68 750	140 650	S.O.	49 050	760 700
	2018	275 000	136 666	68 333	135 025	S.O.	49 250	664 274

1) Le montant représente la valeur monétaire des UPI et des UPP attribuées, d'après le cours de clôture moyen pondéré des parts du Fonds à la TSX pour la période de cinq jours de bourse se terminant le jour de bourse précédant la date d'attribution (soit 19,98 \$ pour l'exercice 2018, 21,02 \$ pour l'exercice 2019 et 21,02 \$ pour l'exercice 2020 pour tous les membres de la haute direction visés) multiplié par le nombre d'UPI ou d'UPP attribuées. En 2018, en 2019 et en 2020, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des attributions fondées sur des parts sous forme d'UPP. En 2020, les attributions fondées sur des parts étaient composées de 50 % d'UPP (d'une valeur de 1 300 000 \$ pour M. Paul, de 375 000 \$ pour M<sup>me</sup> Brekken, de 425 000 \$ pour M. Robins, de 162 500 \$ pour M. Francella et de 137 500 \$ pour M<sup>me</sup> Harnick) et de 25 % d'UPI (d'une valeur de 650 000 \$ pour M. Paul, de 187 500 \$ pour M<sup>me</sup> Brekken, de 212 500 \$ pour M. Robins, de 81 250 \$ pour M. Francella et de 68 750 \$ pour M<sup>me</sup> Harnick). Les 25 % restants des attributions fondées sur des titres de capitaux propres de 2020 étaient composés d'options sur parts. En 2020, des UPI additionnelles ont été attribuées en reconnaissance des efforts supplémentaires fournis dans le cadre de la transformation en FPI en 2019, ce qui a représenté une augmentation de 7 % de la valeur du PILT pour le chef de la direction et de 7 % à 18 % pour les autres membres de la haute direction visés. La composition des attributions fondées sur des titres de capitaux propres en 2021 a été la même qu'en 2020 (soit 50 % d'UPP, 25 % d'UPI et 25 % d'options sur parts) et aucune attribution spéciale n'a été octroyée à ce jour. Aucune option sur parts ne sera attribuée en 2022 et les attributions seront composées de 50 % d'UPP et de 50 % d'UPI.

2) La valeur des attributions fondées sur des options correspond à la valeur rémunératoire des options sur parts attribuées le 2 mars 2018 pour l'exercice 2018, à la valeur rémunératoire des options attribuées le 6 mars 2019 pour l'exercice 2019 et à la valeur rémunératoire des options attribuées le 28 février 2020 pour l'exercice 2020. La valeur des options attribuées en 2018, en 2019 et en 2020 est fondée sur le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX la veille de la date d'attribution, soit 20,03 \$ pour l'exercice 2018, 21,14 \$ pour l'exercice 2019 et 21,24 \$ pour l'exercice 2020. La valeur rémunératoire des options attribuées est déterminée au moyen du modèle d'évaluation d'options Black-Scholes et reflète la durée estimative prévue des options sur parts, ainsi que des hypothèses de volatilité, de taux d'intérêt sans risque et de taux de rendement en dividendes. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 1,17 \$ par option pour l'exercice 2018 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 2,00 %, une volatilité prévue du cours des parts de 13,50 %, une durée prévue de l'option de 5,5 ans et un taux de rendement en dividendes de 4,33 %. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 1,35 \$ par option pour l'exercice 2019 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 1,71 %, une volatilité prévue du cours des parts de 14,00 %, une durée prévue de l'option de 5,8 ans et un taux de rendement en dividendes de 4,08 %. Les hypothèses moyennes pondérées utilisées pour établir la valeur Black-Scholes de 0,76 \$ par option pour l'exercice 2020 étaient les suivantes : un taux d'intérêt sans risque de 1,08 %, une volatilité prévue du cours des parts de 13,70 %, une durée prévue de l'option de 6,6 ans et un taux de rendement en dividendes de 4,08 %.

- 3) Le FPI n'offre à ses membres de la haute direction aucun plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres prévoyant l'attribution de primes à long terme.
- 4) Ces montants représentent les cotisations versées par le FPI aux REER pour le compte des membres de la haute direction visés, les allocations d'automobile, les assurances-vie collectives et d'autres avantages sociaux.
- 5) M<sup>me</sup> Brekken est partie à la retraite le 26 février 2021. Neil Downey est actuellement vice-président directeur, Stratégies de l'entreprise et chef des finances du FPI.

### Attributions fondées sur des parts et attributions fondées sur des options en cours

Le tableau suivant présente de l'information sur les options sur parts, les UPI et les UPP en cours aux termes du plan d'options ou du plan d'attribution d'UPI, selon le cas, que détenaient les membres de la haute direction visés de la Société au 31 décembre 2020.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des parts (UPI et UPP)		
	Titres sous-jacents aux options sur parts non exercées (N <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options sur parts dans le cours non exercées (\$) <sup>1)</sup>	Parts ou unités de parts dont les droits n'ont pas été acquis (N <sup>bre</sup> ) <sup>2)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des parts dont les droits n'ont pas été acquis (\$) <sup>3)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des parts dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Adam E. Paul	240 000 285 000 467 000 411 872 557 748 619 072 854 139	18,41 18,40 19,60 20,07 20,03 21,14 21,24	3 novembre 2024 8 juin 2025 19 février 2026 17 mars 2027 2 mars 2028 6 mars 2029 28 février 2030	0	267 361	3 622 742	S.O.
Jordan Robins	145 000 128 967 150 163 174 578 279 238	20,24 20,07 20,03 21,14 21,24	11 avril 2026 17 mars 2027 2 mars 2028 6 mars 2029 28 février 2030	0	82 177	1 113 498	S.O.
Kay Brekken	50 000 74 000 112 000 115 839 150 163 167 150 246 386	19,02 18,40 19,60 20,07 20,03 21,14 21,24	5 août 2024 8 juin 2025 19 février 2026 17 mars 2027 2 mars 2028 6 mars 2029 28 février 2030	0	79 854	1 082 022	S.O.
Carmine Francella	47 000 42 474 68 646 59 431 106 767	19,60 20,07 20,03 21,14 21,24	19 février 2026 17 mars 2027 2 mars 2028 6 mars 2029 28 février 2030	0	30 772	416 961	S.O.
Alison Harnick	25 742 50 764 90 342	20,03 21,14 21,24	2 mars 2028 6 mars 2029 28 février 2030	0	25 677	347 923	S.O.

- 1) La valeur indiquée représente l'écart entre le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX le 31 décembre 2020, soit 13,55 \$, et le prix d'exercice de l'une de ces options, multiplié par le nombre de ces options sur parts. Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.
- 2) Les membres de la haute direction visés acquerront les droits aux UPI et aux UPP qu'ils détiennent selon le calendrier suivant, sous réserve des modalités du plan d'attribution d'UPI, y compris les conditions d'acquisition liées à la performance rattachées aux UPP, dont il est question sous la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Éléments de la rémunération – Rémunération incitative à long terme – Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'attribution d'UPI ». En 2018, en 2019 et en 2020, tous les membres de la haute direction visés ont reçu des attributions fondées sur des parts sous forme d'UPP et d'UPI.

Membre de la haute direction visé	2021		2022		2023	
	UPI	UPP	UPI	UPP	UPI	UPP
Adam E. Paul	Néant	74 005	Néant	86 403	42 186	64 767
Jordan Robins	Néant	19 924	Néant	24 366	16 713	21 174
Kay Brekken	Néant	19 924	Néant	23 329	17 918	18 683
Carmine Francella	Néant	9 108	Néant	8 295	5 273	8 096
Alison Harnick	Néant	3 416	Néant	7 085	8 326	6 850
Total	Néant	126 378	Néant	149 476	90 417	119 570

- 3) La valeur indiquée représente le nombre d'attributions fondées sur des parts dont les droits n'ont pas été acquis, multiplié par le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX le 31 décembre 2020, soit 13,55 \$. Dans le cas des UPP, le facteur d'ajustement de la performance de 100 % est appliqué afin de déterminer la valeur de l'attribution.

### Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition ou à la réalisation des droits ou valeur gagnée au cours de 2020

Le tableau suivant présente la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des parts qu'ont reçues les membres de la haute direction visés et dont les droits ont été acquis ou la valeur a été réalisée à l'exercice ou au rachat (selon le cas) en 2020, ainsi que la valeur de la rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres que les personnes précitées ont gagnée en 2020.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice 2020 <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options – Valeur réalisée à l'exercice au cours de l'exercice 2020 <sup>2)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des parts – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice 2020 <sup>3)</sup> UPI (\$)	Attributions fondées sur des parts – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice 2020 <sup>3)</sup> UPP (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice 2020 (\$)
Adam E. Paul	-	-	-	870 227	717 000
Jordan Robins	-	-	-	271 669	382 500
Kay Brekken	-	-	-	244 751	360 000
Carmine Francella	-	-	-	89 745	131 250
Alison Harnick	-	-	-	-	120 000

- 1) La valeur indiquée représente l'écart entre le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX la veille de la date d'acquisition des droits et le prix d'exercice de l'une de ces options à la date d'acquisition des droits, multiplié par le nombre de ces options sur parts dont les droits ont été acquis en 2020. Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.
- 2) La valeur indiquée représente l'écart entre le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX la veille de la date d'exercice et le prix d'exercice de l'une de ces options, multiplié par le nombre de ces options exercées. Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.
- 3) La valeur indiquée représente le nombre d'attributions fondées sur des parts dont les droits ont été acquis en 2020, multiplié par le cours de référence (au sens attribué au terme *Market Price* dans le plan d'attribution d'UPI) le jour de bourse précédant la date d'acquisition des droits applicable.

### Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

M. Paul, président et chef de la direction du FPI First Capital, a conclu avec ce dernier un contrat d'emploi aux termes duquel il reçoit un salaire de base annuel et peut recevoir une prime aux termes du plan de primes incitatives annuelles en espèces du FPI et participer aux programmes de rémunération incitative à long terme du FPI selon sa performance et compte tenu des attributions effectuées aux autres membres de l'équipe de haute direction du FPI, selon ce qui aura été déterminé par le comité de rémunération. Son contrat d'emploi prévoit en outre que, s'il est mis fin à son emploi sans une cause

juste et suffisante ou s'il démissionne « à bon droit » (au sens attribué à ce terme ci-après) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, il recevra une somme égale au salaire de base, à la prime et aux avantages sociaux et indirects touchés sur deux ans, et les droits à toutes ses UPI, ses UPP (le facteur d'ajustement de la performance étant établi à la seule et absolue appréciation du comité de rémunération pour les UPP) et ses options sur parts seront immédiatement acquis; les UPI et les UPP seront rachetées immédiatement et les options sur parts pourront être exercées jusqu'à la première des dates suivantes à survenir : a) 60 jours après la date de la fin de son emploi; ou b) la date d'expiration initiale des attributions. M. Paul est assujéti à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation d'une durée de un an après la cessation de ses fonctions à l'égard des employés, ainsi qu'à une obligation de confidentialité. Si M. Paul ne respecte pas ces obligations, le FPI est en droit de présenter une demande d'injonction et d'intenter tout autre recours judiciaire qui s'impose. Aux termes du contrat d'emploi de M. Paul, une « cause juste et suffisante » s'entend de ce qui suit : a) la diminution du salaire que lui verse le FPI; b) la prise par le FPI d'une mesure qui aurait une incidence défavorable importante sur la participation de M. Paul au programme de rémunération incitative, au régime de retraite ou aux autres régimes d'avantages sociaux auxquels il participe, notamment l'assurance vie, l'assurance soins médicaux et l'assurance accidents, ou qui aurait pour effet de réduire sensiblement les avantages dont il bénéficie dans le cadre de ceux-ci; c) le non-paiement à l'échéance par le FPI d'une somme due à M. Paul; d) le manquement du FPI à l'une de ses obligations importantes prévues dans le contrat d'emploi de M. Paul; e) la relocalisation du bureau principal où M. Paul exerce ses fonctions à plus de 50 kilomètres de son emplacement actuel; f) le fait pour M. Paul de cesser involontairement d'occuper le poste de chef de la direction et d'exercer les fonctions de fiduciaire du FPI; g) un changement défavorable important dans les fonctions ou les responsabilités de M. Paul ou dans ses liens hiérarchiques; h) un changement de contrôle et la démission volontaire de plus de 50 % des fiduciaires du FPI en conséquence du changement de contrôle; et i) tout autre motif qui, de l'avis d'un tribunal compétent, constituerait un congédiement déguisé.

M. Robins, vice-président directeur et chef de l'exploitation du FPI First Capital, a conclu avec ce dernier un contrat d'emploi aux termes duquel il reçoit un salaire de base annuel et peut recevoir une prime aux termes du plan de primes incitatives annuelles en espèces du FPI et participer aux programmes de rémunération incitative à long terme du FPI selon sa performance et compte tenu des attributions effectuées aux autres membres de l'équipe de haute direction du FPI, selon ce qui aura été déterminé par le comité de rémunération. Son contrat d'emploi prévoit en outre que, s'il est mis fin à son emploi sans une cause juste et suffisante ou s'il démissionne « à bon droit » (au sens attribué à ce terme ci-après) dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, il recevra une somme égale au salaire de base, à la prime, aux avantages sociaux et aux avantages indirects touchés sur un an, et les droits à toutes ses UPI, ses UPP (le facteur d'ajustement de la performance étant établi à la seule et absolue appréciation du comité de rémunération pour les UPP) et ses options seront immédiatement acquis; les UPI et les UPP seront rachetées immédiatement et les options pourront être exercées jusqu'à la première des dates suivantes à survenir : a) 60 jours après la date de la fin de son emploi; ou b) la date d'expiration initiale des attributions. M. Robins est assujéti à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation d'une durée de un an après la cessation de ses fonctions à l'égard des employés, ainsi qu'à une obligation de confidentialité. Si M. Robins ne respecte pas ces obligations, le FPI est en droit de présenter une demande d'injonction et d'intenter tout autre recours judiciaire qui s'impose.

Avant son départ à la retraite au début de 2021, M<sup>me</sup> Brekken, vice-présidente directrice et chef des finances du FPI First Capital, avait conclu avec le FPI un contrat d'emploi aux termes duquel elle recevait un salaire de base annuel et pouvait recevoir une prime aux termes du plan de primes incitatives annuelles en espèces du FPI et participer aux programmes de rémunération incitative à long terme du FPI selon sa performance et compte tenu des attributions effectuées aux autres membres de l'équipe de haute direction du FPI, selon ce qui était déterminé par le comité de rémunération. Son contrat d'emploi prévoyait en outre que, s'il était mis fin à son emploi sans une cause juste et suffisante ou si elle démissionnait « à bon droit » (au sens attribué à ce terme ci-après) dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, elle recevrait une somme égale au salaire de base, à la prime, aux avantages sociaux et aux avantages indirects touchés sur deux ans, et les droits à toutes ses UPI, ses UPP (le facteur d'ajustement de la performance étant établi à la seule et absolue appréciation du comité de rémunération pour les UPP) et ses options sur parts étaient immédiatement acquis; les UPI et les UPP étaient rachetées immédiatement et les options sur parts pouvaient être exercées jusqu'à la première des dates suivantes à survenir : a) 60 jours après la date de la fin de son emploi; ou b) l'expiration initiale des attributions. M<sup>me</sup> Brekken est assujetti à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation d'une durée de un an après la cessation de ses fonctions à l'égard des employés, ainsi qu'à une obligation de confidentialité. Si M<sup>me</sup> Brekken ne respecte pas ces obligations, le FPI est en droit de présenter une demande d'injonction et d'intenter tout autre recours judiciaire qui s'impose.

M<sup>me</sup> Brekken est partie à la retraite le 26 février 2021. Neil Downey est actuellement vice-président directeur, Stratégies de l'entreprise et chef des finances du FPI. Les avantages de M. Downey en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle sont similaires à ceux de M<sup>me</sup> Brekken décrits ci-dessus.

M. Francella, premier vice-président, Location du FPI First Capital, a conclu avec le FPI un contrat d'emploi aux termes duquel il reçoit un salaire de base annuel et peut recevoir une prime aux termes du plan de primes incitatives annuelles en espèces du FPI et participer aux programmes de rémunération incitative à long terme du FPI selon sa performance et compte tenu des attributions effectuées aux autres membres de l'équipe de haute direction du FPI, selon ce qui aura été déterminé par le comité de rémunération. Son contrat d'emploi prévoit en outre que, s'il est mis fin à son emploi sans une cause juste et suffisante ou s'il démissionne « à bon droit » (au sens attribué à ce terme ci-après) dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, il recevra une somme égale au salaire de base, à la prime, aux avantages sociaux et aux avantages indirects touchés sur un an, et les droits à toutes ses UPI, ses UPP (le facteur d'ajustement de la performance étant établi à la seule et absolue appréciation du comité de rémunération pour les UPP) et ses options sur parts seront immédiatement acquis; les UPI et les UPP seront rachetées immédiatement et les options sur parts pourront être exercées jusqu'à la première des dates suivantes à survenir : a) 60 jours après la date de la fin de son emploi; ou b) la date d'expiration initiale des attributions. M. Francella est assujetti à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation d'une durée de un an après la cessation de ses fonctions à l'égard des employés, ainsi qu'à une obligation de confidentialité. Si M. Francella ne respecte pas ces obligations, le FPI est en droit de présenter une demande d'injonction et d'intenter tout autre recours judiciaire qui s'impose.

M<sup>me</sup> Harnick, première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale du FPI First Capital, a conclu avec le FPI un contrat d'emploi aux termes duquel elle reçoit un salaire de base annuel et peut recevoir une prime aux termes du plan de primes incitatives annuelles en espèces du FPI et participer aux programmes de rémunération incitative à long terme du FPI selon sa performance et compte tenu des attributions effectuées aux autres membres de l'équipe de haute direction du FPI, selon ce qui aura été déterminé par le comité de rémunération. Son contrat d'emploi prévoit en outre que, s'il est mis fin à son emploi sans une cause juste et suffisante ou si elle démissionne « à bon droit » (au sens attribué à ce terme ci-après) dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, elle recevra une somme égale au salaire de base, à la prime, aux avantages sociaux et indirects touchés sur un an, et les droits à toutes ses UPI, ses UPP (le facteur d'ajustement de la performance étant établi à la seule et

absolue appréciation du comité de rémunération pour les UPP) et ses options sur parts seront immédiatement acquis; les UPI et les UPP seront rachetées immédiatement et les options sur parts pourront être exercées jusqu'à la première des dates suivantes à survenir : a) 60 jours après la date de la fin de son emploi; ou b) la date d'expiration initiale des attributions. M<sup>me</sup> Harnick est assujettie à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation d'une durée de un an après la cessation de ses fonctions à l'égard des employés, ainsi qu'à une obligation de confidentialité. Si M<sup>me</sup> Harnick ne respecte pas ces obligations, le FPI est en droit de présenter une demande d'injonction et d'intenter tout autre recours judiciaire qui s'impose.

Aux termes des contrats d'emploi de MM. Robins et Francella et de ceux de M<sup>mes</sup> Harnick et Brekken, « à bon droit » s'entend de ce qui suit : a) la diminution du salaire que lui verse le FPI; b) la prise par le FPI d'une mesure qui aurait une incidence défavorable importante sur la participation du membre de la haute direction visé au programme de rémunération incitative, au régime de retraite ou aux autres régimes d'avantages sociaux auxquels il participe, notamment l'assurance vie, l'assurance soins médicaux et l'assurance accidents, ou qui aurait pour effet de réduire sensiblement les avantages dont il bénéficie dans le cadre de ceux-ci; c) le non-paiement à l'échéance par le FPI d'une somme due au membre de la haute direction visé; d) le manquement du FPI à l'une de ses obligations importantes prévues dans le contrat d'emploi du membre de la haute direction visé; e) la relocalisation du bureau principal où le membre de la haute direction visé exerce ses fonctions à plus de 50 kilomètres de son emplacement actuel; f) un changement défavorable important dans les fonctions ou les responsabilités du membre de la haute direction visé ou dans ses liens hiérarchiques; et g) tout autre motif qui, de l'avis d'un tribunal compétent, constituerait un congédiement déguisé.

### ***Paielements en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle***

Le tableau qui suit présente les paiements que la Société effectuerait dans le cas d'une cessation d'emploi ou d'un changement de contrôle survenu le 31 décembre 2020. Les sommes indiquées sont déterminées aux termes du contrat d'emploi ou du contrat de services, selon le cas, de chacun des membres de la haute direction visés. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des circonstances, y compris la cessation d'emploi, qui donneraient lieu à des paiements ou à des indemnités, voir la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle* » ci-dessus.

#### ***Adam E. Paul***

<b>Nom</b>	<b>Cessation d'emploi sans une cause juste et suffisante, démission à bon droit<sup>1)</sup> dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, ou invalidité</b>	<b>Changement de contrôle</b>	<b>Décès ou départ à la retraite</b>
Adam E. Paul, président et chef de la direction	Somme de 7 110 742 \$ répartie comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 700 000 \$ (2 x son salaire de base)</li> <li>• 1 690 000 \$ (2 x la prime moyenne qui lui a été versée pour les deux derniers exercices terminés)</li> <li>• 8 600 \$ (2 x le coût annuel de ses régimes d'avantages sociaux)</li> <li>• 90 400 \$ (coût de ses avantages indirects pour une période de 24 mois, y compris les cotisations au titre des REER et l'allocation d'automobile)</li> <li>• 3 622 742 \$ (valeur monétaire de l'ensemble des UPP attribuées dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi)</li> <li>• 0 \$<sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2019 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)</li> </ul>	0 \$ <sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)	En cas de décès : 3 622 742 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date du décès).  En cas de départ à la retraite, les droits aux UPP attribuées continuent de s'acquérir conformément aux modalités du plan d'attribution d'UPI, comme si M. Paul était toujours un employé actif du FPI First Capital.

1) Voir la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle* » pour obtenir la définition du terme « à bon droit ».

2) Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.

## Jordan Robins

Nom	Cessation d'emploi sans une cause juste et suffisante, démission à bon droit <sup>1)</sup> dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, ou invalidité	Changement de contrôle	Décès ou départ à la retraite
Jordan Robins, vice-président directeur et chef de l'exploitation	Somme de 2 086 448 \$ répartie comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 510 000 \$ (1 x son salaire de base)</li> <li>• 419 250 \$ (1 x la prime moyenne qui lui a été versée pour les deux derniers exercices terminés)</li> <li>• 4 500 \$ (coût de ses régimes d'avantages sociaux pour une période de 12 mois)</li> <li>• 39 200 \$ (coût de ses avantages indirects pour une période de 12 mois, y compris les cotisations au titre des REER et l'allocation d'automobile)</li> <li>• 1 113 498 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi)</li> <li>• 0 \$<sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)</li> </ul>	0 \$ <sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)	En cas de décès : 1 113 498 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi).  En cas de départ à la retraite, les droits aux UPP attribuées continuent de s'acquérir conformément aux modalités du plan d'attribution d'UPI, comme si M. Robins était toujours un employé actif du FPI First Capital.

1) Voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle » pour obtenir la définition du terme « à bon droit ».

2) Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.

**Kay Brekken<sup>1)</sup>**

<b>Nom</b>	<b>Cessation d'emploi sans une cause juste et suffisante, démission à bon droit<sup>2)</sup> dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, ou invalidité</b>	<b>Changement de contrôle</b>	<b>Décès ou départ à la retraite</b>
Kay Brekken, vice-présidente directrice et chef des finances	Somme de 2 937 617 \$ répartie comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>• 960 000 \$ (2 x son salaire de base)</li><li>• 807 795 \$ (2 x la prime moyenne qui lui a été versée pour les deux derniers exercices terminés)</li><li>• 9 400 \$ (coût de ses régimes d'avantages sociaux pour une période de 24 mois)</li><li>• 78 400 \$ (coût de ses avantages indirects pour une période de 24 mois, y compris les cotisations au titre des REER et l'allocation d'automobile)</li><li>• 1 082 022 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi)</li><li>• 0 \$<sup>3)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)</li></ul>	0 \$ <sup>3)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)	En cas de décès : 1 082 022 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi).  En cas de départ à la retraite, les droits aux UPP attribuées continuent de s'acquérir conformément aux modalités du plan d'attribution d'UPI, comme si M <sup>me</sup> Brekken était toujours une employée active du FPI First Capital.

1) M<sup>me</sup> Brekken est partie à la retraite le 26 février 2021.

2) Voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle » pour la définition de « à bon droit ».

3) Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.

***Carmine Francella***

<b>Nom</b>	<b>Cessation d'emploi sans une cause juste et suffisante, démission à bon droit<sup>1)</sup> dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, ou invalidité</b>	<b>Changement de contrôle</b>	<b>Décès ou départ à la retraite</b>
<p>Carmine Francella, premier vice-président, Location</p>	<p>Somme de 914 716 \$ répartie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 350 000 \$(1 x son salaire de base)</li> <li>• 143 255 \$ (1 x la prime qui lui a été versée pour le dernier exercice terminé)</li> <li>• 4 500 \$ (coût de ses régimes d'avantages sociaux pour une période de 12 mois)</li> <li>• 39 200 \$ (coût de ses avantages indirects pour une période de 12 mois, y compris les cotisations au titre des REER et l'allocation d'automobile)</li> <li>• 416 961 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi)</li> <li>• 0<sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)</li> </ul>	<p>0 \$<sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)</p>	<p>En cas de décès : 416 961 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi).</p> <p>En cas de départ à la retraite, les droits aux UPP attribuées continuent de s'acquérir conformément aux modalités du plan d'attribution d'UPI, comme si M. Francella était toujours un employé actif du FPI First Capital.</p>

1) Voir la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle* » pour la définition de « à bon droit ».

2) Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.

**Alison Harnick**

<b>Nom</b>	<b>Cessation d'emploi sans une cause juste et suffisante, démission à bon droit<sup>1)</sup> dans les 12 mois suivant un changement de contrôle, ou invalidité</b>	<b>Changement de contrôle</b>	<b>Décès ou départ à la retraite</b>
Alison Harnick, première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale	Somme de 802 548 \$ répartie comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 320 000 \$ (1 x son salaire de base)</li> <li>• 130 325 \$ (1 x la prime qui lui a été versée pour le dernier exercice terminé)</li> <li>• 4 300 \$ (coût de ses régimes d'avantages sociaux pour une période de 12 mois)</li> <li>• 39 200 \$ (coût des avantages indirects pour pour une période de 12 mois, y compris les cotisations au titre des REER et l'allocation d'automobile)</li> <li>• 347 923 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi)</li> <li>• 0 \$<sup>2)</sup> (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)</li> </ul>	0 \$ <sup>2)</sup> \$ (valeur au 31 décembre 2020 de l'ensemble des options sur parts dans le cours dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2020)	En cas de décès : 347 923 \$ (valeur monétaire des UPP dont les droits sont acquis par anticipation – l'ensemble des droits aux UPP (et des droits aux unités de parts attribuées à titre de distributions connexes) sont acquis par anticipation immédiatement avant la date de cessation d'emploi).  En cas de départ à la retraite, les droits aux UPP attribuées continuent de s'acquérir conformément aux modalités du plan d'attribution d'UPI, comme si M <sup>me</sup> Harnick était toujours une employée active du FPI First Capital.

1) Voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Dispositions en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle » pour obtenir la définition du terme « à bon droit ».

2) Au 31 décembre 2020, aucune des options sur parts n'était dans le cours.

## INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES RÉUNIONS DES FIDUCIAIRES

### Analyse de la rémunération

#### Rémunération des fiduciaires

Les objectifs de la politique de rémunération des fiduciaires du FPI First Capital sont les suivants :

1. Aligner les intérêts des fiduciaires sur ceux des porteurs de parts du FPI;
2. Attirer des fiduciaires qui contribueront au succès du FPI, les maintenir en poste et les motiver;
3. Offrir une rémunération juste et concurrentielle qui tient compte du temps devant être consacré aux fonctions de fiduciaire ainsi que des risques et des responsabilités associés au fait d'être administrateur;
4. Offrir une rémunération qui tient compte du mode de rémunération des fiduciaires d'entités canadiennes ouvertes comparables et des sommes qui leur sont versées.

#### FAITS SAILLANTS SUR LA RÉMUNÉRATION DES FIDUCIAIRES

- 73 % de la rémunération a été versée sous forme d'UPD.
- En 2020, tous les fiduciaires remplissaient ou dépassaient les exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres, selon le cas.
- Le FPI est doté d'une politique de récupération en matière de rémunération pour les membres de la direction générale et les fiduciaires.
- Structure de provisions sur honoraires annuels fixes pour la rémunération des fiduciaires.
- Les fiduciaires n'ont pas le droit de participer au plan d'options.

Nous examinons régulièrement notre programme de rémunération des fiduciaires pour nous assurer que nous demeurons concurrentiels et que nous pouvons attirer des fiduciaires de qualité pour siéger à notre conseil. La dernière modification apportée à la structure du programme de rémunération des fiduciaires remonte à 2016; l'ancienne rémunération des administrateurs de la Société, composée d'une provision sur honoraires annuels de base et de jetons de présence aux réunions, a alors été remplacée par une provision sur honoraires annuels fixes. Une somme supplémentaire au titre de la provision sur honoraires est versée au président du conseil, aux présidents des comités du conseil ainsi qu'aux membres du comité d'audit, dans chaque cas en reconnaissance et en proportion des responsabilités supplémentaires associées aux fonctions exercées par ces personnes. La structure de provisions sur honoraires annuels fixes a été établie parce que nous sommes d'avis que ce type de structure de rémunération des fiduciaires est conforme aux bonnes pratiques. La dernière modification apportée au niveau de rémunération remonte au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le comité de rémunération revoit chaque année le caractère adéquat et la forme de la rémunération des fiduciaires. En 2020, la rémunération des fiduciaires se composait des éléments suivants :

- une provision sur honoraires annuels pour les fiduciaires externes (soit tous les fiduciaires sauf M. Paul) qui se composent d'une somme en espèces fixe et d'UPD;
- une somme supplémentaire au titre de la provision sur honoraires annuels pour l'administrateur principal (jusqu'au 4 juin 2019, date à laquelle M. McDonell a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur principal de la Société et a été nommé en remplacement de M. Segal au poste de président du conseil), les présidents des comités (sauf le président du comité d'investissement) et les membres du comité d'audit (sauf le président du comité d'audit, qui reçoit une provision sur honoraires annuels à ce titre).

### *Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération*

Lorsqu'il examine le caractère adéquat et la forme de la rémunération de nos fiduciaires, le comité de rémunération tient compte de la rémunération des fiduciaires d'un groupe de FPI comparables. Les FPI faisant partie du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération des fiduciaires sont indiquées dans le tableau ci-après. Il s'agit du même groupe de sociétés comparables que celui qui est utilisé aux fins de l'examen de la rémunération des membres de la haute direction, qui a été établi en consultation avec les conseillers en rémunération externes du FPI en fonction de divers facteurs, dont les produits des activités ordinaires annuels, le total de l'actif, la capitalisation boursière, la valeur de l'entreprise, les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation, les caractéristiques des actifs, l'emplacement géographique des activités et la structure de propriété de l'entreprise. Un critère de sélection spécifique de 0,5 fois à 2,0 fois la valeur de l'entreprise a été appliqué.

Le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération est constitué de nombreuses organisations de taille similaire dans des secteurs d'activité connexes. Un sous-ensemble de ce groupe, composé de FPI canadiens cotés en bourse, a ensuite été analysé plus en détail. Ce sous-ensemble ressemble beaucoup à notre groupe de sociétés comparables de 2019, auquel a été ajoutée une entité comparable. Le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération n'a pas été changé pour 2021. Le tableau suivant présente le groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération pour 2020.

<b>Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération pour 2020</b>	
Canadian Apartment REIT <sup>1)</sup>	FPI Propriétés de Choix <sup>1)</sup>
Chartwell résidences pour retraités <sup>1) 2)</sup>	FPI RioCan <sup>1)</sup>
CI Financial Corp.	H&R REIT <sup>1)</sup>
Colliers International Group Inc.	Metro Inc.
Dollarama Inc.	SmartCentres REIT <sup>1)</sup>
Empire Company Limited	Société financière IGM Inc.
FirstService Corporation	Stantec Inc.
FPI Allied <sup>1)</sup>	WSP Global Inc.

1) Sous-ensemble de FPI canadiens.

2) FPI comparable ajouté au groupe de 2019.

Afin de s'assurer que ses programmes de rémunération des fiduciaires sont concurrentiels, le FPI évalue les niveaux de rémunération en les comparant chaque année à ceux du marché. Le comité de rémunération a examiné les rapports comparatifs portant sur la rémunération de 2020 dans lesquels la rémunération des fiduciaires du FPI a été comparée avec celle du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la rémunération. À la suite de cet examen, en février 2020, avec l'aide des conseillers externes du FPI en matière de rémunération, le comité de rémunération a approuvé une augmentation de la rémunération des fiduciaires afin de la faire concorder davantage avec celle versée par ses sociétés comparables. Toutefois, en raison de l'impact négatif de la COVID-19 sur les activités du FPI à compter de mars 2020, le comité de rémunération a décidé de repousser cette augmentation à 2021.

Le tableau ci-après présente les honoraires que nos fiduciaires externes (c.-à-d. tous les fiduciaires autres que M. Paul) avaient le droit de recevoir en 2020. On trouvera un résumé de la rémunération gagnée par M. Paul pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 sous la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés* ».

RÉMUNÉRATION DES FIDUCIAIRES	MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION
Provision sur honoraires annuels – Président du conseil	275 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Fiduciaire principal	20 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Fiduciaires externes	65 000 \$ sous forme d'UPD et 50 000 \$ en espèces ou sous forme d'UPD
Provision sur honoraires annuels – Président du comité d'audit	20 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Membres du comité d'audit (sauf le président)	5 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Président du comité de rémunération	10 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Président du comité de gouvernance	10 000 \$

Le tableau ci-après présente les honoraires que nos fiduciaires externes ont le droit de recevoir en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

RÉMUNÉRATION DES FIDUCIAIRES	MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION
Provision sur honoraires annuels – Président du conseil	275 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Fiduciaires externes	165 000 \$ - 40 % en espèces et 60 % sous forme d'UPI
Provision sur honoraires annuels – Membres de deux comités du conseil ou plus	5 000 \$ (5 000 \$ de moins pour les membres d'un seul comité du conseil)
Provision sur honoraires annuels – Président du comité d'audit	25 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Président du comité de rémunération	15 000 \$
Provision sur honoraires annuels – Président du comité de gouvernance	15 000 \$

### Tableau de la rémunération des fiduciaires

Le tableau suivant présente la rémunération gagnée par chacun des fiduciaires externes du FPI et des anciens administrateurs de la Société (c.-à-d. tous les fiduciaires et anciens administrateurs autres que M. Paul) en 2020, en fonction de la grille d'honoraires. En 2020, 73 % de la rémunération totale des fiduciaires externes a été versée sous forme d'UPD. On trouvera un résumé de la rémunération gagnée par M. Paul pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 sous la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés* ».

FIDUCIAIRE EXTERNE	PROVISION SUR HONORAIRES ANNUELS EN ESPÈCES (\$)	PROVISION SUR HONORAIRES ANNUELS SOUS FORME D'UPD (\$)	RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX PRÉSIDENTS DES COMITÉS (\$)	RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX MEMBRES DES COMITÉS (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE	
						ESPÈCES	UPD <sup>1)</sup>
Jon N. Hagan	50 000	65 000	-	5 000	120 000	46 %	54 %
Leonard Abramsky	50 000	65 000	-	-	115 000	43 %	57 %
Paul Douglas	50 000	65 000	-	5 000	120 000	0 %	100 %
Annalisa King	50 000	65 000	10 000	5 000	130 000	0 %	100 %
Al Mawani	50 000	65 000	20 000	-	135 000	0 %	100 %
Bernard McDonell	151 724	123 276	-	-	275 000	55 %	45 %
Andrea Stephen	50 000	65 000	10 000	-	125 000	27 %	73 %
Dori Segal	45 742	59 464	-	-	105 206	43 %	57 %
<b>Total</b>	<b>497 466</b>	<b>572 740</b>	<b>40 000</b>	<b>15 000</b>	<b>1 125 206</b>	<b>27 %</b>	<b>73 %</b>

- 1) En 2020, les fiduciaires pouvaient choisir de recevoir une partie (ou la totalité) de leur rémunération sous forme d'UPD. La rémunération minimale qui devait être versée sous forme d'UPD était de 65 000 \$ par année, mais la majorité des fiduciaires ont choisi de recevoir plus que la rémunération minimale sous cette forme. M<sup>me</sup> King et MM. Mawani et Douglas ont choisi de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme d'UPD. Ce choix s'applique en 2021 et continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'ils donnent un avis contraire ou se retirent du conseil.

### Réunions tenues par le conseil et présence

Le tableau ci-après indique les réunions du conseil et des comités auxquelles les fiduciaires ont assisté au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020. La présence des fiduciaires aux réunions est essentielle dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités. On s'attend à ce que les fiduciaires assistent à toutes les réunions du conseil et de ses comités auxquels ils siègent, à moins que les circonstances ne le permettent pas.

TABLEAU SOMMAIRE DES PRÉSENCES AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS												
FIDUCIAIRE	RÉUNIONS DU CONSEIL		RÉUNIONS DU COMITÉ D'AUDIT		RÉUNIONS DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION		RÉUNIONS DU COMITÉ DE GOUVERNANCE		RÉUNIONS DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT <sup>1)</sup>		ENSEMBLE DES RÉUNIONS	
Bernard McDonell	19/19	100 %	S.O.	S.O.	4/4	100 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	23/23	100 %
Adam E. Paul	19/19	100 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	19/19	100 %
Leonard Abramsky	19/19	100 %	S.O.	S.O.	4/4	100 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	23/23	100 %
Paul Douglas	19/19	100 %	4/4	100 %	S.O.	S.O.	4/4	100 %	S.O.	S.O.	27/27	100 %
Jon N. Hagan	19/19	100 %	4/4	100 %	S.O.	S.O.	4/4	100 %	S.O.	S.O.	27/27	100 %
Annalisa King	19/19	100 %	4/4	100 %	S.O.	S.O.	4/4	100 %	S.O.	S.O.	27/27	100 %
Al Mawani	19/19	100 %	4/4	100 %	4/4	100 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	27/27	100 %
Dori J. Segal	19/19	100 %	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	19/19	100 %
Andrea Stephen	19/19	100 %	S.O.	S.O.	4/4	100 %	4/4	100 %	S.O.	S.O.	27/27	100 %
<b>TAUX D'ASSIDUITÉ GLOBAL</b>	<b>100 %</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>		<b>100 %</b>	

1) Le comité d'investissement n'a pas tenu de réunion en 2020 étant donné qu'il n'y a pas eu d'opérations à approuver dans les limites de sa responsabilité (soit de 30 à 90 millions de dollars pour les immeubles productifs de revenus et de 10 à 30 millions de dollars pour les terrains vacants).

### Plan d'attribution d'unités de parts différées des fiduciaires

Aux termes de l'arrangement, l'ancien plan d'attribution d'unités d'actions différées (le « plan d'attribution d'UAD ») a été remplacé par le plan d'attribution d'unités de parts différées (le « plan d'attribution d'UPD »), avec prise d'effet le 30 décembre 2019, qui prévoit l'émission de parts du Fonds (entre autres modifications d'ordre administratif) et, dans le cadre de ce remplacement, chaque unité d'action différée (« UAD ») en cours a été échangée contre une unité de part différée (« UPD ») puis annulée. Les modalités et conditions importantes des UPD de remplacement sont sensiblement les mêmes que celles des UAD contre lesquelles elles ont été échangées, si ce n'est que les UPD doivent toujours être réglées sous forme de parts du Fonds nouvellement émises et qu'elles seront régies par les modalités du régime d'attribution d'UPD. Dans les présentes, toute mention d'UPD attribuées avant le 30 décembre 2019 renvoie à des UAD.

Le conseil a délégué au comité de rémunération la responsabilité d'administrer le plan d'attribution d'UPD. Le plan d'attribution d'UPD a été adopté dans le but d'aligner les intérêts à long terme des fiduciaires sur ceux des porteurs de parts du FPI.

<b>Forme des attributions</b>	<p>Les fiduciaires qui ne sont pas des employés reçoivent une partie de leur provision sur honoraires annuels sous forme d'UPD, et ils peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur autre rémunération à titre de fiduciaires sous forme d'UPD. Chaque UPD représente le droit pour le fiduciaire admissible de se faire attribuer, sur une base différée, une part du Fonds nouvellement émise.</p> <p>Les UPD sont attribuées le jour ouvrable suivant le dernier jour de chaque trimestre d'exercice. Le nombre d'UPD attribuées à chaque fiduciaire qui n'est pas un employé qui choisit de recevoir des UPD est établi en divisant le montant de la rémunération trimestrielle du fiduciaire qui doit être versée sous forme d'UPD par le cours moyen pondéré des parts du Fonds à la TSX pour la période de 10 jours de bourse se terminant le jour de bourse précédant la date d'attribution des UPD. Lorsqu'une distribution est versée à l'égard des parts du Fonds, chaque fiduciaire qui n'est pas un employé se voit attribuer des UPD additionnelles dont la valeur équivaut à la distribution versée à l'égard d'un nombre équivalent de parts du Fonds. Tous les droits aux UPD sont acquis à la date d'attribution.</p>
<b>Participants</b>	Les fiduciaires qui ne sont pas des employés.
<b>Cessation des fonctions de fiduciaire externe</b>	Si un fiduciaire qui n'est pas un employé cesse, pour une autre raison que son décès, d'être fiduciaire du FPI ou d'une filiale du FPI, les UPD qu'il détient sont portées au crédit du compte à la première des éventualités suivantes à survenir : (i) la réception, par le FPI, de l'avis donné par le fiduciaire de son intention de faire racheter ces UPD ou (ii) le 15 décembre de la première année civile commençant après la date à laquelle le fiduciaire qui n'est pas un employé prend sa retraite ou cesse autrement d'occuper son poste de fiduciaire. Les UPD qui sont portées au crédit du compte seront rachetées dans les sept jours suivant la date à laquelle elles sont portées au crédit du compte. Dans le cas du décès d'un fiduciaire qui n'est pas un employé, le FPI rachètera dans les 90 jours suivant le décès toutes les UPD que celui-ci détenait.
<b>Paiement</b>	Chaque UPD sera rachetée en contrepartie de une part du Fonds. Les fiduciaires qui ne sont pas des employés n'ont rien à payer pour les parts du Fonds acquises au moment du rachat d'UPD. Lorsqu'un fiduciaire qui n'est pas un employé cesse d'être membre du conseil, les UPD peuvent être rachetées.
<b>Cession</b>	Les UPD sont cessibles ou transférables uniquement par testament ou en vertu des lois sur la succession héréditaire et la distribution successorale.

Le plan d'attribution d'UPD a été modifié le 1<sup>er</sup> mars 2021 en vue de remplacer la définition de « cours de référence » (*market price*), qui était le CMPV sur cinq jours, par le CMPV sur 10 jours, afin de réduire l'incidence de la volatilité du marché et par souci de cohérence avec le plan d'attribution d'UPI. Le texte intégral du plan d'attribution d'UPD modifié et mis à jour a été déposé publiquement le 19 mars 2021 et peut être consulté sur SEDAR sous le profil d'émetteur du FPI First Capital au [www.sedar.com](http://www.sedar.com). On trouvera le résumé des modifications apportées à la structure du PILT sous la rubrique « *Rémunération incitative à long terme – Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres* » ci-dessus.

#### Limites

Sous réserve de la limite générale qui s'applique au nombre de parts du Fonds pouvant être émises dans le cadre du plan d'attribution d'UPD, le nombre maximal de parts du Fonds disponibles aux fins d'émission dans le cadre de ce plan correspond :

- (i) à 5 % des parts du Fonds alors émises et en circulation, dans le cas d'un participant au plan;
- (ii) à 10 % des parts du Fonds alors émises et en circulation, dans le cas des initiés du FPI.

Le nombre de titres émis au cours d'une année ou pouvant être émis à tout moment à des initiés du FPI dans le cadre du plan d'attribution d'UPD et de tous les autres mécanismes de rémunération en titres du FPI ne doit en aucun cas correspondre à plus de 10 % du nombre total de titres émis et en circulation du FPI.

Le tableau suivant présente le nombre de parts du Fonds déjà émises et le nombre de parts du Fonds disponibles aux fins d'émission future dans le cadre du plan d'attribution d'UPD.

Au 31 décembre 2020	Nombre de parts du Fonds	
	Nombre	En % du nombre en circulation
Nombre maximal de parts du Fonds approuvées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'attribution d'UPD	815 000	0,37 %
Nombre d'UPD qui ont été attribuées dans le cadre du plan d'attribution d'UPD, mais qui n'ont pas encore été rachetées	365 731	0,17 %
Nombre de parts du Fonds disponibles aux fins de l'attribution future d'UPD dans le cadre du plan d'attribution d'UPD	73 518	0,03 %

#### *Taux d'épuisement annuel aux termes du plan d'attribution d'UPD au 31 décembre 2020*

Exercice	Nombre d'UPD attribuées	Taux d'épuisement (en % du nombre moyen pondéré de parts du Fonds en circulation pendant l'exercice applicable)	Nombre moyen pondéré de parts du Fonds en circulation pendant l'exercice applicable
2020	59 090	0,03 %	219 419 356
2019	31 009	0,01 %	229 399 779
2018	27 645	0,01 %	249 348 569

#### *Modification, suspension ou dissolution du plan d'attribution d'UPD*

Le comité de rémunération peut à tout moment modifier, suspendre ou dissoudre le plan d'attribution d'UPD conformément à la législation, à la réglementation, aux règles boursières ou aux exigences en matière de comptabilité ou d'audit applicables, sous réserve de toute approbation requise des porteurs de parts ou des autorités de réglementation et avec le consentement de tout participant dont les UPD en cours seraient visées par un changement défavorable important.

Les modifications suivantes apportées au plan d'attribution d'UPD sont assujetties à l'approbation des porteurs de parts :

- l'augmentation du nombre de parts du Fonds pouvant être émises dans le cadre du plan d'attribution d'UPD, y compris l'augmentation en vue d'atteindre un nombre fixe de parts du Fonds ou le remplacement d'un nombre maximal fixe de parts du Fonds par un pourcentage fixe maximal;
- une modification visant à élargir les catégories de personnes admissibles;
- la prolongation de la durée de droits attribués dans le cadre du plan au-delà de la date d'expiration initiale;
- une modification ayant pour effet de permettre le transfert d'une UPD autrement que par voie de succession testamentaire ou non testamentaire;
- une modification visant à supprimer le plafond de participation des initiés ou à permettre son dépassement;

- la modification des dispositions de modification, de suspension ou de dissolution du plan d'attribution d'UPD;
- toute modification qui, aux termes de la législation applicable, doit être approuvée par les porteurs de parts.

Certaines autres modifications apportées au plan d'attribution d'UPD ne sont pas assujetties à l'approbation des porteurs de parts, notamment celles qui suivent :

- les modifications d'ordre administratif;
- les modifications nécessaires pour assurer le respect de la législation;
- les modifications nécessaires aux fins d'un traitement avantageux aux termes de la législation fiscale;
- les modifications nécessaires aux fins de la suspension ou de la dissolution du plan d'attribution d'UPD.

### Attributions en vertu d'un plan incitatif – UPD

Le tableau ci-après présente les renseignements indiqués ci-dessous sur les UPD détenues par les fiduciaires qui ne sont pas des employés :

- *Attributions fondées sur des parts – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice* correspond au montant que les fiduciaires qui ne sont pas des employés ont reçu sous forme d'UPD en 2020, évalué aux dates d'attribution. Ce montant inclut toutes les UPD dont les droits étaient acquis à la date d'attribution et les UPD attribuées à titre d'équivalents de dividendes en 2020.
- *Attributions fondées sur des parts – Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des parts dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)* correspond à toutes les UPD des fiduciaires qui sont en cours au 31 décembre 2020. Les UPD ne seront payées qu'au moment où le fiduciaire cesse d'être membre du conseil. Les UPD ont été évaluées à 13,55 \$ chacune, soit le cours de clôture des parts du Fonds à la TSX le 31 décembre 2020.

Nom	Attributions fondées sur des parts (UPD)	
	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>1)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des parts dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (UPD en cours) (\$)
Jon N. Hagan	156 821	1 535 161
Leonard Abramsky	68 148	92 343
Paul Douglas	124 619	151 069
Annalisa King	148 747	387 259
Al Mawani	145 995	264 293
Bernard McDonell	225 380	1 739 346
Dori Segal	60 801	61 341
Andrea Stephen	132 250	724 844

1) Les droits aux UPD sont acquis à l'attribution des UPD, et celles-ci peuvent être rachetées uniquement lorsque le fiduciaire prend sa retraite ou cesse d'être membre du conseil pour un autre motif. La valeur susmentionnée comprend toutes les UPD dont les droits étaient acquis à la date d'attribution et les UAD attribuées à titre d'équivalents de distributions en 2020, évaluées aux dates d'attribution.

**INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS  
SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Le tableau suivant présente, en date du 31 décembre 2020, de l'information concernant les parts du Fonds qui peuvent être émises dans le cadre des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres du FPI.

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options sur parts en cours et au rachat des unités en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options sur parts et des unités en cours	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres pouvant être émis à l'égard des options sur parts et des unités en cours)
<b>Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres</b>			
Plan d'options	7 103 050	20,20 \$	4 580 485
Plan d'attribution d'UPD	365 731	S.O.	73 518
Plan d'attribution d'UPI (y compris les UPP)	785 252	S.O.	420 166
<b>Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres</b>			
	--	--	--
Total	8 254 032	20,20 \$	5 074 169

## NOS PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Nous sommes d'avis qu'une gouvernance saine et efficace est essentielle à notre bonne performance. Nous avons adopté un cadre de gouvernance qui reflète nos valeurs et qui garantit l'application de pratiques de gouvernance efficaces et l'indépendance du conseil par rapport à la direction. Le comité de gouvernance et le conseil examinent régulièrement les divers éléments de notre vision globale en matière de gouvernance, y compris les pratiques et les procédures en matière de gouvernance, pour s'assurer qu'elles sont conformes aux lignes directrices prévues dans *l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et qu'elles traitent adéquatement des autres grandes questions de gouvernance. Le texte qui suit est une description de nos pratiques de gouvernance qui tient compte des exigences du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

### Information sur le conseil

#### *Indépendance du conseil*

La composition et les procédures du conseil visent à permettre à ce dernier de fonctionner en toute indépendance de la direction ainsi qu'à promouvoir et à protéger les intérêts de tous les porteurs de parts. Le conseil estime que, à l'exception des périodes durant lesquelles des postes sont temporairement vacants, la majorité de ses membres devraient être « indépendants » au sens attribué à ce terme à l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, dans sa version modifiée à l'occasion (le « Règlement 52-110 »).

Le conseil examine annuellement l'indépendance de tous les fiduciaires. Pour faciliter cet examen, les fiduciaires doivent fournir au conseil des renseignements complets au sujet de leurs activités et de leurs autres relations avec le FPI et les membres du même groupe que nous ainsi qu'avec les membres de la haute direction et les membres du même groupe que ceux-ci. Les fiduciaires ont en tout temps l'obligation d'informer le conseil des changements importants ayant trait à leur situation ou à leurs relations, qui pourraient influencer sur l'appréciation de leur indépendance par le conseil. Dans le cadre de l'appréciation de l'indépendance, il est également tenu compte de la durée du mandat.

Le conseil a évalué l'indépendance de chaque fiduciaire et a établi que la majorité des candidats aux postes d'administrateur (soit huit sur neuf) sont indépendants. M. Paul, président et chef de la direction du FPI, n'est pas considéré comme indépendant. Les fiduciaires indépendants sont M<sup>mes</sup> King et Stephen et MM. Abramsky, Douglas, Hagan, Mawani, Segal et McDonell. MM. Hagan et Segal ne solliciteront pas

#### FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

- Le comité d'audit, le comité de rémunération et le comité de gouvernance sont entièrement composés d'administrateurs indépendants.
- 33 % des candidats aux postes de fiduciaire sont des femmes et 22 % d'entre eux font partie d'une minorité visible.
- Les exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres sont élevées.
- Les exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres continuent de s'appliquer au président et chef de la direction pendant l'année qui suit la date à laquelle il cesse d'exercer les fonctions de président et chef de la direction, sous réserve de certaines exceptions.
- Le FPI est doté d'une politique de récupération en matière de rémunération pour les membres de la haute direction et les fiduciaires.
- Il existe une politique d'anticouverture.
- Chaque année, le conseil et le comité de gouvernance travaillent au plan de relève du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction.
- Tous les comités ont des règles écrites.
- Il existe une politique sur la diversité du conseil.
- Il existe une politique sur les conflits d'intérêts à l'intention du conseil.
- Il existe des descriptions de poste pour le président du conseil, le fiduciaire principal, le chef de la direction et le chef des finances.

le renouvellement de leur mandat. Les deux nouveaux candidats, M<sup>me</sup> Botting et M. Clarke, sont indépendants.

### ***Mandat du conseil des fiduciaires***

Le conseil a adopté un mandat écrit officiel (le « mandat du conseil »), qui exprime l'engagement qu'a pris le FPI de maintenir des normes élevées en matière de gouvernance, pour aider le conseil à superviser la gestion de nos activités commerciales et de nos affaires internes, comme le prévoient la législation ainsi que les règles et les exigences boursières applicables. Le mandat du conseil est reproduit à l'annexe A de la présente circulaire et peut aussi être consulté sur notre site Web, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca). Le comité de gouvernance examine le mandat du conseil une fois l'an, ou plus souvent au besoin, et recommande au conseil les modifications qu'il juge nécessaires et appropriées compte tenu des besoins du FPI et de l'évolution de la législation et de la réglementation.

Le conseil voit au bon fonctionnement des affaires du FPI, directement et par l'intermédiaire de ses comités. Dans le cadre de son mandat, il s'efforce de toujours agir au mieux des intérêts du FPI. En outre, le conseil reconnaît l'importance d'accroître la valeur du placement de tous les porteurs de parts. Dans l'exercice de ses fonctions, le conseil nomme les membres de la haute direction du FPI et a régulièrement avec eux des entretiens au cours desquels il reçoit et examine des rapports sur nos activités. Le conseil tient les réunions régulières prévues au calendrier et se réunit au besoin dans l'intervalle pour étudier des questions précises ou effectuer des examens précis. En 2020, le conseil a tenu 19 réunions au total.

Pour s'acquitter de ses obligations et de ses responsabilités, le conseil assume notamment, directement ou par l'intermédiaire de ses comités, les fonctions suivantes : a) supervision de notre processus de planification stratégique et de nos stratégies commerciales générales ainsi que de leur mise en œuvre; b) évaluation et supervision de la gestion des principaux risques associés à nos activités, y compris les risques financiers et ceux qui sont liés à l'exploitation, à la réglementation et à l'environnement; c) élection ou nomination de nos membres de la haute direction, au besoin; d) supervision de nos plans et de nos politiques de rémunération des membres de la haute direction et de nos plans de relève, et examen de la performance de l'équipe de haute direction par rapport aux politiques d'entreprise et aux stratégies commerciales et à nos autres objectifs annuels et à long terme applicables; e) supervision de la culture d'entreprise, de l'engagement des employés, de la diversité et de l'inclusion ainsi que de la santé et la sécurité; supervision des politiques de communication avec les porteurs de parts, les investisseurs et le public et de leur mise en œuvre, y compris la communication en temps opportun de renseignements importants; et f) contrôle et évaluation de la portée, de la mise en œuvre et de l'intégrité de nos systèmes d'audit, de contrôle comptable interne et d'information de gestion.

Outre les questions qui doivent, de par la loi, être approuvées par le conseil, la direction soumet à l'approbation du conseil les décisions stratégiques clés. En plus d'approuver des mesures précises prises par le FPI, le conseil examine et approuve les rapports remis aux porteurs de parts, y compris les états financiers annuels et intermédiaires, de même que les documents établis en vue des assemblées des porteurs de parts. Le conseil approuve également nos stratégies commerciales générales ainsi que les plans d'affaires annuels que nous établissons pour atteindre les objectifs du FPI.

Le quorum pour traiter les questions à l'ordre du jour d'une réunion du conseil est constitué de la majorité des membres du conseil (à condition que la majorité des fiduciaires qui constituent le quorum soient des résidents du Canada). À toutes les réunions du conseil, chaque question est tranchée à la majorité des voix exprimées sur cette question; en cas d'égalité des voix, le président de la réunion n'a pas de voix prépondérante.

## ***Descriptions de poste***

Le conseil a adopté des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités (soit le comité d'audit, le comité de rémunération, le comité de gouvernance et le comité d'investissement), le président et chef de la direction et le chef des finances, dans lesquelles sont énoncées les obligations et les responsabilités de ces fiduciaires et de ces dirigeants. Le comité de gouvernance examine ces descriptions de poste à l'occasion.

## ***Relève et renouvellement du conseil***

Le comité de gouvernance est chargé d'examiner et de mettre en œuvre la planification de la relève du conseil.

## ***Composition du conseil***

Le comité de gouvernance est actuellement composé exclusivement de fiduciaires indépendants. Le comité est chargé d'examiner et d'évaluer la composition du conseil et fera des recommandations à celui-ci sur la nomination de nouveaux fiduciaires. Le comité trouvera, évaluera et recommandera des candidats aux postes d'administrateur, avec l'aide de la direction, d'autres fiduciaires et de conseillers externes, au besoin. Le comité appuie la nomination des fiduciaires indépendants et des fiduciaires choisis parmi l'équipe de haute direction. Le conseil est ainsi constitué de manière à assurer des délibérations saines menant à des discussions et à la prise de décisions objectives, équilibrées et éclairées.

La rubrique « *Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Élection des fiduciaires* » présente le nom de nos candidats aux postes de fiduciaire, ainsi que leurs lieu et pays de résidence, l'année de leur entrée au conseil, leurs fonctions principales et, s'il y a lieu, les autres entités dont ils sont fiduciaires/administrateurs et les comités dont ils sont membres. On y indique également le nombre de parts du Fonds, d'UPD et d'autres titres du FPI dont ils avaient la propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquels ils exerçaient une emprise à la fermeture des bureaux le 13 mai 2021.

La candidature de neuf fiduciaires a été proposée en vue de leur élection au conseil à l'assemblée. Le conseil juge que sa taille est appropriée, étant donné la nature de nos activités et la propriété actuelle de nos titres de capitaux propres.

Des neuf candidats proposés en vue de leur élection au conseil, trois, soit 33 %, sont des femmes, et deux, soit 22 %, font partie d'une minorité visible. M. Paul est considéré comme un fiduciaire non indépendant à l'heure actuelle. Les huit autres fiduciaires sont considérés comme des fiduciaires indépendants; trois d'entre eux, soit 38 %, sont des femmes et deux, soit 25 %, font partie d'une minorité visible.

Le conseil examine annuellement sa taille et sa composition et celles de ses comités et fait des recommandations sur toute modification qu'il est proposé d'apporter au conseil pour mener à bien notre stratégie et nos activités.

## ***Diversité du conseil et de la direction***

Le FPI First Capital adhère au principe selon lequel son conseil et sa direction doivent posséder un équilibre de compétences, d'expérience et de diversité de points de vue qui est pertinent pour les activités. Le FPI est d'avis qu'il est essentiel d'avoir un large éventail de points de vue et de pouvoir tirer parti d'une gamme diversifiée de compétences et de connaissances pour bien s'adapter à l'évolution constante et à la complexité de son entreprise. Dans cette optique, le conseil a adopté une politique écrite en matière de diversité (la « politique sur la diversité du conseil ») pour veiller à ce que la

diversité, y compris la diversité des genres, soit une considération essentielle dans l'établissement des priorités en matière de recrutement avant le début du processus de recherche et de sélection des fiduciaires. En outre, des caractéristiques expérientielles, telles que les expériences pratiques et sectorielles, les réalisations et la formation, de même que les caractéristiques démographiques, l'âge et les qualités personnelles sont également considérés comme des aspects importants pour garantir la diversité aux termes de la politique sur la diversité du conseil.

Le FPI est d'avis qu'un conseil diversifié, en mettant à profit les différences sur les plans des compétences, de l'expérience, du parcours professionnel, du genre, de l'appartenance ethnique, de l'âge, de l'expérience géographique et sectorielle, du nombre d'années de service et d'autres caractéristiques distinctives de ses membres, parvient ainsi à améliorer ses capacités de prise de décisions et de surveillance et à favoriser une meilleure gouvernance globalement. La diversité sera prise en compte dans le processus de recrutement des fiduciaires décrit ci-après afin d'établir la composition optimale du conseil. Malgré ce qui précède, toutes les nominations au conseil seront en tout temps fondées sur le mérite, compte tenu de l'efficacité globale du conseil.

Le conseil n'a pas adopté de cibles précises officielles pour la représentation des femmes, des autochtones (à savoir les Indiens, les Inuits et les Métis), des personnes handicapées<sup>1)</sup> et des minorités visibles (les personnes autres que les autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche) (collectivement, les « groupes désignés », au sens de l'article 3 de la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada)), étant donné que la diversité constitue déjà un facteur important qui est pris en compte dans le processus de recrutement des fiduciaires et, en définitive, parce que le conseil estime que son processus d'évaluation et de nomination des membres du conseil, jumelé à la mise en application de sa politique écrite en matière de diversité du conseil, est rigoureux, et, dans les faits, prend en considération et entraîne la diversité au sein du conseil. Le comité de gouvernance examine chaque année la structure et la diversité du conseil et établira des objectifs en matière de diversité, y compris la diversité des genres, relativement à la composition optimale du conseil dans le cadre du processus de recrutement.

*1) Les « personnes handicapées » sont définies comme étant les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : (i) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, (ii) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.*

Le Fonds s'engage à offrir un milieu de travail inclusif et diversifié et reconnaît que la diversité constitue un facteur important pour la création et le maintien en poste d'une équipe de direction générale efficace. Il n'a pas adopté de politique officielle ni de cibles précises en matière de diversité pour sa direction générale étant donné qu'il considère que les compétences, l'expérience, l'expertise, la personnalité et l'attitude d'un candidat sont les critères les plus importants qui doivent être pris en considération pour déterminer la valeur qu'une personne peut apporter au Fonds comme membre de la direction générale.

Au cours de 2020 et à ce jour en 2021, le Fonds a demandé aux candidats à un poste de fiduciaire et aux membres de la direction générale de répondre à un sondage afin d'établir le nombre et le pourcentage des personnes qui s'identifiaient comme faisant partie d'un ou de plusieurs des groupes désignés. La participation au sondage était volontaire; par conséquent, les résultats ne reflètent que les réponses des personnes qui ont décidé de participer au sondage et pourraient ne pas être entièrement représentatifs des groupes désignés au sein du conseil et de la direction générale.

Le Fonds a trois candidats à un poste de fiduciaire qui se sont identifiés comme étant des femmes, ce qui représente environ 33 % des membres du conseil, et deux candidats à un poste de fiduciaire qui se sont identifiés comme faisant partie d'une minorité visible, ce qui représente environ 22 % des membres

du conseil. Aucun candidat à un poste de fiduciaire ne s'est identifié comme étant un autochtone ou une personne handicapée.

La direction générale du Fonds représente environ 15 % du nombre total des employés du Fonds et compte 51 personnes occupant des postes de directeur, de directeur principal, de vice-président, de premier vice-président, de vice-président directeur et de président et chef de la direction. Ce groupe comprend 29 femmes, ce qui représente environ 57 % des membres de la direction générale, et 7 personnes qui se sont identifiées comme faisant partie d'une minorité visible, ce qui représente environ 14 % des membres de la direction générale. Aucun membre de l'équipe de la direction générale ne s'est identifié comme étant un autochtone ou une personne handicapée. Le Fonds veut attirer et maintenir en poste les fiduciaires, les membres de la haute direction et les membres de la direction générale les plus qualifiés et les plus chevronnés et reconnaît que la diversité constitue un facteur important pour la création et le maintien en poste d'une équipe de haute direction et de cadres supérieurs efficace.

#### *Femmes au sein de la haute direction*

Nous accordons de l'importance à la diversité des genres et croyons avoir une solide feuille de route en ce qui a trait à la représentation féminine au sein de notre équipe de haute direction et de notre organisation. Nous publions chaque année des statistiques sur nos employés dans notre rapport sur la responsabilité d'entreprise et la durabilité (le « rapport sur la responsabilité d'entreprise et la durabilité »), qui peut être consulté sur notre site Web au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca). Au 31 décembre 2020, les statistiques suivantes provenant de notre Société font état, à notre avis, de notre bilan positif relativement à la diversité des genres :

- les femmes représentent environ 58 % de notre personnel (y compris les employés à temps plein, les employés à temps partiel et les employés contractuels);
- sur les huit membres de notre équipe de haute direction, cinq, soit 63 %, sont des femmes. Sur les cinq membres de la haute direction visés, deux, soit 40 %, sont des femmes. Les postes de membres de la haute direction et de fiduciaires de nos principales filiales sont pourvus par la même équipe de haute direction;
- 29 des 51 membres de la direction générale, soit 57 %, sont des femmes;
- 56 % des postes professionnels/techniques et des postes de gestionnaires intermédiaires sont occupés par des femmes.

Lors du processus de recrutement de membres de la haute direction, nous tenons compte des qualités distinctives des candidats par rapport à la composition globale de notre équipe de haute direction, y compris le niveau de représentation féminine, et la sélection finale est toujours fondée sur le mérite. Nous ne nous sommes pas donné de cible à l'égard du nombre de femmes à la haute direction, car, étant donné la forte représentation féminine dans notre équipe de haute direction, la promotion de la diversité des genres fait déjà partie de notre culture d'entreprise et nous avons une feuille de route impressionnante à cet égard à tous les niveaux de l'organisation.

#### *Politique sur les conflits d'intérêts à l'intention du conseil*

Les fiduciaires doivent s'assurer de l'intégrité du processus décisionnel du conseil et veiller à ce que tous les membres du conseil soient libres de tout conflit réel ou potentiel lorsqu'ils prennent une décision. Les fiduciaires ont également le devoir fiduciaire d'éviter les conflits d'intérêts. Il est important que tous les fiduciaires comprennent leurs obligations en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Comme complément à ces obligations, le conseil a adopté une politique précise en matière de conflits d'intérêts qui s'applique à tous les fiduciaires du FPI First Capital et à tous les administrateurs de ses filiales. Les fiduciaires doivent signaler dès que possible tout conflit réel ou potentiel au président du conseil et au président du comité de gouvernance. De plus, étant donné la nature de l'entreprise du FPI,

chaque fiduciaire doit remettre au FPI une liste des propriétés situées au Canada dans lesquelles il peut avoir un droit de propriété, directement ou indirectement, à l'exception de sa résidence principale, ou des propriétés acquises pour son utilisation personnelle. Si un fiduciaire envisage d'acquérir une autre propriété qu'une résidence principale ou des propriétés pour son utilisation personnelle, il doit faire part de cette intention au chef de la direction du FPI en toute confidentialité et obtenir le consentement de celui-ci pour aller de l'avant avec son acquisition. Si le consentement n'est pas accordé, l'affaire sera soumise au comité de gouvernance afin que celui-ci l'examine à la demande du fiduciaire et/ou du chef de la direction.

### *Recrutement des fiduciaires*

Le comité de gouvernance, qui se compose actuellement exclusivement de fiduciaires indépendants, est chargé de trouver et de recommander au conseil des candidats appropriés pour siéger au conseil.

Le conseil, avec le concours du comité de gouvernance, s'est concentré sur le renouvellement du conseil au cours des dernières années. Dans le cadre de ces efforts de renouvellement, deux nouveaux fiduciaires indépendants ont été nommés en 2019. En 2021, le comité de gouvernance a retenu les services de Spencer Stuart & Associates (Canada) Ltd. (« Spencer Stuart ») pour l'assister dans la recherche de candidats indépendants. Dans le cadre de cette recherche, le comité de gouvernance a établi les compétences et les connaissances dont le conseil a besoin et a fixé les priorités de la mission de recrutement de Spencer Stuart. Spencer Stuart a collaboré avec le comité de gouvernance pendant une période de trois mois afin de dresser une liste courte de candidats choisis parmi une liste plus longue établie par les membres du conseil en poste du FPI et par Spencer Stuart. Chacun des membres du comité de gouvernance, le président du conseil et le chef de la direction du FPI ont examiné ces candidatures et rencontré les principaux candidats. Après de longues discussions et un examen approfondi, le conseil a finalement décidé d'inviter M<sup>me</sup> Sheila Botting et M. Ian Clarke à présenter leur candidature à un poste de fiduciaire indépendant lors de l'assemblée. Ces deux candidats sont hautement qualifiés et mettront au service du conseil une expérience et des compétences précieuses. De plus amples renseignements sur leur feuille de route respective sont présentés sous la rubrique « *Élection des fiduciaires* » de la présente circulaire. Si tous les candidats sont élus, six nouveaux membres seront entrés au conseil au cours des cinq dernières années.

Compte tenu de l'invitation faite à M<sup>me</sup> Botting et à M. Clarke de présenter leur candidature, MM. Segal et Hagan ne solliciteront pas le renouvellement de leur mandat à l'assemblée. M. Segal a été président et chef de la direction de la Société de 2000 à février 2015, et président du conseil de mai 2015 à mai 2019. M. Hagan était membre du conseil depuis 2003 et a occupé le poste de président du comité d'audit de 2014 à 2018.

Le conseil tient à exprimer sa reconnaissance à MM. Segal et Hagan pour leur importante contribution au FPI durant leur mandat.

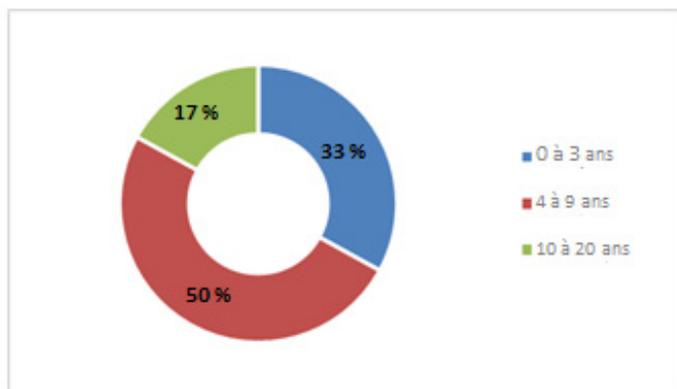
Le total de la rémunération versée à M. Hagan en 2021 s'est établi à 132 000 \$.

### *Politique de retraite et durée maximale des mandats*

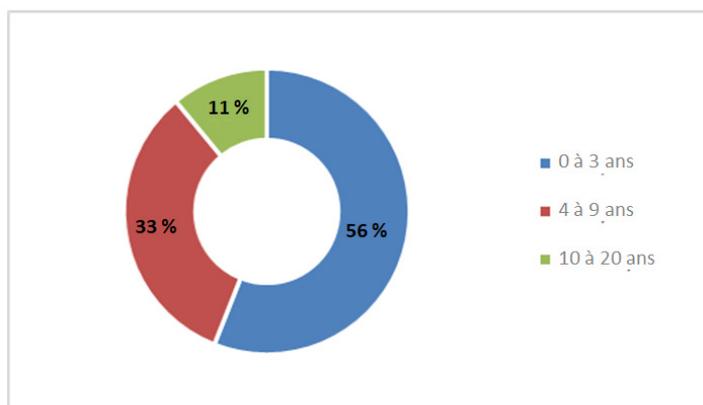
Le conseil n'a pas adopté de politique de retraite obligatoire ni prévu de durée maximale du mandat des fiduciaires. Il est d'avis que l'établissement de telles limites arbitraires n'est pas le moyen le plus efficace de garantir le renouvellement du conseil. Une telle politique pourrait entraîner le départ de fiduciaires qui ont acquis au fil du temps des connaissances précieuses sur notre stratégie, notre entreprise et nos activités et qui ont une mémoire institutionnelle dont peut profiter le conseil et la direction. Le conseil estime avoir réussi à renouveler sa composition de manière significative (voir la description ci-dessus) sans politique de retraite obligatoire ni durée maximale du mandat.

### *Durée du mandat au conseil*

Le graphique suivant présente la durée du mandat des membres de notre conseil en date du 13 mai 2021.



Le graphique suivant présente la durée du mandat des membres de notre conseil après l'assemblée (à supposer que tous les candidats aux postes de fiduciaire sont élus).



### ***Direction du conseil***

Conformément à son mandat, le conseil élit chaque année parmi ses membres un président qui, sauf dans des circonstances exceptionnelles, n'est pas le chef de la direction ni ne fait autrement partie de la direction. M. McDonnell est président du conseil depuis mai 2019. M. Segal a été président du conseil de la Société de mai 2015 à mai 2019, date à laquelle M. McDonnell a été nommé président du conseil. En tant que président du conseil, M. McDonnell est chargé de la gestion, de l'évolution et de la performance efficace du conseil ainsi que de la direction des fiduciaires dans le cadre des responsabilités que ceux-ci assument collectivement en ce qui a trait à la surveillance de la gestion des activités commerciales et des affaires internes du FPI. Le mandat du conseil renferme une description de poste qui énonce les obligations et les responsabilités du président du conseil.

Le mandat du conseil prévoit en outre que si, au cours d'une année, le président du conseil n'est pas un « fiduciaire indépendant », le conseil doit nommer parmi ses membres indépendants un fiduciaire principal. M. McDonnell a occupé ce poste de mars 2011 jusqu'à sa nomination au poste de président du conseil en mai 2019.

Le comité de gouvernance est chargé d'examiner et de recommander la mise en place de structures et de mécanismes pour assurer l'indépendance du conseil par rapport à la direction et éviter les conflits

d'intérêts. Le comité surveille les relations entre l'équipe de haute direction et le conseil et recommande des mesures permettant aux fiduciaires d'avoir accès aux membres de la haute direction et d'entretenir avec eux une relation efficace.

Dans le cadre de ses responsabilités, le président du conseil rencontre régulièrement les autres fiduciaires pour s'assurer que le conseil et ses comités sont en mesure de s'acquitter de leurs responsabilités respectives en toute indépendance de la direction. Les fiduciaires indépendants peuvent également se réunir séparément; ces réunions sont présidées par le président du conseil, qui informe ensuite la direction des questions qui y sont traitées dans la mesure où celle-ci doit y donner suite. Le comité de gouvernance et le président du conseil sont à la disposition des fiduciaires pour répondre aux préoccupations de chacun d'eux. Par ailleurs, chaque fiduciaire est autorisé à retenir les services de conseillers externes, aux frais du FPI, avec l'autorisation du comité de gouvernance.

### Présence

On s'attend à ce que chaque fiduciaire assiste à toutes les réunions du conseil et des comités dont il est membre, sauf empêchement. Le relevé des présences des fiduciaires du FPI pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 est présenté sous la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Réunions tenues par le conseil et présence* ».

### Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied les quatre comités permanents suivants :

- le comité d'audit (quatre membres);
- le comité de rémunération (quatre membres);
- le comité de gouvernance (quatre membres);
- le comité d'investissement (cinq membres).

Le tableau qui suit présente les fiduciaires qui sont actuellement membres de ces comités et si ceux-ci sont indépendants ou non.

	Membres des comités du conseil			
	Audit <sup>1) 2)</sup>	Rémunération <sup>3)</sup>	Gouvernance <sup>4) 5)</sup>	Investissement <sup>5)</sup>
<b>Fiduciaire non indépendant</b>				
Adam Paul				X
<b>Fiduciaires indépendants</b>				
Leonard Abramsky		X		X
Paul Douglas	X		X	
Jon Hagan	X		X	
Annalisa King	X		présidente	
Al Mawani	président	X		
Bernard McDonell (président du conseil)		X		président
Dori Segal				X
Andrea Stephen		présidente	X	X

1) Tous les membres du comité d'audit sont indépendants et possèdent des compétences financières conformément à la législation en valeurs mobilières applicable.

2) Il est prévu que s'il est élu à l'assemblée, M. Clarke deviendra membre du comité d'audit.

3) Tous les membres du comité de rémunération sont indépendants.

4) Tous les membres du comité de gouvernance sont indépendants.

5) Il est prévu que si elle est élue à l'assemblée, M<sup>me</sup> Botting deviendra membre du comité de gouvernance.

6) Tous les membres du comité d'investissement sont indépendants, sauf M. Paul.

Chacun des comités du conseil exerce ses activités aux termes de règles écrites. On peut consulter ces règles en visitant notre site Web, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca). Chacun des comités révisé ses règles au moins une fois

par année, et le comité de gouvernance recommande au conseil toute modification devant y être apportée. Le texte qui suit décrit brièvement les responsabilités qui incombent à chaque comité.

### **Comité d'audit**

Le comité d'audit se compose actuellement de quatre fiduciaires qui sont « indépendants » et qui possèdent tous des « compétences financières » au sens du Règlement 52-110.

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance à l'égard de ce qui suit :

- l'intégrité des états financiers du FPI;
- le respect, par le FPI, des exigences légales et réglementaires en matière de communication de l'information financière;
- la fonction d'audit interne du FPI;
- les compétences, l'indépendance et la performance des auditeurs du FPI;
- la conception et la mise en œuvre de contrôles internes et de contrôles de communication de l'information;
- la surveillance de la gestion des risques, y compris en ce qui concerne la sécurité de l'information;
- toute autre question que le conseil lui délègue.

On trouvera sous la rubrique « Comité d'audit » de la notice annuelle du FPI datée du 22 février 2021, que l'on peut consulter sous notre profil d'émetteur au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), un exposé des questions concernant le comité d'audit, ainsi que l'exige le Règlement 52-110, y compris de l'information sur les honoraires versés aux auditeurs.

### **Comité de rémunération**

Le comité de rémunération se compose actuellement de quatre fiduciaires, qui sont tous « indépendants ».

Le comité de rémunération est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance à l'égard de ce qui suit :

- la sélection et le maintien en fonction des membres de la direction générale;
- l'évaluation et la rémunération du chef de la direction;
- la rémunération des membres de la direction générale;
- le perfectionnement professionnel des membres de la direction générale;
- les plans de rémunération incitative et les plans fondés sur des titres de capitaux propres;
- les stratégies en matière de ressources humaines;
- les contrats d'emploi et les ententes de cessation d'emploi;
- les régimes d'avantages et les avantages indirects;
- l'examen, au besoin, des risques qui, selon le registre de gestion des risques d'entreprise, relèvent de la responsabilité du comité de rémunération, ainsi que les tendances, les mesures d'atténuation et les incidences s'y rattachant;

- toute autre question que le conseil lui délègue.

Voir la rubrique « *Rémunération des membres de la haute direction – Gouvernance en matière de rémunération – Composition et mandat du comité de rémunération* ».

### **Comité de gouvernance**

Le comité de gouvernance se compose actuellement de quatre fiduciaires, qui sont tous « indépendants ».

Le comité de gouvernance est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance à l'égard de ce qui suit :

- la vision globale en matière de gouvernance, en surveillant la bonne gouvernance de l'ensemble de l'organisation et en veillant à ce que les politiques et les procédures en place favorisent la réussite à long terme du FPI First Capital d'une manière éthique, prudente et responsable;
- la recherche de candidats compétents et la recommandation de ceux-ci aux postes de fiduciaire, la nomination des membres des comités du conseil, la nomination d'un fiduciaire principal (si le président du conseil n'est pas indépendant) ainsi que la surveillance de la taille, de la composition et de la structure du conseil et de ses comités;
- l'orientation et la formation continue de tous les fiduciaires;
- l'évaluation du conseil, des comités du conseil, de chaque fiduciaire, du président du conseil, des présidents des comités du conseil et du fiduciaire principal (si un tel fiduciaire est nommé);
- l'aide à apporter au conseil à l'occasion de l'examen annuel des programmes et des activités en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance, ou au besoin;
- l'examen, au besoin, des risques qui, selon le registre de gestion des risques d'entreprise, relèvent de la responsabilité du comité de gouvernance, ainsi que les tendances, les mesures d'atténuation et les incidences s'y rattachant;
- les opérations avec des personnes apparentées et d'autres questions concernant les conflits d'intérêts réels ou potentiels;
- toute autre question que le conseil lui délègue.

### **Comité d'investissement**

Le comité d'investissement se compose actuellement de cinq fiduciaires, dont le président du conseil, le président et chef de la direction et trois autres fiduciaires qui sont « indépendants ».

Le comité d'investissement a le pouvoir de faire ce qui suit, au nom du conseil et sous réserve de certaines limites financières fixées par le conseil :

- approuver les investissements dans des actifs immobiliers et les dessaisissements d'actifs immobiliers, notamment :
  - les acquisitions et les aliénations d'immeubles;
  - les budgets de développement (y compris le coût des terrains);
  - les acquisitions et les aliénations de terrains non aménagés;
- approuver les investissements dans des titres négociables et les dessaisissements de titres négociables;

- approuver les opérations sur dérivés aux fins de couverture uniquement.

## **Gouvernance en matière d'ESG et de climat**

Le développement durable a toujours fait partie intégrante de la gestion responsable de chacun des aspects de nos activités et de l'atténuation des divers risques. En adoptant une approche globale de nos pratiques en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG), nous nous efforçons de réduire notre impact sur l'environnement tout en aménageant des quartiers urbains prospères et dynamiques et, dans le même temps, en offrant une valeur à long terme à nos parties prenantes. Dans le but de soutenir son engagement à l'égard du développement durable, le FPI First Capital a mis en place une structure de gouvernance en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance qui comprend le conseil des fiduciaires, des membres de l'équipe de haute direction, des employés à temps plein dévoués et un groupe de travail ESG.

La gouvernance en matière d'ESG, y compris les enjeux liés au climat, relève du conseil. Au conseil, c'est le président du comité de gouvernance qui est directement responsable de la surveillance des questions d'ESG. Le conseil reçoit des mises à jour et des présentations sur les questions d'ESG au besoin, et au moins une fois l'an, et fait l'examen des risques environnementaux tous les trimestres. En 2020, le conseil et l'équipe de direction ont assisté à une présentation de l'Initiative canadienne de droit climatique afin d'améliorer leurs connaissances sur le climat, ainsi qu'à une présentation sur la stratégie en matière d'ESG de la part du directeur principal, Développement durable, du FPI First Capital.

Le conseil examine trimestriellement le tableau de bord de la gestion des risques du FPI First Capital, qui classe le changement climatique parmi les risques et inclut des activités d'atténuation de celui-ci. Le conseil surveille et supervise les progrès réalisés en regard des objectifs et des cibles des initiatives en matière d'ESG, y compris les initiatives relatives au climat, par le biais de mises à jour annuelles sur les progrès réalisés à l'égard de la feuille de route quinquennale en matière d'ESG du FPI First Capital, qui est disponible sur notre site Web.

Le premier vice-président, Exploitation, est titulaire du poste de direction du plus haut niveau responsable des questions d'ESG. Il est membre de l'équipe de haute direction et relève directement du président et chef de la direction. Il supervise l'ensemble des opérations immobilières du FPI First Capital à l'échelle nationale, ainsi que les programmes environnementaux et de développement durable.

En 2010, le FPI First Capital a créé un poste de cadre supérieur à temps plein responsable de la supervision du programme d'ESG. Le directeur principal, Développement durable, relève du premier vice-président, Exploitation. Il est chargé de diriger l'établissement de rapports sur le développement durable et de favoriser l'engagement et les progrès continus du FPI First capital en matière d'ESG.

La surveillance continue des enjeux en matière d'ESG et de climat est assurée par le groupe de travail ESG, coprésidé par le chef de l'exploitation et le directeur principal, Développement durable du FPI First Capital et auquel participent des représentants de la haute direction et de la direction générale de tous les secteurs de l'entreprise. Le comité de gouvernance se réunit tous les trimestres et constitue l'instance principale de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie et des engagements en matière d'ESG, de l'évaluation et de la gestion des risques et des occasions liés au climat, de l'examen de la performance et de l'intégration des pratiques et des initiatives d'ESG à l'échelle de l'entreprise.

Notre engagement à faire progresser les initiatives d'ESG et à traiter les questions liées au climat est appliqué à l'échelle de l'entreprise au moyen de divers indicateurs clés de performance. La rémunération de tous les employés, y compris celle des membres de la haute direction visés, est liée à la

performance mesurée par ces indicateurs, ce qui incite chacun à faire progresser la réalisation de nos engagements en matière d'ESG.

### *Présentation de l'information sur les enjeux en matière d'ESG*

Nous avons mis en place des mécanismes solides pour mesurer nos progrès en matière d'environnement et en rendre compte et pour évaluer et améliorer nos programmes environnementaux chaque année. Le FPI a pris l'engagement de faire preuve de transparence et de veiller à ce que l'information que nous présentons sur le développement durable soit exacte, significative et accessible pour toutes les parties prenantes. Le FPI a publié son premier rapport sur la responsabilité d'entreprise et la durabilité en 2009. Depuis 2010, nous faisons vérifier par des tiers certains indicateurs de durabilité, dont les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie. Depuis 2011, nous établissons nos rapports sur la responsabilité sociale à l'aide du cadre établi par la Global Reporting Initiative (GRI). En outre, nous continuons de surveiller les tendances internationales en matière de présentation de l'information, notamment les travaux du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Notre rapport de 2019 sur la responsabilité d'entreprise et la durabilité contenait plusieurs informations recommandées par le SASB. Le FPI répond également chaque année au sondage du Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et au questionnaire sur le changement climatique publié par le Carbon Disclosure Project (CDP).

### *Priorités et progrès en matière d'ESG*

#### 1. Environnement

- Réduction de nos émissions de carbone et de notre consommation d'énergie :
  - Réduction de 10 % des émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) sur 5 ans (2015-2019).
  - Cible actuelle : réduction de 9 % des émissions de carbone d'ici la fin de 2021 (année de référence 2018).
  - Réalisation de l'engagement de mettre à niveau tout l'éclairage extérieur, y compris celui de nos stationnements, au moyen d'ampoules à diodes électroluminescentes (DEL) à haut rendement énergétique en décembre 2020.
- Promotion du transport durable :
  - Plus de 99 % de nos établissements sont situés à 5 minutes de marche des transports publics.
  - Cote moyenne d'accessibilité piétonnière de nos établissements de 72 (très propice à la marche).
  - Plus de 160 stations de recharge de véhicules électriques; objectif d'installation de stations de recharge dans tous nos établissements d'ici 2024.
- Obtention de certifications de bâtiment écologique :
  - Obtention de la certification Building Environmental Standards (BEST) de la Building Owners and Managers Association (BOMA) pour tous les immeubles concernés en 2021; 79 % de nos établissements avaient déjà obtenu cette certification en date du 31 décembre 2020.
  - Certification de tous les nouveaux projets de construction aux normes Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) (si cela est acceptable pour les locataires); 16,5 % de nos établissements (120 projets) étaient déjà certifiés LEED en date du 31 décembre 2020.

- Résilience et gestion efficace du risque de changement climatique :
  - Recherche active en vue de mieux comprendre les risques liés aux changements climatiques, intégration des résultats obtenus dans la planification de la continuité de nos activités et augmentation de la résilience de nos établissements et de nos collectivités.
  - Examen des recommandations et de lignes directrices mises de l'avant par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et engagement à établir la façon de les appliquer au mieux à nos activités et dans l'ensemble de nos établissements.
  - Gestion active et réduction de notre empreinte carbone.

## 2. Responsabilité sociale

- Promouvoir l'engagement et la diversité de l'effectif :
  - Cité dans la liste « Women Lead Here » du quotidien *The Globe and Mail* pour 2021 et 2020.
  - Excellents résultats en ce qui a trait à la diversité des genres à tous les niveaux de l'organisation; plus de 50 % des postes de direction sont occupés par des femmes.
  - Signature par le chef de la direction de l'engagement relatif à l'Initiative BlackNorth dont l'objectif est l'adoption de mesures robustes contre le racisme envers les Noirs et les autres formes de racisme systémique au Canada.
  - Création du conseil sur l'équité, la diversité et l'inclusion de FCR.
- Être l'un des meilleurs endroits où travailler :
  - Reconnu par le quotidien *The Globe and Mail* comme l'un des meilleurs employeurs du Grand Toronto pour 2021 et 2020.
  - Nommé parmi les meilleurs employeurs du milieu des PME au Canada pour 2020.
  - Inclus dans l'édition de 2021 de la publication « The Career Directory » comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les nouveaux diplômés.
  - Michele Walkau, vice-présidente principale, Marque et culture, choisie comme l'une des 50 récipiendaires d'un prix Best Executive Awards de 2021 du magazine *Report on Business* pour l'excellence en matière de ressources humaines.
  - Obtention de la meilleure cote de motivation des employés lors d'un récent sondage auprès des employés.
- Être une entreprise socialement responsable dans les collectivités où nous exerçons nos activités :
  - Appui de longue date à l'art public, avec 27 installations dans nos établissements.
  - Lancement de la fondation FCR Thriving Neighbourhoods Foundation en 2020, organisme caritatif dirigé par les employés et programme de bénévolat investi dans le soutien communautaire.
  - Lancement du programme de soutien aux petites entreprises (PSPE) de FCR en vue d'aider les locataires admissibles pendant la pandémie de COVID-19.
  - Soutien des locataires admissibles grâce à notre participation au programme d'Aide d'urgence du Canada pour le loyer commercial.
  - Soutien des travailleurs et des services communautaires de première ligne au moyen de la livraison de milliers de repas en partenariat avec des locataires épiciers et restaurateurs indépendants.
  - Participation à de nombreux événements de bénévolat communautaires locaux.

### 3. Gouvernance

- Avoir un cadre de gouvernance rigoureux qui :
  - Reflète nos valeurs.
  - Assure l'application de pratiques de gouvernance efficaces.
  - Permet au conseil de fonctionner indépendamment de la direction.
  - Assure que la diversité est prise en compte dans la composition optimale du conseil.
- Être un chef de file de la gouvernance en priorisant :
  - L'adoption constante de pratiques de gouvernances nouvelles et améliorées.
  - L'application des recommandations au fur et à mesure que les normes de gouvernance évoluent.
- Surveiller nos progrès :
  - Avec le conseil, suivre l'évolution de notre note annuelle en matière de gouvernance selon ISS, le Board Games Report du quotidien *The Globe and Mail* et d'autres notes similaires.
  - Fournir à nos porteurs de parts l'occasion de communiquer directement avec notre conseil.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de nos pratiques en matière d'ESG, voir le plus récent rapport sur la responsabilité d'entreprise et la durabilité sur le site Web du FPI au [www.fcr.ca/fr/societe/durabilite/](http://www.fcr.ca/fr/societe/durabilite/).

#### **Gestion des risques d'entreprise (GRE)**

Le conseil des fiduciaires supervise les activités en matière de GRE. La direction rend compte au comité d'audit et au conseil, au moins chaque trimestre, des activités en matière de GRE qui comprennent la mise à jour des principaux risques existants, des changements dans la priorisation des risques repérés, des changements dans la tendance des risques d'un trimestre à l'autre ainsi que le repérage et l'évaluation des risques émergents susceptibles d'avoir une incidence potentielle sur les activités du FPI. Les activités du FPI sont exposées à certains risques, notamment des risques stratégiques, financiers, opérationnels, économiques, réglementaires, environnementaux, de sécurité de l'information et d'atteinte à la réputation. Pour obtenir une description détaillée des risques auxquels le FPI est confronté, veuillez vous reporter à notre notice annuelle datée du 22 février 2021 et à notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, que l'on peut consulter sous notre profil d'émetteur, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Le FPI effectue une évaluation annuelle des risques liés à la technologie de l'information et assure périodiquement la formation de ses employés en la matière. Le FPI n'a jamais subi d'atteinte importante à la sécurité de ses données. Le FPI ne souscrit pas actuellement d'assurance couvrant la sécurité de l'information, mais est en voie d'obtenir une telle assurance qui devrait être en vigueur au deuxième semestre de 2021.

#### **Contrôle interne à l'égard de l'information financière**

Le conseil est responsable de la surveillance de la communication de l'information financière afin d'assurer le respect des règles d'audit et de comptabilité ainsi que des exigences en matière de réglementation et de présentation de l'information. Le comité d'audit évalue l'intégrité et l'efficacité du contrôle interne du FPI à l'égard de l'information financière et des systèmes d'information.

Le FPI a établi un comité de communication de l'information qui se réunit au moins une fois par trimestre afin, notamment, de vérifier et de confirmer les informations suivantes :

- La communication au conseil de tous les développements et renseignements importants touchant l'entreprise.
- La survenance de l'un des manquements suivants :
  - L'omission de communiquer des changements importants comme l'exige la législation en valeurs mobilières;
  - La communication sélective connue d'information importante;
  - Une déclaration fausse ou trompeuse connue dans un communiqué, un document ou une déclaration orale publique;
  - Une atteinte à la cybersécurité connue du comité;
  - Une fraude connue du comité;
  - Une éclosion de COVID-19 qui doit être déclarée publiquement.

**Le FPI n'a jamais connu de manquement important à ces éléments.**

### **Rémunération des membres de la haute direction et planification de la relève**

Le comité de rémunération est directement chargé de passer en revue et d'approuver les objectifs de l'entreprise qui ont une incidence sur la rémunération du président et chef de la direction, d'évaluer la performance de ce dernier par rapport à ces objectifs et d'établir sa rémunération. Lorsqu'il doit approuver la rémunération des autres membres de l'équipe de haute direction qui relèvent du président et chef de la direction, le comité de rémunération tient compte des recommandations du président et chef de la direction. Le comité examine également une fois l'an le caractère adéquat et la forme de la rémunération des fiduciaires.

Le comité de rémunération est également chargé d'examiner la structure organisationnelle du FPI, les politiques et les principes de sélection et de maintien en poste des membres de la haute direction ainsi que la planification de la relève de l'équipe de haute direction. Chaque année, il passe en revue et analyse les questions de planification de la relève des membres de la haute direction du FPI avec le président et chef de la direction. Il discute notamment avec ce dernier des personnes hautement performantes qui pourraient éventuellement faire partie de la haute direction, des scénarios de remplacement en cas d'imprévus et des occasions de perfectionnement pour l'équipe de haute direction. En outre, le conseil et le comité de rémunération ont élaboré une procédure pour gérer la planification de la relève du chef de la direction si ce dernier quitte ses fonctions pour quelque motif que ce soit. Cette procédure prévoit que le conseil nommera un membre du conseil ou de la direction en poste possédant les qualifications requises pour assumer par intérim les fonctions de chef de la direction, pendant qu'une agence externe indépendante de recrutement de cadres mandatée à cette fin cherche des candidats externes compétents et que le conseil repère des candidats internes compétents, s'il y a lieu.

### **Lignes directrices sur la propriété de titres de capitaux propres**

Le conseil est d'avis que la propriété d'un nombre important de parts par les membres de l'équipe de haute direction et les fiduciaires du FPI est un élément fondamental d'une solide gouvernance. Selon le conseil, la propriété à long terme de titres de capitaux propres contribue à faire correspondre les intérêts des fiduciaires et des membres de la haute direction à ceux de nos porteurs de parts, tout en leur permettant de tirer parti de la croissance et du succès à long terme du FPI.

Nous avons une politique sur la propriété de titres de capitaux propres des fiduciaires et des membres de l'équipe de haute direction (la « politique sur la propriété de titres de capitaux propres ») qui s'applique à l'ensemble des fiduciaires et des membres de l'équipe de haute direction du FPI, y compris les membres de la haute direction visés.

- Les fiduciaires ont cinq ans à compter de leur nomination ou de leur élection pour acquérir une participation dans les titres de capitaux propres du FPI d'une valeur égale au sextuple du montant de leur provision sur honoraires annuels (constitués de leur provision sur honoraires en espèces et de l'attribution d'UPD), et ils doivent par la suite conserver cette participation.
- Le président du conseil est tenu d'acquérir une participation dans les titres de capitaux propres du FPI d'une valeur égale au sextuple du montant de sa provision sur honoraires annuels (constitués de sa provision sur honoraires en espèces et de l'attribution d'UPD), et il doit conserver cette participation.
- Les membres de l'équipe de haute direction du FPI sont tenus d'accumuler au fil du temps, grâce aux attributions faites aux termes du plan d'attribution d'UPI du FPI, et de conserver par la suite des UPI, des UPP et des parts du Fonds obtenues à l'acquisition des droits sur ces attributions (après impôt). Les membres de l'équipe de haute direction qui sont des membres de la haute direction visés sont tenus d'acquérir et de conserver des titres du FPI dont la valeur est au moins égale au multiple indiqué ci-dessous (le « multiple du salaire ») de leur salaire de base annuel (l'« exigence en matière de propriété de titres de capitaux propres »). Avant qu'elles aient rempli l'exigence en matière de propriété de titres de capitaux propres, ces personnes ne sont pas autorisées à aliéner les parts du Fonds acquises dans le cadre du plan d'attribution d'UPI du FPI, sauf si l'aliénation doit servir uniquement au paiement de l'impôt lié à l'acquisition de droits aux UPI ou aux UPP.

Titre	Multiple du salaire
Président et chef de la direction	6 x le salaire annuel
Vice-président directeur	3 x le salaire annuel
Premier vice-président	1,5 x le salaire annuel

La valeur des UPD, des UPI, des UPP (dans l'hypothèse d'un facteur d'ajustement de la performance de 100 %) et des parts du Fonds entre dans le calcul de la valeur de la participation aux fins du respect de l'exigence en matière de propriété de titres de capitaux propres. La valeur des options sur parts non exercées n'entre pas dans le calcul de la valeur de la participation aux fins du respect des exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres. La valeur des UPD, des UPI, des UPP et des parts du Fonds est réputée correspondre à leur valeur marchande au moment en cause.

***Exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres applicables au chef de la direction***

Aux termes de la politique sur la propriété de titres de capitaux propres, le président et chef de la direction continue d'être assujéti aux exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres applicables pendant l'année qui suit la date à laquelle il cesse d'exercer les fonctions de président et chef de la direction du FPI, sauf s'il cesse d'exercer ces fonctions (i) pour quelque motif que ce soit, dans les 12 mois suivant un changement de contrôle (au sens attribué à ce terme dans son contrat d'emploi) ou (ii) pour cause de décès, d'incapacité ou d'invalidité.

### **Parts dont sont actuellement propriétaires les fiduciaires et les membres de la haute direction**

Le tableau suivant présente des renseignements au sujet des parts du Fonds, des UPI, des UPP et des UPD dont étaient propriétaires les membres de la haute direction visés, les fiduciaires et les candidats à des postes de fiduciaire indiqués ci-dessous à la fermeture des bureaux le 13 mai 2021.

Participation <sup>1)</sup>				Exigences minimales				Comparaison
Nom et titre	Type	Nombre <sup>2)</sup>	Valeur <sup>3)</sup> (en \$)	Multiple	Valeur <sup>4)</sup> (en \$)	Date limite	Respect des exigences	Actions détenues par rapport aux exigences minimales
Bernard McDonell Président du conseil	UPD Parts du Fonds Total	131 760 2 616 134 376	2 279 448 \$ 45 257 \$ 2 324 705 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	1 650 000	23 mai 2012	Oui	141 % +674 705 \$
Adam E. Paul Président et chef de la direction, et fiduciaire	UPP UPI Parts du Fonds Total	238 309 85 360 283 325 606 994	4 122 746 \$ 1 476 728 \$ 4 901 523 \$ 10 500 996 \$	6 fois son salaire annuel	5 100 000	S.O. <sup>5)</sup>	Oui	206 % +5 400 996 \$
Jordan Robins Vice-président directeur et chef de l'exploitation	UPP UPI Parts du Fonds Total	73 981 30 862 69 138 173 981	1 279 871 \$ 533 913 \$ 1 196 087 \$ 3 009 871 \$	3 fois son salaire annuel	1 530 000	S.O. <sup>5)</sup>	Oui	197 % +1 479 871 \$
Neil Downey <sup>6)</sup> Vice-président directeur, Stratégies de l'entreprise, et chef des finances	UPP UPI Parts du Fonds Total	- 54 716 38 981 93 697	- 946 587 \$ 674 371 \$ 1 620 958 \$	3 fois son salaire annuel	1 500 000	S.O. <sup>5)</sup>	Oui	108 % +120 958 \$
Carmine Francella Premier vice-président, Location	UPP UPI Parts du Fonds Total	27 253 10 670 9 342 47 265	471 477 \$ 184 591 \$ 161 617 \$ 817 685 \$	1,5 fois son salaire annuel	525 000	S.O. <sup>5)</sup>	Oui	156 % +292 685 \$
Alison Harnick Première vice-présidente, chef des affaires juridiques et secrétaire générale	UPP UPI Parts du Fonds Total	23 127 12 938 2 195 38 260	400 097 \$ 223 827 \$ 37 974 \$ 661 898 \$	1,5 fois son salaire annuel	480 000	S.O. <sup>5)</sup>	Oui	138 % +181 898 \$
Leonard Abramsky Fiduciaire	UPD Parts du Fonds Total	8 393 53 162 61 555	145 199 \$ 919 703 \$ 1 064 902 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	4 juin 2024	Oui	154 % +374 902 \$
Sheila Botting <sup>8)</sup> Nouvelle candidate au poste de fiduciaire	UPD Parts du Fonds Total	- - -	- - -	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Ian Clarke <sup>8)</sup> Nouveau candidat au poste de fiduciaire	UPD Parts du Fonds Total	- - -	- - -	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Participation <sup>1)</sup>				Exigences minimales				Comparaison
Nom et titre	Type	Nombre <sup>2)</sup>	Valeur <sup>3)</sup> (en \$)	Multiple	Valeur <sup>4)</sup> (en \$)	Date limite	Respect des exigences	Actions détenues par rapport aux exigences minimales
Paul C. Douglas Fiduciaire	UPD	13 851	239 622 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	4 juin 2024	Oui	160 % +414 622 \$
	Parts du Fonds	50 000	865 000 \$					
	Total	63 851	1 104 622 \$					
Jon N. Hagan Fiduciaire	UPD	116 141	2 009 239 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	11 oct. 2011	Oui	343 % +1 673 405 \$
	Parts du Fonds	20 472	354 166 \$					
	Total	136 613	2 363 405 \$					
Annalisa King <sup>9)</sup> Fiduciaire	UPD	31 653	547 597 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	9 nov. 2021	Oui, dans la mesure applicable <sup>10)</sup>	92 % -53 118 \$
	Parts du Fonds	5 161	89 285 \$					
	Total	36 814	636 882 \$					
Al Mawani <sup>11)</sup> Fiduciaire	UPD	22 623	391 378 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	29 mai 2023	Oui, dans la mesure applicable <sup>10)</sup>	94 % -39 122 \$
	Parts du Fonds	15 000	259 500 \$					
	Total	37 623	650 878 \$					
Dori J. Segal Fiduciaire	UPD	6 031	104 336 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	18 août 2005	Oui	6 366 % +43 233 973 \$
	UPI	26 227	453 727 \$					
	Parts du Fonds	2 506 700	43 365 910 \$					
	Total	2 538 958	43 923 973 \$					
Andrea Stephen Fiduciaire	UPD	56 124	970 945 \$	6 fois la provision sur honoraires annuels	690 000 <sup>7)</sup>	9 janv. 2017	Oui	196 % +663 673 \$
	Parts du Fonds	22 123	382 728 \$					
	Total	78 247	1 353 673 \$					

- 1) Comprend les UPI, les UPD, les UPP et les parts du Fonds dont ces personnes sont directement ou indirectement propriétaires ou sur lesquelles elles exercent directement ou indirectement une emprise. Pour les besoins du calcul, les droits aux UPI et aux UPP sont considérés comme acquis et les UPP sont réputées avoir un facteur d'ajustement de la performance de 1,0x. Voir la rubrique « Unités de parts attribuées en fonction de la performance » ci-dessus.
- 2) Dans le cas des UPI, des UPD et des UPP, comprend les distributions et les dividendes accumulés.
- 3) Les valeurs sont établies en fonction du cours de clôture des parts du Fonds le 13 mai 2021 (17,30 \$).
- 4) Les valeurs sont établies en fonction du salaire de 2020 ou de la provision sur honoraires annuels de 2019, selon le cas.
- 5) Les dirigeants du FPI sont tenus d'acquiescer au fil du temps, grâce aux attributions faites aux termes du plan d'attribution d'UPI, et de conserver par la suite des UPI, des UPP et des parts du Fonds obtenues (après impôt) à l'acquisition des droits sur ces attributions dont la valeur est égale au multiple prescrit de leur salaire.
- 6) M. Downey a été nommé dirigeant du FPI le 4 janvier 2021.
- 7) En février 2020, le comité de rémunération a approuvé une augmentation de la rémunération des fiduciaires afin de l'harmoniser plus étroitement avec celle versée par les sociétés comparables au FPI. En raison de l'impact négatif de la pandémie, le comité de rémunération a décidé de ne pas donner effet à cette augmentation en 2020. En mars 2021, considérant l'amélioration de la conjoncture économique, le comité de rémunération a décidé de donner effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2021 à l'augmentation approuvée en 2020. Voir la rubrique « Analyse de la rémunération – Rémunération des fiduciaires ». En raison de l'augmentation de la provision sur honoraires annuels, l'exigence en matière de propriété de titres de capitaux propres des fiduciaires passera de 690 000 \$ à 990 000 \$.
- 8) M<sup>me</sup> Botting et M. Clarke sont de nouveaux candidats à des postes de fiduciaire. À ce titre, ils ne sont pas assujettis à l'exigence en matière de propriété de titres de capitaux propres en date du 13 mai 2021. S'ils sont élus à l'assemblée, ils seront alors assujettis à cette exigence.
- 9) M<sup>me</sup> King a été nommée au poste d'administratrice de la Société le 9 novembre 2016 et élue à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 30 mai 2017. Elle doit satisfaire aux exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres qui lui sont applicables d'ici le 9 novembre 2021.
- 10) Les fiduciaires ont cinq ans à compter de leur nomination ou de leur élection pour acquiescer une participation dans les titres de capitaux propres d'une valeur au moins égale au sextuple du montant de leur provision sur honoraires annuels (constitués de leur provision sur honoraires en espèces et de l'attribution d'UPD), et ils doivent par la suite conserver cette participation.
- 11) M. Mawani a été élu au poste d'administrateur de la Société le 29 mai 2018. Il doit satisfaire aux exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres qui lui sont applicables d'ici le 29 mai 2023.

## Couverture

Aucun fiduciaire, dirigeant ou employé du FPI ou des membres du même groupe que celui-ci ni aucune autre personne (ni aucune personne qui a un lien avec les personnes précitées) ayant un lien particulier

avec le FPI n'est autorisé à acheter, à quelque moment que ce soit, des instruments financiers, notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des instruments utilisés pour la vente à découvert ou pour l'achat ou la vente d'options d'achat ou d'options de vente, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres du FPI ou pour annuler une telle diminution ou dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils soient conçus à de telles fins.

### **Évaluation du conseil**

Le comité de gouvernance doit élaborer un processus d'évaluation des compétences, des aptitudes et de l'efficacité du conseil dans l'ensemble, des comités du conseil et de chacun des membres du conseil, et recommander ce processus au conseil.

Le comité de gouvernance évalue les compétences, les aptitudes et l'efficacité du conseil, de ses comités et de chacun de ses membres, ainsi que les activités du conseil et de ses comités. Plus particulièrement, au moins une fois l'an, il examine et évalue le mandat du conseil, les règles de chacun des comités du conseil et la description de poste du président du conseil. Le comité de gouvernance maintient, au nom du conseil, un processus officiel d'évaluation des compétences, des aptitudes et de l'efficacité du conseil, de ses comités et de chaque fiduciaire. L'évaluation est effectuée à l'interne par écrit au moyen d'autoévaluations et d'examen par les pairs du conseil, de ses comités et de chaque fiduciaire. Ces évaluations écrites sont ensuite passées en revue par le comité de gouvernance. Après cet examen, le conseil examine les résultats et, par la suite, des changements sont apportés au besoin afin d'améliorer la performance et l'efficacité du conseil. Le comité de gouvernance évalue périodiquement l'efficacité de ce processus et recommande au besoin des modifications à y apporter.

### **Orientation et formation continue**

Nous sommes d'avis que, pour assurer le bon fonctionnement du conseil, ce dernier doit être composé de membres bien informés. Par conséquent, tous les nouveaux fiduciaires reçoivent une orientation complète comprenant un survol des activités et de la stratégie du FPI First Capital, de son plan d'affaires de l'année courante, du rôle et du mandat du conseil, du rôle et des règles des divers comités du conseil ainsi que du rôle du président du conseil.

À sa nomination ou à son élection au conseil, chaque nouveau fiduciaire reçoit une trousse contenant de l'information à jour sur la structure générale et organisationnelle du FPI, les plus récents documents déposés et les plus récentes informations financières, ainsi que des documents sur la gouvernance et les principales politiques, et il est informé de la manière de se procurer cette information en ligne. Les nouveaux fiduciaires participent à une séance d'orientation officielle qui leur permet de se familiariser avec le FPI, ses activités, son secteur et l'équipe de haute direction, et de comprendre l'apport qu'on attend de chacun d'eux.

Le conseil reconnaît que la formation continue des fiduciaires est importante et qu'il est nécessaire que chaque fiduciaire prenne personnellement la responsabilité de son perfectionnement. Des mesures sont en place pour faciliter la formation continue :

- les membres du conseil ont l'occasion de tenir des séances de travail individuelles avec des membres de la haute direction pour se faire expliquer plus en profondeur les activités du FPI et s'entretiennent régulièrement avec la direction;
- les fiduciaires reçoivent également de la formation sous forme de présentations au conseil et aux comités par la direction et par les conseillers externes lorsque des décisions d'affaires clés doivent être prises et à l'occasion de réunions de planification stratégique;

- les membres du conseil sont encouragés à assister, aux frais du FPI, à des conférences, à des séminaires ou à des cours portant sur un sujet connexe au rôle d'un fiduciaire au sein du conseil ou d'un comité du conseil, ou qui leur permettent d'augmenter leur connaissance de l'évolution du secteur de l'immobilier.

En 2020, outre les visites d'immeubles auxquelles ont participé certains fiduciaires à l'occasion, le FPI a organisé les séances de formation suivantes à l'intention de ses fiduciaires :

Séances de formation	Présentateur/Animateur	Date	Participants
Diversité et inclusion	Bhasin Consulting	3 novembre 2020	Conseil des fiduciaires
Tendances en matière d'assurance et de responsabilité des fiduciaires et des dirigeants	Marsh Canada	2 novembre 2020	Comité de gouvernance
Questions relatives au comité d'audit	Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	10 décembre 2020	Fiduciaires indépendants

En plus de participer à ces séances de formation interne, les membres du conseil ont pris part en 2020 à des conférences, à des formations et à des séminaires présentés ou animés par des organisations autres que le FPI, notamment les suivants :

Séances de formation	Présentateur/Animateur	Date	Participants
Surveillance de la stratégie d'entreprise par le conseil	Institut des administrateurs de sociétés	2 février 2020, 26 février 2020 et 2 décembre 2020	Annalisa King
Présentation de l'économiste en chef sur la COVID-19	KPMG	23 mars 2020	Annalisa King
Bouleversement des marchés financiers et coronavirus - Ce qu'il faut surveiller dans un environnement volatile	Pension Real Estate Association	25 mars 2020	Andrea Stephen
Réponse du gouvernement canadien à la pandémie de COVID-19	Blake, Cassels & Graydon	26 mars 2020	Andrea Stephen
Faire face à la pandémie - Le point de vue du conseil	KPMG	1 <sup>er</sup> avril 2020	Andrea Stephen
Impact économique de la COVID-19	Canadian Real Estate Forums	1 <sup>er</sup> avril 2020	Andrea Stephen
Perspectives économiques pour le conseil	Deloitte	21 avril 2020	Al Mawani
Le point sur la pandémie	Yardi	23 avril 2020	Jon Hagan
Mise à jour économique	Deloitte	27 avril 2020	Jon Hagan
Les communications en temps de crise	International Council of Shopping Centres	28 avril 2020	Jon Hagan
Enjeux et tendances pour les sociétés ouvertes dans le contexte de la COVID-19	Fasken	11 mai 2020	Al Mawani
Mise à jour économique et tourisme	CIBC	20 mai 2020	Jon Hagan
Redéfinir la crise – L'occasion pour le conseil de créer une nouvelle normalité	Nasdaq	27 mai 2020	Al Mawani
Immobilier et efficacité des conseils d'administration – Agitation sociale	Korn Ferry	1 <sup>er</sup> juin 2020	Andrea Stephen
Tendances et enjeux en matière de rémunération de la haute direction	Hugessen Consulting	16 juin 2020	Al Mawani
Mise à jour économique et vue d'ensemble du bureau	CIBC	17 juin 2020	Jon Hagan

Séances de formation	Présentateur/Animateur	Date	Participants
L'impact de la COVID-19 sur le secteur immobilier	Fasken	18 juin 2020	Al Mawani
Webinaire sur les penseurs de la gouvernance	National Association of Corporate Directors	14 juillet 2020	Annalisa King
L'évolution du comportement des consommateurs et son impact sur l'immobilier commercial	Pension Real Estate Association	13 août 2020	Andrea Stephen
Conférence sur l'immobilier	BMO Marchés des capitaux	2 et 3 septembre 2020	Al Mawani
Flux mondiaux de capitaux	Pension Real Estate Association	15 septembre 2020	Andrea Stephen
Forums sur le comité d'audit	Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC)	22 septembre 2020	Al Mawani
Forums sur l'immobilier canadien	Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC)	23 septembre 2020	Al Mawani
Mise à jour économique	CIBC	23 septembre 2020	Jon Hagan
Évaluation des administrateurs et des dirigeants	Diligent	24 septembre 2020	Jon Hagan
Sujets d'actualité en matière de location commerciale et de vente au détail au Canada	Osler, Hoskin & Harcourt	30 septembre 2020	Al Mawani
L'omnicanal et la transformation numérique	International Council of Shopping Centres	6 octobre 2020	Jon Hagan
Conférence annuelle de l'association Governance Professionals of Canada	Governance Professionals of Canada	6 octobre 2020	Annalisa King
Mesure du capitalisme des parties prenantes – Mesures communes en matière d'ESG	Diligent	7 octobre 2020	Andrea Stephen
Sommet mondial virtuel de la NACD	National Association of Corporate Directors	12 et 13 octobre 2020	Annalisa King
Sommet sur le comité d'audit	National Association of Corporate Directors	15 octobre 2020	Annalisa King
Interview de Frank McKenna	Institut des administrateurs de sociétés	20 octobre 2020	Jon Hagan
Formation du président du conseil	Watson Inc.	20 octobre 2020 et 16 décembre 2020	Annalisa King
Forum sur le comité des stratégies et des risques	National Association of Corporate Directors	21 octobre 2020	Annalisa King
Congrès ReCon Canada	International Council of Shopping Centres	26 et 27 octobre 2020	Jon Hagan
L'évolution du rôle du PDG et des entreprises dans la société - Webinaire	Institut des administrateurs de sociétés	28 octobre 2020	Annalisa King
Avis d'expert : confidentialité des données et cybersécurité	National Association of Corporate Directors	29 octobre 2020	Annalisa King
Mise à jour économique	CIBC	4 novembre 2020	Jon Hagan
Au-delà des vacances à domicile	ICAB	10 novembre 2020	Jon Hagan
La cybersécurité	CPA C.-B.	13 novembre 2020	Jon Hagan
Le blanchiment d'argent	CPA C.-B.	17 novembre 2020	Jon Hagan
Le multi-résidentiel au Canada	Informa	17 novembre 2020	Jon Hagan
Séminaire annuel sur la communication et la gouvernance	McCarthy Tétrault	17 novembre 2020	Al Mawani
Symposium sur la recherche	REALpac	20 novembre 2020	Jon Hagan
Mise à jour sur le secteur immobilier	Informa	23 novembre 2020	Jon Hagan

Séances de formation	Présentateur/Animateur	Date	Participants
Technologie et données immobilières	Informa	24 novembre 2020	Jon Hagan
Livraison de colis	Ernst & Young	25 novembre 2020	Jon Hagan
Mise à jour sur la présentation de l'information financière	Ernst & Young	25 novembre 2020	Jon Hagan
Les faits récents en matière de présentation de l'information financière des sociétés ouvertes	Ernst & Young	25 novembre 2020	Al Mawani
Les faits récents en matière de présentation de l'information financière dans le secteur immobilier	Ernst & Young	25 novembre 2020	Andrea Stephen
Efficacité du comité des RH et de la rémunération	Institut des administrateurs de sociétés	25 novembre 2020	Andrea Stephen
2020 : Rétrospection + Perspicacité = Prospective	Fasken	25 novembre 2020	Al Mawani
Présentation de l'information financière des sociétés ouvertes – Secteur immobilier	Ernst & Young	26 novembre 2020	Al Mawani Jon Hagan
La cybersécurité	Ernst & Young	30 novembre 2020	Jon Hagan
Mise à jour sur la comptabilité dans le secteur immobilier en 2020	Deloitte	2 décembre 2020	Al Mawani
Webdiffusion Director Connect C.-B. - La cybersécurité pour les administrateurs	PWC	2 décembre 2020	Annalisa King
Forum sur l'immobilier	Canadian Real Estate Forums	2 et 3 décembre 2020	Leonard Abramsky Andrea Stephen
Impôts / Élections américaines / Racisme / Numérique	REALpac	2 et 3 décembre 2020	Jon Hagan
Sommet sur l'éthique de CPA Ontario	Ordre des comptables professionnels agréés de l'Ontario	10 décembre 2020	Andrea Stephen
Le télétravail	CPA	15 décembre 2020	Jon Hagan
Préparation de l'assemblée annuelle et de la saison des rapports 2021	Equilar	15 décembre 2020	Andrea Stephen
Les enjeux pour les sociétés ouvertes à l'ère de la COVID	Sidley Austin	16 décembre 2020	Andrea Stephen
Initiative BlackNorth	REALpac	17 décembre 2020	Jon Hagan

## Conduite éthique

### *Code de conduite et d'éthique à l'intention des employés*

Le conseil a adopté un code de conduite et d'éthique (le « Code ») qui régit la conduite de nos employés, de nos dirigeants et de nos fiduciaires. Le Code est fondé sur nos valeurs ainsi que sur la législation, la réglementation et les règles qui s'appliquent à nos activités. Le Code vise à assurer que nous maintenons un niveau élevé de confiance et d'intégrité en conformité avec les normes d'éthique les plus strictes. Il traite notamment de la conformité avec les lois, les règles et les règlements, des conflits d'intérêts, des occasions d'affaires, de la protection et de l'usage approprié des actifs du FPI, de l'environnement de travail, des renseignements confidentiels et exclusifs, des activités frauduleuses et de l'intégrité des livres et registres ainsi que du respect des principes comptables. Le Code prévoit un mécanisme de signalement des violations réelles ou potentielles du Code.

Nos employés, nos dirigeants et nos fiduciaires sont tenus de signaler toute violation réelle ou potentielle du Code ou de toute autre politique ou exigence légale. En outre, chaque employé, dirigeant ou fiduciaire doit remplir tous les ans une déclaration de conformité.

Nous avons également adopté une politique de signalement des manquements à l'éthique (la « politique de signalement des manquements à l'éthique ») dans laquelle est énoncée la marche à suivre par les employés, les dirigeants et les fiduciaires pour signaler une activité ou une omission réelle ou apparente qui pourrait constituer un manquement au Code, qui pourrait compromettre l'intégrité de notre information financière ou qui pourrait autrement être considérée comme susceptible de porter atteinte à notre réputation ou de compromettre la santé et la sécurité au travail. Le comité d'audit a la responsabilité d'examiner la procédure énoncée dans la politique de signalement des manquements à l'éthique.

Le FPI a retenu les services d'un tiers indépendant afin que celui-ci offre un mécanisme pour signaler, sous le couvert de la confidentialité et de l'anonymat, les manquements réels ou potentiels au Code. Par l'intermédiaire de cette tierce partie, il est possible de faire un signalement de façon anonyme en ligne, en composant un numéro sans frais ou par la poste.

On peut consulter le Code sur le site Web du FPI First Capital, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca).

#### *Code de conduite et d'éthique à l'intention des fournisseurs*

Le FPI a adopté un code de conduite et d'éthique à l'intention des fournisseurs (le « code à l'intention des fournisseurs »), qui est semblable au Code et a pour but de donner aux fournisseurs une description claire de la manière dont le FPI entend traiter avec eux. Le code à l'intention des fournisseurs s'applique à tous les fournisseurs et les entrepreneurs, y compris aux sous-traitants et aux employés de ceux-ci qui fournissent des biens et/ou des services au FPI et à ses filiales. Les attentes énoncées dans le code à l'intention des fournisseurs correspondent à nos valeurs, à nos principes et à nos politiques et portent sur des questions telles que les suivantes : l'exercice des activités de manière honnête, juste et conforme à l'éthique; les pots-de-vin, les commissions occultes et les autres types de paiements inappropriés; les conflits d'intérêts; la protection de l'information confidentielle; la prévention du harcèlement et de la discrimination illégale; et la santé et la sécurité au travail.

Le code à l'intention des fournisseurs prévoit un mécanisme de signalement des manquements réels ou potentiels à celui-ci. Le FPI a retenu les services d'un tiers indépendant afin que celui-ci offre aux fournisseurs un mécanisme pour signaler, sous le couvert de la confidentialité et de l'anonymat, une activité ou une omission réelle ou apparente qui pourrait constituer un manquement au code à l'intention des fournisseurs. Par l'intermédiaire de cette tierce partie, il est possible de faire un signalement de façon anonyme en ligne, en composant un numéro sans frais ou par la poste. On peut consulter le code de conduite et d'éthique à l'intention des fournisseurs sur notre site Web, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca).

#### **Opérations entre parties liées et conflits d'intérêts**

Lorsqu'un fiduciaire ou un membre de la haute direction du FPI a un intérêt important dans une opération ou une convention, il doit le signaler. Le cas échéant, il doit normalement également s'abstenir de participer à toute délibération et à tout vote sur l'opération ou la convention.

Le comité de gouvernance examine tous les projets d'opérations entre parties liées ainsi que les situations de conflit d'intérêts potentiel qu'il n'est pas nécessaire de soumettre à un « comité spécial indépendant » aux termes de la législation en valeurs mobilières applicable ou qui n'ont pas par ailleurs été examinés par un autre comité de fiduciaires indépendants, comme le comité d'audit, ou par des fiduciaires indépendants sans la présence du membre « intéressé » du conseil ou de la direction. Un

membre du comité de gouvernance qui est partie à un projet d'opération ou qui est susceptible d'être en conflit d'intérêts dans le cadre d'un projet d'opération ou qui possède un intérêt important dans une opération entre parties liées ou dans une partie à une opération entre parties liées doit s'abstenir de voter sur l'opération en cause.

### **Politique relative à la communication de l'information et aux opérations d'initiés**

Le conseil a adopté la politique écrite du FPI relative à la communication de l'information et aux opérations d'initiés, qu'il examine et met à jour périodiquement. Cette politique a pour objet, notamment :

- d'établir une procédure pour la communication de l'information importante;
- d'établir une procédure d'examen préalable des documents, y compris les communiqués et les déclarations orales publiques du FPI contenant de l'information importante;
- d'énoncer l'obligation des employés, des dirigeants et des fiduciaires du FPI de protéger la confidentialité de l'information importante inconnue du public;
- d'énoncer les interdictions généralement applicables aux employés, aux dirigeants et aux fiduciaires du FPI visés relativement aux opérations d'initiés illégales et à la communication d'information privilégiée.

On peut consulter la politique relative à la communication de l'information et aux opérations d'initiés sur notre site Web, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca).

### **Communication avec les porteurs de parts et les investisseurs et rétroaction**

Nous avons mis en œuvre une procédure de communication efficace avec nos intéressés, y compris nos porteurs de parts, nos employés et le grand public. Nous visons à assurer des échanges libres, accessibles et en temps opportun de renseignements avec ces personnes au sujet des activités, des affaires et de la performance du FPI. Nous communiquons avec nos porteurs de parts de plusieurs façons, notamment au moyen :

- de conférences téléphoniques trimestrielles auxquelles sont conviés les investisseurs, des analystes du secteur et des représentants des médias lorsque le FPI publie ses résultats financiers;
- de présentations périodiques aux analystes et aux investisseurs institutionnels, ou de rencontres avec ces personnes;
- de notre site Web, sur lequel les porteurs de parts et les autres intéressés peuvent accéder à l'enregistrement de notre plus récente conférence téléphonique et à notre plus récente présentation à l'intention des milieux financiers.

Nous avons pris des mesures pour nous assurer que les demandes de renseignements et les autres communications provenant des porteurs de parts sont adressées à un membre du personnel compétent de l'entreprise.

On peut communiquer avec le groupe des fiduciaires indépendants en leur écrivant, a/s du secrétaire adjoint du FPI First Capital, à l'adresse suivante : King Liberty Village, 85 Hanna Avenue, Suite 400, Toronto (Ontario) Canada M6K 3S3.

## ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES FIDUCIAIRES ET DES DIRIGEANTS

Nous avons souscrit une assurance responsabilité pour nos fiduciaires et nos dirigeants afin de les protéger à l'égard de la responsabilité qu'ils pourraient engager en qualité de fiduciaires et de dirigeants du FPI First Capital. Notre assurance responsabilité des fiduciaires et des dirigeants comporte une couverture globale maximale de 60 millions de dollars, sous réserve d'une franchise de 100 000 \$ ou, dans le cas des réclamations en matière de valeurs mobilières, d'une franchise de 250 000 \$. Les primes annualisées globales s'élèvent à environ 250 000 \$ pour l'année d'assurance 2021. Cette assurance ne couvre pas les sinistres qui résultent d'un manquement aux responsabilités fiduciaires découlant du droit législatif ou de la common law.

## INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

À la connaissance de la direction, aucun fiduciaire ni aucun cadre dirigeant du FPI, ni aucune personne qui détient directement ou indirectement en propriété véritable plus de 10 % des titres comportant droit de vote du FPI ni aucune personne qui a un lien avec les personnes précitées ou qui fait partie du même groupe que ces personnes, n'a eu un intérêt important dans un point à l'ordre du jour ou dans une opération importante directe ou indirecte depuis le début de 2020.

Notre information financière est fournie dans nos états financiers consolidés comparatifs ainsi que dans notre rapport de gestion 2020. Vous pouvez obtenir des exemplaires de nos états financiers et de notre rapport de gestion en faisant la demande au secrétaire adjoint du FPI First Capital à l'adresse suivante : King Liberty Village, 85 Hanna Avenue, Suite 400, Toronto (Ontario) Canada M6K 3S3. Ces documents, certains documents sur notre gouvernance et de l'information supplémentaire au sujet du FPI se trouvent également sur le site [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca).

On peut consulter nos autres documents d'information continue sur notre site Web, au [www.fcr.ca](http://www.fcr.ca), et sous notre profil d'émetteur au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## APPROBATION DU CONSEIL

Le conseil des fiduciaires a approuvé le contenu et la remise de la présente circulaire.

Par ordre du conseil des fiduciaires,

Le président et chef de la direction,



Adam E. Paul

ANNEXE A



# **Fonds de placement immobilier First Capital**

**Mandat du conseil des fiduciaires**

**Le 30 décembre 2019**

Révisé le 3 novembre 2020

## FONDS DE PLACEMENT IMMOBILIER FIRST CAPITAL

### MANDAT DU CONSEIL DES FIDUCIAIRES

#### 1. GÉNÉRALITÉS

Le conseil des fiduciaires (le « conseil ») du Fonds de placement immobilier First Capital (« FCR ») estime que de saines pratiques en matière de gouvernance sont essentielles à la santé de FCR ainsi qu'à la promotion et à la protection des intérêts de ses porteurs de parts. Le conseil surveille le fonctionnement du système de gouvernance de FCR, en partie à l'aide des travaux effectués par le comité de gouvernance.

Le présent mandat, qui exprime l'engagement qu'a pris FCR de maintenir des normes élevées en matière de gouvernance, a été adopté pour aider le conseil à superviser la gestion des activités et des affaires de FCR, comme le prévoient la législation ainsi que les règles et les exigences boursières applicables.

Le conseil a pour fonction première de superviser la gestion des activités et des affaires de FCR en vue de créer une plus-value soutenue pour tous ses porteurs de parts. Comme il est énoncé dans ses documents d'information publics, FCR s'est fixé pour principal objectif d'accroître sa valeur par l'optimisation à long terme des flux de trésorerie et de la plus-value de son portefeuille croissant à usage mixte. FCR atteint cet objectif à l'aide de ce qui suit : a) une stratégie d'acquisition bien ciblée et rigoureuse; b) l'exercice d'activités de développement et de redéveloppement immobilier choisies; et c) la gestion proactive de son portefeuille existant à usage mixte.

Le conseil préconise la communication de renseignements – notamment financiers – complets, véridiques et clairs aux porteurs de parts de FCR et aux autres intéressés ainsi que l'observation par FCR d'une conduite éthique et légale au moyen d'un système approprié de gouvernance, de contrôles internes et de contrôles de communication de l'information. Le conseil est d'avis qu'un conseil des fiduciaires qui fonctionne de façon indépendante de la direction et qui se compose de fiduciaires informés et engagés est au mieux des intérêts de FCR.

Le comité de gouvernance examinera le présent mandat une fois l'an, ou plus souvent au besoin, et recommandera au conseil d'apporter les modifications qu'il juge nécessaires et appropriées compte tenu des besoins de FCR et de l'évolution de la législation et de la réglementation.

#### 2. COMPOSITION DU CONSEIL

##### a) Critères d'admissibilité au conseil

Le comité de gouvernance est chargé de définir les compétences et les aptitudes que le conseil, dans son ensemble, devrait posséder, les compétences et les aptitudes que chaque fiduciaire en poste devrait posséder et les compétences et les aptitudes que devrait apporter au conseil chaque nouveau candidat proposé aux porteurs de parts à une élection donnée.

Le comité de gouvernance recommande des candidats en vue de former initialement le conseil et des candidats en vue des nominations au conseil. Pour formuler ses recommandations, le comité de gouvernance se fonde sur les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles des candidats ainsi que sur leur expérience du secteur de l'immobilier ou d'un autre secteur d'activité, et il tient compte également d'éléments de diversité, notamment le genre, l'âge, le

parcours professionnel et d'autres qualités des candidats, qui permettent d'améliorer le processus décisionnel du conseil et la gestion globale des activités et des affaires de FCR.

Les fiduciaires doivent avoir suffisamment de temps pour s'acquitter de leurs fonctions et ne doivent pas assumer de responsabilités qui nuiraient de façon importante à leur poste au sein du conseil ou qui seraient incompatibles avec ce poste. Les fiduciaires qui changent de fonctions principales doivent en aviser le comité de gouvernance et, si celui-ci le juge approprié, démissionner de leur poste au sein du conseil.

#### **b) Indépendance des fiduciaires**

La composition et les procédures du conseil visent à permettre à ce dernier de fonctionner indépendamment de la direction ainsi qu'à promouvoir et à protéger les intérêts de tous les porteurs de parts. Le conseil estime que, à l'exception des périodes durant lesquelles des postes sont temporairement vacants, la majorité de ses membres devraient être « indépendants » (des « **fiduciaires indépendants** »), au sens attribué à ce terme à l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, dans sa version modifiée à l'occasion (le « **Règlement 52-110** »). L'appréciation de l'indépendance des fiduciaires incombe au conseil.

Le conseil examine annuellement l'indépendance de tous les fiduciaires et publie les résultats de son examen dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée annuelle de FCR. Pour faciliter cet examen, les fiduciaires doivent fournir au conseil des renseignements complets au sujet de leurs activités et de leurs autres relations avec FCR et les membres du même groupe que celui-ci ainsi qu'avec les membres de la direction générale et les membres du même groupe que ceux-ci. Les fiduciaires ont en tout temps l'obligation d'informer le conseil des changements importants ayant trait à leur situation ou à leurs relations qui pourraient influencer sur l'appréciation de leur indépendance par le conseil.

#### **c) Taille du conseil**

Le conseil fixe le nombre de ses membres à l'occasion. Il considère qu'un nombre allant de huit à neuf fiduciaires est approprié pour prendre des décisions et effectuer des travaux en comités de façon efficace, étant donné la nature des activités de FCR et les actifs qu'elle possède actuellement.

#### **d) Durée des mandats**

Tous les fiduciaires sont élus à l'assemblée annuelle des porteurs de parts de FCR pour une durée de un an. Le conseil ne croit pas qu'il faille prévoir, pour ses fiduciaires, de durée maximale du mandat ni d'âge de retraite obligatoire, car ces limites pourraient priver FCR et ses porteurs de parts de l'apport de membres qui ont acquis au fil du temps des connaissances précieuses sur FCR, sa stratégie et son exploitation.

#### **e) Relève du conseil**

Le comité de gouvernance est chargé de mettre à jour un plan de relève du conseil qui répond aux besoins de FCR et aux intérêts de ses porteurs de parts.

#### **f) Service au sein d'autres conseils**

Le conseil ne croit pas qu'il doive empêcher ses membres d'exercer des fonctions à titre de fiduciaire ou d'administrateur ou d'occuper un poste similaire dans un organisme d'État ou une autre entité, tant que leurs engagements ne créent pas de conflit d'intérêts ou ne nuisent pas à leur capacité de remplir leurs fonctions en qualité de membres du conseil. Pour ce faire, les fiduciaires doivent établir le nombre de conseils de sociétés ouvertes et de comités de ces conseils auxquels ils peuvent siéger, en tenant compte de l'assiduité, de la participation et de l'efficacité dont ils peuvent faire montre dans ces conseils et ces comités. Avant d'accepter un poste au sein du conseil ou d'un comité d'une entité donnée ou avant d'accepter un poste de président d'un conseil existant, les fiduciaires devraient obtenir le consentement du président du conseil et du président du comité de gouvernance.

### **3. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DES FIDUCIAIRES**

Les fiduciaires doivent agir avec intégrité et de bonne foi, au mieux des intérêts de FCR et de ses porteurs de parts; à cette fin, ils doivent exercer le degré de soin, de diligence et de compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente et raisonnable. On s'attend à ce que chaque fiduciaire s'acquitte de cette responsabilité en faisant ce qui suit :

- approuver les plans stratégiques pluriannuels et les plans d'affaires annuels;
- acquérir une connaissance approfondie des objectifs opérationnels et financiers, de la situation financière et de la performance de FCR ainsi que de ses principaux concurrents, et actualiser ces connaissances;
- se préparer avec diligence en vue de chaque réunion, notamment en examinant tous les documents se rapportant à la réunion qui sont distribués avant celle-ci;
- participer de façon active et constructive à chaque réunion, y compris en demandant des éclaircissements à la direction et en recourant aux services de conseillers externes, au besoin, pour comprendre parfaitement les questions à l'étude;
- participer à des programmes de formation continue destinés aux fiduciaires, selon les besoins;
- assister avec diligence à toutes les réunions du conseil et de tout comité dont il est membre.

### **4. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL**

Dans le cadre de ses responsabilités, le conseil est chargé notamment des questions suivantes.

#### **a) Nomination et supervision du chef de la direction et des membres de la direction générale**

Le conseil nomme et supervise le chef de la direction, approuve sa rémunération et, dans la mesure autorisée par la législation applicable, délègue la responsabilité de l'exploitation quotidienne de FCR à la direction générale.

Le conseil établit et met à jour la description de poste du chef de la direction et du chef des finances.

## **b) Planification stratégique et gestion des risques**

Le conseil approuve un plan stratégique pluriannuel et des plans d'affaires annuels comportant des indicateurs de performance mesurables, conformément aux documents d'information publics de FCR. À cette fin, le conseil fait ce qui suit :

- il adopte une procédure de planification stratégique, et examine et approuve au moins annuellement un plan stratégique élaboré par la direction comme suit : il comprend des objectifs rigoureux mais réalistes; il tient compte, notamment, des occasions et des risques que présente le secteur; et il établit des paramètres que la direction doit respecter en ce qui concerne, entre autres, les dépenses en immobilisations, les activités d'investissement ainsi que la gestion des risques;
- il fixe des objectifs de performance annuels pour la Société et la direction qui sont conformes au plan stratégique de FCR;
- il s'assure qu'un système est en place en vue de repérer les principaux risques auxquels sont exposées FCR et ses activités ainsi que des méthodes appropriées, en vue de surveiller et de diminuer ces risques;
- il s'assure que des procédures sont en place pour examiner les questions applicables en matière de lois, de règlements, de sociétés, de valeurs mobilières et de conformité, et pour s'assurer de la conformité avec ces questions.

Le conseil examine trimestriellement un rapport établi par la direction générale décrivant les risques auxquels FCR est exposé et qui, selon le registre des risques d'entreprise, relèvent de sa responsabilité, ainsi que les mesures que la direction générale a prises pour surveiller et contrôler ces risques.

## **c) Information financière et gestion**

Le conseil fait ce qui suit :

- il approuve les états financiers annuels et intermédiaires de FCR et les rapports de gestion de la direction connexes, et il examine et surveille l'intégrité de FCR à l'égard de sa conformité avec les exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et d'information financière;
- il approuve le budget d'exploitation et le budget d'immobilisations annuels;
- il s'assure de l'intégrité des contrôles internes de FCR à l'égard des systèmes d'information financière et d'information de gestion;
- il examine les résultats d'exploitation et la performance financière en fonction des stratégies, des plans, des budgets et des objectifs établis.

## **d) Communication de l'information, communications et opérations d'initiés**

Le conseil s'assure que les politiques et les méthodes appropriées relativement à la communication de l'information au public, aux communications et aux restrictions visant les opérations d'initiés sont en place pour lui permettre de faire ce qui suit :

- fournir toute l'information importante en conformité avec les obligations d'information occasionnelle de FCR et éviter la communication sélective d'information importante, notamment à des analystes, à des investisseurs institutionnels et à des professionnels du marché;
- vérifier que les communiqués et les documents d'entreprise publiés par FCR ainsi que les déclarations orales publiques faites par ou pour FCR sont exacts et ne contiennent pas d'information fausse ou trompeuse;
- informer tous les fiduciaires, les membres de la direction et les autres employés de FCR de leur obligation de préserver la confidentialité de l'information importante au sujet de FCR qui n'est pas connue du public;
- informer tous les fiduciaires, les membres de la direction et les autres employés de FCR des interdictions visant les opérations d'initiés illégales et la communication d'information privilégiée prévues par les lois et les règles des bourses de valeurs applicables.

#### **e) Gouvernance**

Le conseil fait ce qui suit :

- il établit un système de gouvernance approprié, y compris des pratiques visant à favoriser l'indépendance du conseil;
- il crée des comités et approuve leurs règles respectives ainsi que les limites des pouvoirs délégués à chacun d'entre eux;
- il établit des procédures appropriées pour l'évaluation périodique de l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que de l'apport des fiduciaires;
- il approuve la nomination des fiduciaires;
- il examine le caractère adéquat et le type de la rémunération versée aux fiduciaires pour s'assurer que celle-ci reflète de manière réaliste les responsabilités et les risques associés aux fonctions de fiduciaire;
- il donne l'occasion aux fiduciaires indépendants de se réunir régulièrement ou au besoin.

#### **f) Approbation de certaines autres questions**

Même s'il délègue à la direction le pouvoir de gérer les activités de FCR, le conseil est tenu d'approuver ce qui suit :

- tout écart important d'une stratégie, du budget d'exploitation, du budget d'immobilisations ou d'une politique de FCR établis qui ont été approuvés par le conseil;
- la conclusion de toute convention ou opération dont l'exécution pourrait entraîner un passif réel ou éventuel qui serait important pour FCR;

- les questions que le conseil ne peut pas déléguer aux termes des lois sur les sociétés applicables;
- les autres questions qu'il soumet à l'occasion à son approbation.

#### **g) Délégation du pouvoir à la direction**

Le conseil délègue au secrétaire général le pouvoir d'apporter certaines modifications minimales de nature administrative au présent mandat, aux règles des comités du conseil et aux politiques du conseil. Avant d'apporter de telles modifications, le secrétaire général doit obtenir le consentement du président du comité de gouvernance. En outre, il doit rendre compte de ces modifications à la réunion suivante du conseil et/ou du comité pertinent.

### **5. RÔLE DE LA DIRECTION**

La direction est chargée d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie, avec le concours et l'approbation du conseil. Elle est également chargée de protéger les actifs de FCR et de dégager des bénéfices avantageux pour les porteurs de parts. Lorsque la performance de la direction est insatisfaisante, il incombe au conseil d'apporter les changements nécessaires et lorsque cette performance est efficace, le conseil récompense la direction en conséquence.

Les politiques de FCR en matière de gouvernance visent à rendre la direction autonome et à la doter d'un processus décisionnel efficace ainsi qu'à donner au conseil et à ses comités les moyens d'assurer une surveillance appropriée. La direction de FCR relève du chef de la direction. La direction générale, par l'intermédiaire du chef de la direction, relève du conseil et est tenue de lui rendre des comptes.

La direction est chargée d'élaborer un plan stratégique pluriannuel et un plan d'affaires annuel, y compris un budget d'exploitation et un budget d'immobilisations annuels, qui doivent être examinés et approuvés par le conseil. Une fois que le conseil a approuvé le plan d'affaires, la direction obtient le mandat de gérer les affaires de FCR. Lorsque la direction s'écarte de façon importante du plan, elle doit en faire rapport au conseil et celui-ci examine l'écart. Le conseil, en collaboration avec le comité de rémunération, met à jour un plan de relève du chef de la direction et fixe les objectifs par rapport auxquels la performance du chef de la direction est évaluée. La rémunération est analysée en fonction des objectifs établis. Avec le concours du conseil, le chef de la direction effectue des évaluations et des analyses similaires pour les autres membres de la direction générale.

### **6. PRÉSIDENT DU CONSEIL**

#### **a) Nomination**

Le conseil élit chaque année parmi ses membres un président qui, sauf dans des circonstances exceptionnelles, n'est pas le chef de la direction ni ne fait autrement partie de la direction.

#### **b) Généralités**

Le président est chargé de la gestion, de l'évolution et de la performance efficace du conseil ainsi que de la direction des fiduciaires dans le cadre des responsabilités que ceux-ci assument collectivement en ce qui a trait à la supervision de la gestion des activités et des affaires de FCR.

### c) Rôle et responsabilités

Le président fait ce qui suit :

- il s'assure que la procédure appropriée est en place pour permettre au conseil de travailler avec efficacité et efficience et de fonctionner indépendamment de la direction;
- il s'assure que les responsabilités du conseil sont comprises par les fiduciaires et la direction et que les délimitations des responsabilités attribuées respectivement au conseil et à la direction sont comprises et respectées;
- il s'assure que les fonctions déléguées aux comités du conseil sont exercées par les comités et que ceux-ci font rapport de leurs activités au conseil;
- il fait en sorte que le conseil entretienne une relation efficace avec la direction de FCR;
- il guide et conseille la direction de FCR, notamment en établissant les principaux enjeux, en s'assurant de la reddition de comptes aux intéressés et en nouant des relations;
- il s'assure que le conseil et ses comités ont les ressources nécessaires à la réalisation de leurs travaux (en particulier, des renseignements à jour et pertinents);
- il voit au respect des politiques de gouvernance de FCR, y compris des politiques ayant trait à la périodicité et au déroulement des réunions du conseil, à la gestion et à la communication de l'information et d'autres politiques concernant les activités du conseil;
- il dirige les activités du conseil de façon à ce que ses membres visent les mêmes objectifs;
- il convoque des réunions du conseil aux intervalles qui permettent aux fiduciaires de s'acquitter efficacement de leurs devoirs et de leurs responsabilités;
- il travaille de façon suivie avec le chef de la direction à l'élaboration des calendriers des réunions du conseil et des comités et, en collaboration avec les autres fiduciaires et le chef de la direction, il établit l'ordre du jour du conseil;
- il préside les réunions du conseil; à ce titre, notamment, il demande que les documents d'information nécessaires soient remis en temps opportun, anime les discussions, accorde suffisamment de temps aux fiduciaires pour traiter des questions, favorise les consensus, encourage la participation active et les interventions des fiduciaires et s'assure que les décisions prises sont claires et dûment consignées;
- il préside les assemblées des porteurs de parts de FCR;

- il travaille en étroite collaboration avec le chef de la direction et le président du comité de gouvernance afin de promouvoir la création d'une culture de saine gouvernance au sein de FCR;
- il travaille en étroite collaboration avec le comité de gouvernance afin d'élaborer les critères stratégiques qui encadrent le recrutement des fiduciaires et le plan de relève;
- il travaille en étroite collaboration avec le chef de la direction en vue de promouvoir l'établissement de relations efficaces avec le conseil et les intéressés de l'extérieur de la Société, tels que les porteurs de parts, le milieu financier, les médias, les gouvernements et le public;
- il participe activement au processus d'évaluation annuelle de la performance et de l'efficacité du chef de la direction, du conseil, de ses comités, des fiduciaires et des présidents des comités, et il surveille ce processus;
- il exerce d'autres fonctions à la demande des fiduciaires, selon les besoins et les circonstances.

## **7. FIDUCIAIRE PRINCIPAL**

### **a) Nomination**

Si le président du conseil est un fiduciaire indépendant, le conseil ne nomme pas de fiduciaire principal. Si, au cours d'une année donnée, le président du conseil n'est pas un fiduciaire indépendant, le conseil nomme parmi ses membres un fiduciaire indépendant à titre de fiduciaire principal pour l'année en question.

### **b) Généralités**

Le fiduciaire principal est chargé de faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et de s'assurer que les fiduciaires sont bel et bien dirigés de manière indépendante.

### **c) Rôle et responsabilités**

Le fiduciaire principal fait ce qui suit :

- en l'absence du président du conseil, il préside les réunions du conseil;
- il préside toutes les réunions des fiduciaires indépendants;
- il formule des suggestions au président du conseil et à la direction en ce qui concerne l'ordre du jour des réunions du conseil;
- il favorise, en collaboration avec le comité de gouvernance, l'observation des normes les plus élevées en matière de gouvernance;
- il s'assure que les membres du conseil comprennent la délimitation entre les responsabilités du conseil et celles de la direction;

- au besoin, il consulte et rencontre tous les fiduciaires indépendants ou certains d'entre eux, à l'appréciation de chacun, et en présence ou non du président du conseil ou des autres fiduciaires, et il représente les fiduciaires indépendants lorsqu'il discute de sujets qui les concernent avec le président du conseil et la direction;
- il rencontre régulièrement les autres fiduciaires pour s'assurer que le conseil et ses comités sont en mesure de s'acquitter de leurs responsabilités respectives indépendamment de la direction;
- il recommande au besoin la tenue de réunions extraordinaires du conseil;
- il participe au processus d'évaluation des fiduciaires;
- il exerce d'autres fonctions à la demande du conseil ou des fiduciaires indépendants, selon les besoins et les circonstances.

## **8. SECRÉTAIRE**

### **a) Nomination**

Le conseil élit annuellement un secrétaire parmi les fiduciaires ou les membres de la direction de FCR, sauf le chef de la direction.

### **b) Généralités**

Le secrétaire est chargé d'aider le président à gérer les activités et les affaires du conseil et d'exercer d'autres fonctions à la demande du président du conseil, du conseil ou de l'un de ses comités.

### **c) Rôle et responsabilités**

Avec l'aide du secrétaire adjoint de FCR, le secrétaire fait ce qui suit :

- il s'assure que tous les avis et les documents sont remis aux porteurs de parts et aux fiduciaires en temps opportun;
- il s'assure que les procès-verbaux des assemblées des porteurs de parts ainsi que des réunions du conseil et de ses comités sont dûment tenus;
- il s'assure que des copies des procès-verbaux sont distribuées à chaque membre du conseil ou d'un comité, selon le cas, en temps opportun (et que les fiduciaires reçoivent des copies des procès-verbaux de toutes les réunions des comités après l'approbation des procès-verbaux par les comités concernés);
- il facilite les communications entre les fiduciaires, d'une part, et entre le conseil, les comités et la direction générale, d'autre part;
- il administre les activités du conseil et de ses comités;
- il exerce d'autres fonctions à la demande du conseil, de son président ou de l'un de ses comités.

## 9. COMITÉS DU CONSEIL

### a) Généralités

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités lui-même ou par l'intermédiaire du comité d'audit, du comité de rémunération, du comité de gouvernance, du comité d'investissement et des autres comités qui peuvent être créés à l'occasion.

### b) Composition

Le comité d'audit, le comité de rémunération et le comité de gouvernance sont composés uniquement de fiduciaires indépendants qui sont sélectionnés par le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance. En outre, les membres du comité d'audit doivent satisfaire aux exigences supplémentaires en matière d'indépendance qui sont prévues par la législation en valeurs mobilières applicable. Chaque membre du comité d'audit doit également posséder des « compétences financières » au sens attribué à ce terme dans le Règlement 52-110.

### c) Présidents des comités

Le comité d'audit, le comité de rémunération et le comité de gouvernance sont présidés par un fiduciaire indépendant qui est sélectionné par le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance. Le président de chaque comité fait ce qui suit :

- il fixe, en collaboration avec le président du conseil, le chef de la direction, le chef des finances et les membres du comité, selon les besoins, la date, l'heure et l'endroit des réunions du comité;
- il s'assure que les activités du comité concordent avec les devoirs et les responsabilités qui sont stipulés dans les règles du comité et qu'elles permettent au comité de s'acquitter de ces devoirs et de ces responsabilités;
- il s'assure que les devoirs et les responsabilités du comité, tels qu'ils sont stipulés dans ses règles, sont bien compris par les membres du comité et que ces derniers s'acquittent de ces devoirs et de ces responsabilités avec toute l'efficacité possible;
- il convoque des réunions du comité aux intervalles qui permettent au comité de s'acquitter efficacement de ses responsabilités;
- il examine, en collaboration avec le président du conseil, les membres du comité, le chef de la direction et le chef des finances, selon les besoins, l'ordre du jour des réunions pour s'assurer que les questions que le comité doit étudier pour s'acquitter de ses responsabilités lui sont soumises;
- il préside toutes les réunions du comité;
- il communique avec les membres de la direction générale compétents afin de s'acquitter des devoirs et des responsabilités stipulés dans les règles du comité;
- il s'assure, avec l'aide du chef de la direction et du chef des finances, que les points à l'ordre du jour de toutes les réunions du comité sont prêts à y être présentés et que les renseignements pertinents sont distribués aux membres des comités avant

ces réunions afin que ceux-ci puissent être bien au fait des points qui sont à l'ordre du jour;

- il veille à ce que des procès-verbaux de toutes les réunions du comité soient tenus et il les signe après leur approbation par le comité;
- il fait rapport au conseil à la réunion du conseil qui suit une réunion du comité au cours de laquelle celui-ci a pris une décision ou formulé une recommandation, ou a signé une résolution écrite qui constate une décision ou une recommandation, en présentant les points qui ont été examinés dans le cadre de cette décision ou de cette recommandation;
- il guide les activités du comité de façon à ce que celui-ci s'acquitte efficacement de ses responsabilités;
- il supervise l'évaluation annuelle que fait le comité de son efficacité à s'acquitter des devoirs et des responsabilités stipulés dans ses règles.

#### d) Règles

Chaque comité possède ses propres règles qui stipulent ses devoirs et ses responsabilités, les conditions d'admissibilité de ses membres, les procédures de nomination et de destitution des membres du comité et les rapports à présenter au conseil. Chaque année, les règles de chaque comité sont examinées par le comité concerné et par le comité de gouvernance, en plus d'être examinées et approuvées par le conseil. On peut consulter une copie des règles de chaque comité sur le site Web de FCR. Voici une brève description des responsabilités attribuées à chaque comité du conseil :

- **Comité d'audit**

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance à l'égard de ce qui suit : l'intégrité des états financiers de FCR; le respect, par FCR, des exigences légales et réglementaires en matière de communication de l'information financière; les compétences, l'indépendance et la performance des auditeurs de FCR; la conception et la mise en œuvre de contrôles internes et de contrôles de communication de l'information; toute autre question que lui délègue le conseil.

- **Comité de rémunération**

Le comité de rémunération est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard de ce qui suit : la sélection et le maintien en fonction des membres de la direction générale; l'évaluation et la rémunération du chef de la direction; la rémunération des membres de la direction générale; le perfectionnement professionnel des membres de la direction générale; les plans de rémunération incitative et les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres; les stratégies en matière de ressources humaines; les contrats d'emploi et les ententes de cessation d'emploi; la gestion des régimes d'avantages sociaux des employés; la rémunération des fiduciaires; et toute autre question que le conseil lui délègue.

- **Comité de gouvernance**

Le comité de gouvernance est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard de ce qui suit : la vision globale de la Société en matière de gouvernance; la taille, la composition et la structure du conseil et de ses comités; la sélection et la recommandation de candidats possédant les compétences nécessaires aux postes de fiduciaire; l'orientation et la formation continue des fiduciaires; les opérations avec des parties liées et d'autres questions concernant les conflits d'intérêts; et toute autre question que lui délègue le conseil.

- **Comité d'investissement**

Le comité d'investissement est composé du président du conseil, du président et chef de la direction de FCR et d'au moins trois « fiduciaires indépendants », au sens de l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*, dans sa version modifiée à l'occasion. Le quorum des réunions du comité d'investissement est constitué de trois membres. Le président du conseil exerce également la fonction de président du comité d'investissement.

Le comité d'investissement a le pouvoir de faire ce qui suit, au nom du conseil et sous réserve de certaines limites financières fixées par le conseil :

- approuver les investissements dans des actifs immobiliers et les dessaisissements d'actifs immobiliers, notamment :
  - les acquisitions et les aliénations d'immeubles;
  - les budgets de développement, y compris le coût des terrains;
  - les acquisitions et les aliénations de terrains non aménagés;
- approuver les investissements dans certaines opérations de prêt dans le cadre desquelles FCR est un prêteur, ainsi que les dessaisissements de telles opérations de prêt;
- approuver les investissements dans des titres négociables et les dessaisissements de titres négociables;
- approuver les opérations sur dérivés aux fins de couverture uniquement.

## 10. RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

### a) Calendrier

Les réunions du conseil sont prévues au calendrier à des intervalles appropriés au cours de l'année. Outre ces réunions, il est possible de convoquer à tout moment d'autres réunions, moyennant la remise d'un avis approprié, afin de répondre à des besoins précis de FCR. Le conseil peut également prendre des mesures à l'occasion par voie de consentement unanime par écrit. Les réunions du conseil peuvent être convoquées par son président, le chef de la direction ou un fiduciaire.

Chaque comité se réunit aussi souvent qu'il le juge nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités. Les réunions d'un comité peuvent être convoquées par le président du comité, le président du conseil, le chef de la direction ou un membre du comité.

**b) Ordre du jour**

Le président du conseil établit l'ordre du jour de chaque réunion du conseil en collaboration avec les autres fiduciaires, le chef de la direction et le chef des finances, selon les besoins. Les fiduciaires peuvent proposer d'inscrire des points à l'ordre du jour, demander qu'un membre de la direction générale assiste à une réunion ou y présente un rapport, ou soulever au cours d'une réunion du conseil des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour de la réunion.

Les présidents des comités établissent l'ordre du jour des réunions de leur comité respectif. Les membres d'un comité peuvent proposer d'inscrire des points à l'ordre du jour, demander qu'un membre de la direction générale assiste à une réunion ou y présente un rapport, ou soulever au cours d'une réunion du comité des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour de la réunion.

Le secrétaire adjoint de FCR distribue un ordre du jour et des documents connexes avant la tenue de chaque réunion du conseil ou d'un comité de sorte que les membres du conseil ou du comité en question, selon le cas, ont suffisamment de temps pour examiner les questions qui seront traitées au cours de la réunion.

**c) Réunions à huis clos et réunions des fiduciaires indépendants**

Pour que les fiduciaires puissent avoir des discussions ouvertes, ils tiennent des réunions distinctes à huis clos à chaque réunion du conseil (i) en présence du chef de la direction et (ii) en l'absence du chef de la direction et de tout autre fiduciaire ayant déclaré l'existence d'un conflit, le cas échéant. Ces réunions sont présidées par le président du conseil s'il est un fiduciaire indépendant ou par le fiduciaire principal (si un tel fiduciaire est nommé) ou, en son absence, par un des autres fiduciaires indépendants, lequel informe ensuite la direction générale des questions qui y sont traitées dans la mesure où celle-ci doit y donner suite. En outre, les fiduciaires indépendants se réunissent à tout autre moment à la demande de l'un d'entre eux.

**d) Distribution d'information**

L'information que le conseil doit connaître afin de comprendre les questions traitées pendant les réunions et l'ordre du jour des réunions est distribuée aux fiduciaires avant les réunions du conseil. Il est toutefois possible de traiter de questions sensibles à une réunion sans avoir à distribuer de documents écrits à leur sujet avant ou pendant la réunion.

**e) Préparation, présence et participation**

On s'attend à ce que chaque fiduciaire fasse preuve de diligence afin d'assister aux réunions du conseil et de tout comité dont il est membre. On s'attend en outre à ce qu'il assiste aux assemblées annuelles des porteurs de parts. Le fiduciaire qui ne peut se présenter à une réunion du conseil ou d'un comité peut y participer par téléphone ou par téléconférence.

**f) Présence de personnes qui ne sont pas des fiduciaires aux réunions du conseil**

On s'attend à ce que le chef des finances et le secrétaire assistent aux réunions du conseil. Le chef de la direction peut, à son appréciation, inviter d'autres employés, des conseillers ou des

consultants à assister aux réunions du conseil. Le président du conseil peut également, à son appréciation, inviter des employés de FCR, des consultants, des conseillers ou d'autres personnes, selon les besoins, à assister aux réunions du conseil.

**g) Procédure**

Le déroulement des réunions du conseil est établi par le président du conseil, sauf stipulation contraire du règlement administratif de FCR ou d'une résolution du conseil.

Le déroulement des réunions d'un comité est établi par le président du comité, sauf stipulation contraire du règlement administratif de FCR ou d'une résolution du comité ou du conseil.

Le déroulement des réunions des fiduciaires indépendants est établi par le président du conseil s'il est un fiduciaire indépendant ou par le fiduciaire principal (si un tel fiduciaire est nommé) ou, en son absence, par le fiduciaire indépendant qui préside la réunion, sauf stipulation contraire du règlement administratif de FCR ou d'une résolution du conseil.

**h) Secrétaire**

Le secrétaire agit à titre de secrétaire du conseil et de chacun de ses comités. En l'absence du secrétaire, le conseil ou un comité peut désigner l'un de ses membres ou une autre personne pour exercer la fonction de secrétaire.

**11. RÉMUNÉRATION DES FIDUCIAIRES**

Le comité de rémunération est chargé de formuler des recommandations au conseil relativement à la rémunération et aux avantages offerts aux fiduciaires dans l'exercice de leurs fonctions au sein du conseil et des comités du conseil. Pour faire ses recommandations, le comité de rémunération se fonde sur les principes suivants : la rémunération versée aux fiduciaires doit être équitablement établie en fonction de la quantité de travail requise au sein d'un émetteur de la taille et de l'envergure de FCR; la rémunération ne doit pas être supérieure à celle qui est normalement établie en fonction de la taille et de l'étendue de l'entreprise et des activités de FCR; la rémunération doit aligner les intérêts des fiduciaires sur les intérêts à long terme des porteurs de parts et la structure de la rémunération doit être simple, claire et facile à comprendre pour les porteurs de parts. Le comité de rémunération examine au moins une fois l'an la rémunération des fiduciaires et recommande au besoin au conseil de la modifier.

**12. EXIGENCES EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Les fiduciaires sont assujettis aux exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres qui sont prévues dans la politique de FCR sur la propriété de titres de capitaux propres des fiduciaires et des membres de l'équipe de haute direction.

**13. ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES FIDUCIAIRES**

Le comité de gouvernance est chargé de s'assurer qu'une procédure est en place et que des ressources sont offertes pour que l'on puisse orienter convenablement les nouveaux fiduciaires au sujet de FCR ainsi que de leurs devoirs et responsabilités à titre de fiduciaires, et pour que l'on puisse offrir aux fiduciaires en poste des occasions de formation continue appropriées.

#### **14. ACCÈS DU CONSEIL À LA DIRECTION ET À DES AVOCATS OU À DES CONSEILLERS EXTERNES**

Le conseil a le droit de consulter librement des membres de la direction générale ainsi que les avocats et les conseillers externes de FCR. Le conseil et ses comités peuvent inviter un membre de la direction générale, un employé, un conseiller externe ou une autre personne à assister à une de leurs réunions. Au besoin, les fiduciaires indépendants tiennent une réunion distincte avec chaque membre de la direction générale, sauf avec le chef de la direction.

Le conseil et l'un de ses comités peuvent à tout moment engager un conseiller externe aux frais de FCR et ont le pouvoir de fixer la rémunération et les autres modalités de son engagement. Les fiduciaires peuvent engager un conseiller externe aux frais de FCR avec l'approbation du comité de gouvernance.

#### **15. ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS**

Le comité de gouvernance, avec l'aide du président du conseil (s'il est un fiduciaire indépendant) ou du fiduciaire principal (si un tel fiduciaire est nommé), vérifie annuellement si le conseil et ses comités s'acquittent efficacement de leurs fonctions et de leurs responsabilités.

En outre, le comité de gouvernance, avec l'aide du président du conseil (s'il est un fiduciaire indépendant) ou du fiduciaire principal (si un tel fiduciaire est nommé), évalue chaque fiduciaire afin d'établir s'il convient de proposer sa candidature en vue de sa réélection.

#### **16. CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE**

Le conseil a adopté un code de conduite et d'éthique. Le Code vise à assurer que FCR se maintient à un niveau élevé de confiance et d'intégrité en conformité avec les normes d'éthique les plus strictes.

#### **17. RÉTROACTION**

Le conseil accueille avec plaisir les suggestions et les commentaires des porteurs de parts de FCR. Les suggestions ou les commentaires à l'intention du conseil, du président du conseil ou du fiduciaire principal (si un tel fiduciaire est nommé) ou des comités du conseil doivent être envoyés au secrétaire de FCR, aux coordonnées suivantes :

Conseil des fiduciaires du Fonds de placement immobilier First Capital  
a/s de la Secrétaire générale  
85 Hanna Avenue  
Suite 400  
Toronto (Ontario)  
M6K 3S3

OU

[Corporate.Secretary@fcr.ca](mailto:Corporate.Secretary@fcr.ca)

# VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE POUR VOTER ?

## COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

---

Appels sans frais en Amérique du Nord

**1.888.823.4343**

---

 Courriel : [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com)



Télécopieur : 416.867.2271

Télécopieur sans frais : 1.866.545.5580



Banques et courtiers de l'extérieur de l'Amérique du Nord

Appels à frais virés : 416.867.2272

