



Fonds de placement immobilier First Capital

Règles du comité du capital humain et de la rémunération

30 décembre 2019

Dernière mise à jour : 11 février 2025

Dernière révision : 11 février 2025

TABLE DES MATIÈRES

1.	RESPONSABILITÉS	1
2.	MEMBRES.....	1
3.	RESPONSABILITÉS	2
	a) Sélection, maintien en poste et planification de la relève des membres de la direction générale.....	2
	b) Évaluation et rémunération du chef de la direction	2
	c) Rémunération des membres de la direction générale.....	2
	d) Perfectionnement des membres de la direction générale	3
	e) Plans de rémunération incitative et plans fondés sur des titres de capitaux propres.....	3
	f) Stratégies en matière de ressources humaines	4
	g) Contrats d'emploi et ententes de cessation d'emploi	4
	h) Régimes d'avantages et avantages indirects.....	4
	i) Rémunération des fiduciaires.....	4
	j) Gestion des risques.....	4
4.	PRÉSENTATION DE RAPPORTS	5
5.	RÉUNIONS DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION	5
	a) Calendrier	5
	b) Avis.....	5
	c) Ordre du jour	5
	d) Distribution d'information.....	6
	e) Présence et participation.....	6
	f) Quorum.....	6
	g) Vote et approbation	6
	h) Déroulement.....	6
	i) Délibérations.....	6
	j) Absence du président du comité du capital humain et de la rémunération	6
	k) Secrétaire.....	7
	l) Procès-verbaux	7
6.	PRÉSIDENT DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION.....	7
7.	DESTITUTION ET VACANCES	7
8.	ÉVALUATION	7
9.	EXAMEN ET INFORMATION	7
10.	ACCÈS À DES CONSEILLERS EXTERNES.....	8

FONDS DE PLACEMENT IMMOBILIER FIRST CAPITAL

RÈGLES DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION

1. RESPONSABILITÉS

Le comité du capital humain et de la rémunération est chargé d'aider le conseil des fiduciaires (le « conseil ») du Fonds de placement immobilier First Capital (le « FCR ») à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance à l'égard de ce qui suit :

- la sélection, le maintien en poste et la planification de la relève 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 du capital humain et de la rémunération, ainsi que les tendances, les mesures d'atténuation et les incidences s'y rattachant;
- toute autre question que le conseil lui délègue.

2. MEMBRES

Le conseil doit nommer au moins trois fiduciaires au comité du capital humain et de la rémunération. Ces membres sont choisis par le conseil sur la recommandation du comité du capital humain et de la rémunération.

Tous les membres du comité du capital humain et de la rémunération sont des « fiduciaires indépendants » (les « **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** »).

3. RESPONSABILITÉS

Le comité du capital humain et de la rémunération assume les fonctions indiquées ci-dessous ainsi que toute autre fonction exigée par la loi ou que le conseil lui délègue.

a) **Sélection, maintien en poste et planification de la relève des membres de la direction générale**

Le comité du capital humain et de la rémunération examinera la structure organisationnelle du FCR, ainsi que les politiques et les principes de sélection, de maintien en poste et de relève du chef de la direction du FCR. Le comité formule également des commentaires au chef de la direction en ce qui a trait à la sélection, au maintien en poste et à la relève des membres de la direction générale.

b) **Évaluation et rémunération du chef de la direction**

Le comité du capital humain et de la rémunération aura la responsabilité directe :

- d'examiner et d'approuver les objectifs de l'entreprise qui sont pertinents pour la rémunération du chef de la direction;
- d'évaluer le rendement du chef de la direction dans l'atteinte de ses objectifs;
- de déterminer la rémunération du chef de la direction en fonction de l'évaluation susmentionnée, la rémunération versée aux membres de la direction générale d'organisations comparables, le rendement du FCR et le rendement relatif des porteurs de parts;
- de recommander au besoin des mesures correctives au conseil.

c) **Rémunération des membres de la direction générale**

Le comité du capital humain et de la rémunération examine la rémunération des membres de la direction générale et formule des commentaires à cet égard à l'intention du chef de la direction. Le comité du capital humain et de la rémunération évaluera la rémunération des membres de la direction générale en fonction de la recommandation du chef de la direction, à la lumière du rendement du FCR et du rendement relatif des porteurs de parts, ainsi que de la rémunération versée aux membres de la direction générale dans des organisations comparables. De plus, lorsqu'il évaluera la rémunération du chef des finances et des autres membres clés du personnel financier, le comité du capital humain et de la rémunération tiendra compte des commentaires du comité d'audit.

d) **Perfectionnement des membres de la direction générale**

Le comité du capital humain et de la rémunération fait ce qui suit :

- examiner et surveiller les programmes de perfectionnement des cadres, y compris les programmes de formation et de maintien en poste des membres de la direction générale;
- recommander des politiques et des principes pour l'évaluation du rendement des membres de la direction générale, et examiner et surveiller les pratiques utilisées aux fins de cette évaluation;
- fournir des commentaires au chef de la direction en ce qui a trait au recrutement, à la promotion, au transfert et à la cessation d'emploi des autres membres de la direction générale.

e) **Plans de rémunération incitative et plans fondés sur des titres de capitaux propres**

Le comité du capital humain et de la rémunération fait ce qui suit :

- il formule des recommandations au conseil en ce qui a trait à la rémunération des membres de la direction générale ainsi qu'à l'adoption et à la modification des plans de rémunération incitative et des plans fondés sur des titres de capitaux propres;
- il approuve les plans fondés sur des titres de capitaux propres et toute modification de ces plans, sous réserve de l'approbation des porteurs de parts, le cas échéant;
- il approuve l'ensemble des options sur parts octroyées aux termes du plan d'options sur parts du FCR, 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;
- il approuve toutes les attributions effectuées dans le cadre du plan d'attribution d'unités de parts différées, du plan d'attribution d'unités de parts incessibles ou de tout autre plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres du FCR;
- approuver tous les plans de primes incitatives annuelles et les plans de primes incitatives à long terme.

f) Stratégies en matière de ressources humaines

Le comité du capital humain et de la rémunération fait ce qui suit :

- examiner et surveiller la conformité du FCR aux lois applicables en matière de droits de la personne;
- examiner et surveiller la cohérence des stratégies de ressources humaines du FCR avec la vision, la mission et les valeurs fondamentales du FCR;
- recevoir de la direction des rapports et des mises à jour sur la conformité du FCR à la législation en matière de santé et de sécurité et aux politiques internes, et faire des recommandations à la direction.

g) Contrats d'emploi et ententes de cessation d'emploi

Le comité du capital humain et de la rémunération approuve les contrats d'emploi, les ententes de cessation d'emploi et toute modification des ententes et dispositions contractuelles, y compris les régimes de retraite, pour tous les membres de la direction générale.

h) Régimes d'avantages et avantages indirects

Le comité du capital humain et de la rémunération examine et approuve tous les régimes d'avantages sociaux conçus principalement pour les membres de la direction générale et tous les autres avantages accessoires qui leur sont accordés.

i) Rémunération des fiduciaires

Le comité du capital humain et de la rémunération examine périodiquement le caractère adéquat et la forme de la rémunération des fiduciaires et recommande au conseil un modèle de rémunération qui rémunère adéquatement les fiduciaires en contrepartie de leurs responsabilités et des risques inhérents à cette fonction ou de la fonction de membre d'un ou de plusieurs comités du conseil, selon le cas.

j) Gestion des risques

Le comité du capital humain et de la rémunération examine annuellement un rapport établi par la direction générale décrivant les risques auxquels le 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.

4. **PRÉSENTATION DE RAPPORTS**

Le comité du capital humain et de la rémunération fait ce qui suit :

- rendre compte régulièrement au conseil de toutes les autres questions importantes qu'il a traitées et les autres questions qui font partie de son mandat;
- superviser la préparation des rubriques « Rémunération des membres de la haute direction » et « Rapport sur la rémunération des membres de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction du FCR.

5. **RÉUNIONS DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION**

a) **Calendrier**

Le comité du capital humain et de la rémunération se réunit aussi souvent qu'il le juge nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités. Une réunion du comité du capital humain et de la rémunération peut être convoquée par le président du comité du capital humain et de la rémunération, le président du conseil, le chef de la direction ou tout membre du comité du capital humain et de la rémunération.

Le président du comité du capital humain et de la rémunération choisit le lieu de la réunion.

b) **Avis**

L'avis de l'heure et du lieu de chaque réunion est donné à chaque membre par téléphone ou par un moyen électronique, au moins 48 heures avant l'heure de la réunion, ou encore par écrit au moins cinq jours avant la date de la réunion. Des réunions peuvent avoir lieu à n'importe quel moment et sans préavis si tous les membres ont renoncé ou sont réputés avoir renoncé à leur droit de recevoir un avis de la réunion. Le membre qui participe à une réunion est réputé avoir renoncé à son droit de recevoir un avis de la réunion.

c) **Ordre du jour**

Le président du comité du capital humain et de la rémunération établit l'ordre du jour de chaque réunion. Les membres 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 des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour de la réunion.

d) **Distribution d'information**

Le président du comité du capital humain et de la rémunération distribue ou fait distribuer par le secrétaire adjoint l'ordre du jour et les documents connexes avant la tenue de chaque réunion de sorte que les membres du comité aient suffisamment de temps pour examiner les questions qui seront traitées à la réunion.

e) **Présence et participation**

On s'attend à ce que chaque membre assiste à toutes les réunions. Le membre qui ne peut se présenter à une réunion peut y participer par téléphone ou par téléconférence.

f) **Quorum**

Le quorum pour une réunion du comité du capital humain et de la rémunération est fixé à la majorité de ses membres.

g) **Vote et approbation**

À l'occasion des réunions du comité du capital humain et de la rémunération, chaque membre a le droit d'exprimer une voix, et les questions sont tranchées à la majorité des voix. En cas d'égalité des voix, le président du comité n'a pas une deuxième voix ou une voix prépondérante.

h) **Déroulement**

Le déroulement des réunions du comité du capital humain et de la rémunération est établi par le président du comité, sauf stipulation contraire de la déclaration de fiducie du FCR ou d'une résolution du comité du capital humain et de la rémunération ou du conseil.

i) **Délibérations**

Le comité du capital humain et de la rémunération peut exercer ses pouvoirs à une réunion à laquelle assistent ou participent par téléphone ou par un autre moyen électronique suffisamment de personnes pour que le quorum soit atteint, ou au moyen d'une résolution écrite signée par tous les membres habiles à voter sur une telle résolution à une réunion du comité.

j) **Absence du président du comité du capital humain et de la rémunération**

Si le président du comité du capital humain et de la rémunération est absent à une réunion du comité, les membres présents doivent choisir parmi eux la personne qui présidera la réunion.

k) **Secrétaire**

Le comité du capital humain et de la rémunération peut désigner l'un de ses membres ou une autre personne pour exercer la fonction de secrétaire.

l) **Procès-verbaux**

À chaque réunion, le président du comité du capital humain et de la rémunération désigne une personne pour dresser le procès-verbal, et le président demande au secrétaire adjoint de distribuer des copies des procès-verbaux à chaque membre en temps opportun.

6. **PRÉSIDENT DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION**

Chaque année, le conseil désigne un des membres du comité pour exercer la fonction de président du comité du capital humain et de la rémunération. Si, pour une année donnée, le conseil ne désigne aucun président du comité du capital humain et de la rémunération, le président sortant demeurera en poste jusqu'à la nomination de son remplaçant.

7. **DESTITUTION ET VACANCES**

Le conseil peut à tout moment destituer et remplacer un membre du comité du capital humain et de la rémunération et, le cas échéant, ce membre cesse de faire partie du comité dès qu'il cesse de répondre aux critères énoncés ci-dessus. Le conseil pourvoit aux postes vacants au sein du comité du capital humain et de la rémunération en nommant des membres qualifiés du conseil, sur la recommandation du comité du capital humain et de la rémunération. S'il y a un poste vacant au comité du capital humain et de la rémunération, les autres membres du comité exercent tous les pouvoirs du comité tant que le nombre de membres présents est suffisant pour atteindre le quorum.

8. **ÉVALUATION**

Au moins une fois l'an, le comité du capital humain et de la rémunération évalue s'il s'acquitte des devoirs et responsabilités stipulés dans les présentes règles efficacement et d'une manière compatible avec le mandat que le conseil a adopté pour lui-même.

9. **EXAMEN ET INFORMATION**

Le comité du capital humain et de la rémunération examine les présentes règles au moins une fois par an et les soumet à l'approbation du conseil, avec les modifications qu'il jugera nécessaires et appropriées.

Les présentes règles sont également affichées sur le site Web du FCR, et le rapport annuel du FCR mentionne qu'on peut les consulter sur le site Web ou que les porteurs de parts peuvent en obtenir sur demande une copie imprimée.

10. **ACCÈS À DES CONSEILLERS EXTERNES**

Le comité du capital humain et de la rémunération peut à tout moment retenir les services d'un conseiller externe, aux frais du FCR, et il a le pouvoir d'établir la rémunération de ce conseiller et les autres conditions de son embauche.

Le comité du capital humain et de la rémunération et tout conseiller externe auquel il fait appel ont accès à tous les dossiers et à toute l'information concernant le FCR qu'ils jugent utiles à l'exercice de leurs fonctions.