

# Charte du comité des ressources humaines et gouvernance

---

# Composition

---

Le comité des ressources humaines et gouvernance (le « comité ») du Fonds de placement immobilier BTB (« BTB ») est composé d'au moins trois fiduciaires, tous indépendants. Un des membres du comité, nommé par le conseil des fiduciaires (le « conseil »), agit à titre de président du comité. Les membres du comité disposent d'une expérience pertinente en ressources humaines, notamment en rémunération de membres de haute direction, ainsi que des compétences et une expérience qui permettent au comité de prendre des décisions sur le bien-fondé des politiques et des pratiques de rémunération.

## Réunions

---

Le comité se rencontre au moins quatre (4) fois par année, ou plus fréquemment si nécessaire, pour s'acquitter de ses responsabilités.

## Fonctions et responsabilités

---

### **Ressources humaines**

Le comité a les fonctions et les responsabilités suivantes :

1. en consultation avec des consultants externes indépendants, lorsque nécessaire, examiner la démarche de BTB en matière de rémunération des dirigeants proposée par la direction et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;
2. examiner annuellement l'enveloppe globale de rémunération pour l'ensemble du personnel de BTB;
3. examiner la rémunération des hauts dirigeants de BTB, soit le salaire de base et les régimes d'intéressement à court terme et à long terme (régime d'options d'achat de parts et régime de parts assujetties à des restrictions), à la lumière des politiques en vigueur, des budgets établis et des autres objectifs;
4. procéder à l'évaluation annuelle du président et chef de la direction de BTB, examiner les objectifs que ce dernier a la responsabilité d'atteindre et qui sont pertinents à l'établissement de sa rémunération globale, examiner le montant proposé de la rémunération globale en question et les modifications qui y sont apportées, en tenant compte du rendement de celui-ci à la lumière des objectifs établis et des pratiques de la concurrence en matière de rémunération, et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;
5. procéder à l'évaluation annuelle du vice-président et chef des finances de BTB, examiner les objectifs que ce dernier a la responsabilité d'atteindre et qui sont pertinents à l'établissement de sa rémunération globale, examiner le montant proposé de la rémunération globale en question et les modifications qui y sont apportées, en tenant compte du rendement de celui-ci à la lumière des objectifs établis et des pratiques de la concurrence en matière de rémunération, et présenter des recommandations au conseil à ce sujet;

6. présenter des recommandations au conseil à l'égard de tout nouveau régime d'intéressement ou de toute modification importante des régimes d'intéressement à court terme ou à long terme de BTB et s'acquitter des responsabilités que lui imposent ces régimes;
7. examiner le régime d'options d'achat de parts et le régime de parts assujetties à des restrictions et recommander toute modification importante à apporter à ceux-ci au conseil;
8. examiner chaque année la mesure dans laquelle les dirigeants désignés et les fiduciaires remplissent les attentes en matière d'actionnariat minimal au moyen de parts ou de parts différées;
9. examiner les processus mis en place en vue d'assurer la relève des hauts dirigeants et des fiduciaires;
10. présenter des recommandations au conseil quant à la nomination des hauts dirigeants;
11. présenter des recommandations au conseil à l'égard de la rémunération des fiduciaires, du président du conseil et des présidents des comités;
12. en cas de vacance imminente au poste de président et chef de la direction, examiner les candidatures et soumettre le candidat proposé au conseil;
13. examiner et approuver l'analyse de la rémunération qui fait partie de la circulaire d'information de BTB;
14. examiner les autres renseignements sur la rémunération des hauts dirigeants et des fiduciaires qui font partie de la circulaire d'information de BTB;

## **Gouvernance**

1. revoir les pratiques en matière de gouvernance de BTB dans le contexte de l'ensemble de ses activités et de ses affaires;
2. examiner le caractère adéquat et l'efficacité des pratiques de gouvernance du conseil à la lumière de l'évolution de la réglementation et faire des suggestions en vue du perfectionnement de ces pratiques;
3. surveiller la composition du conseil et de ses comités et le nombre de leurs membres et conseiller le conseil à ce sujet;
4. renseigner le conseil sur le mix de compétences que l'ensemble du conseil et chacun des fiduciaires devraient posséder dans le contexte de l'ensemble des activités et des affaires de BTB et établir les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles qui devraient être recherchées chez les candidats au conseil;
5. évaluer les candidatures au conseil qui lui sont soumises, ainsi qu'au comité des ressources humaines, avant qu'elles ne soient soumises au conseil;
6. en cas de vacance imminente au poste de président du conseil, examiner les candidatures et soumettre le candidat proposé au conseil;
7. donner des conseils quant au bien-fondé de la démission qu'un fiduciaire pourrait offrir conformément à la politique en matière de vote majoritaire;
8. évaluer la qualité et l'efficacité des relations du conseil avec la direction;
9. recommander des politiques, des processus et des programmes pour permettre au conseil des fiduciaires de s'acquitter de ses devoirs et de ses obligations, notamment :
  - (i) l'orientation des fiduciaires nouvellement nommés;
  - (ii) le développement, l'éducation et la formation continue des fiduciaires en poste, y compris les capacités technologiques de tous les fiduciaires;

(iii) les rôles et les responsabilités des fiduciaires; et

(iv) la rémunération des fiduciaires.

10. évaluer la performance du conseil;
11. examiner annuellement l'efficacité du conseil et des comités, y compris l'appréciation faite par le président du conseil à l'égard de chacun des fiduciaires, le maintien de son admissibilité à titre de fiduciaire ainsi que les conflits d'intérêts auxquels il pourrait être exposé;
12. examiner la politique sur la diversité au sein du conseil et les modifications importantes qui y sont apportées, en recommander l'adoption au conseil et surveiller son application;
13. surveiller la conformité au code d'éthique et permettre à certains fiduciaires ou hauts dirigeants de BTB d'y déroger si les circonstances le justifient;
14. examiner la politique en matière de protection des renseignements personnels et les modifications importantes qui y sont apportées et en recommander l'adoption au conseil;
15. examiner la politique en matière d'opérations d'initiés et les modifications importantes qui y sont apportées et en recommander l'adoption au conseil;
16. examiner chaque année les autres chartes, descriptions de poste et politiques relatives aux questions de gouvernance;
17. examiner et réévaluer chaque année le caractère approprié de sa charte et recommander les modifications qui s'imposent au conseil;
18. faire rapport au conseil des fiduciaires après chacune de ses assemblées; et
19. remplir toutes les autres fonctions que le conseil pourrait lui déléguer.

## Ressources, assemblées et quorum

---

Le comité possède les ressources et les pouvoirs nécessaires pour remplir ses fonctions et ses responsabilités. Le comité peut inviter des membres de la direction ou des consultants externes à assister à ses assemblées, s'il le juge utile ou approprié, pour autant que ceux-ci respectent, au besoin, la confidentialité de ses délibérations. Il incombe au comité d'établir la date, l'heure et le lieu des assemblées, de convoquer celles-ci et d'en établir le fonctionnement, pour autant que, dans chaque cas, les conditions suivantes soient remplies :

1. à toutes les assemblées du comité, le quorum est constitué de la majorité des membres aux fins du règlement des points à l'ordre du jour;
2. les mesures prises par le comité à une assemblée dûment constituée exigent au plus le vote favorable de la majorité des membres présents et, dans toutes les circonstances, une résolution ou un autre effet écrit signé par tous les membres du comité est considéré comme une mesure prise par le comité en question;
3. le comité tient une séance à huis clos à chacune de ses assemblées en l'absence de la direction afin de permettre à ses membres de discuter franchement et ouvertement, à moins que les membres du comité n'y renoncent à une assemblée en particulier; et
4. le comité rédigera des procès-verbaux de ses réunions, dans lesquels seront consignées toutes les mesures prises par le comité. Ces procès-verbaux seront insérés dans le registre des procès-verbaux de BTB.