

POLITIQUE DE DIVERSITÉ

Primaris Real Estate Investment Trust (la « REIT ») reconnaît et valorise les avantages de la diversité au sein de son conseil d'administration (le « Conseil ») et de sa haute direction. La diversité est importante pour garantir que les membres du Conseil et de la haute direction apportent l'éventail de perspectives, d'expériences et d'expertises nécessaires à la réalisation des objectifs de la REIT et à la satisfaction de ses parties prenantes.

La REIT s'engage à favoriser une culture diversifiée, ouverte et inclusive et à sélectionner les meilleurs candidats pour occuper des postes au sein du Conseil et de la haute direction, sans préjugés ni discrimination, conscients ou inconscients.

Définition de la diversité

La « diversité » désigne l'ensemble des dimensions permettant de différencier des groupes et des personnes, entre eux. Elle inclut, sans s'y limiter, le sexe et l'âge, l'origine ethnique, la nationalité, la culture et autres distinctions ethniques, les personnes en situation de handicap, ainsi que l'expérience et l'expertise régionales, sectorielles et professionnelles.

Application de la présente politique au Conseil

Le Comité de rémunération, de gouvernance et de nomination (le « Comité ») du Conseil est chargé d'examiner et d'évaluer la taille, la composition et l'efficacité du Conseil, et de recommander au Conseil (i) les candidats aux postes d'administrateurs pour l'élection ou la réélection à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts de la REIT; et (ii) les candidats à une nomination au Conseil entre les assemblées annuelles des porteurs de parts de la REIT, le cas échéant.

Lors de l'identification et de l'examen des candidats à un processus de nomination ou de désignation au Conseil, le Comité :

- évaluera le Conseil en tenant compte de l'équilibre des compétences, de l'expérience, de l'indépendance et des connaissances au sein du Conseil, de sa cohésion et d'autres facteurs pertinents à son efficacité;
- considérera uniquement les candidats hautement qualifiés compte tenu de leur expérience, de leur formation, de leur expertise, de leurs compétences et de leurs qualités personnelles, ainsi que de leurs connaissances générales et sectorielles, compte tenu des plans et des objectifs actuels et futurs de la REIT; et
- sélectionnera les candidats sur la base du mérite, selon des critères objectifs, afin de permettre au Conseil de s'acquitter efficacement de ses fonctions et responsabilités.

La REIT reconnaît que la diversité des genres est un aspect important de la diversité et reconnaît le rôle important des femmes dans la diversité des points de vue au sein du Conseil.

Afin de promouvoir la diversité au sein du Conseil, la REIT adoptera et maintiendra un objectif de représentation d'au moins 30 % de femmes au sein du Conseil.

La REIT s'engage à accroître la représentation d'autres groupes désignés au sein du Conseil, en plus des femmes. Le conseil d'administration s'est fixé comme objectif, d'ici 2024, de compter au

moins un administrateur représentant les communautés noire, autochtone, racisée, en situation de handicap et 2SLGBTQI+.

Afin de promouvoir les objectifs spécifiques de diversité au sein du conseil, le processus de sélection des membres du conseil et des candidats à l'élection comprendra également les étapes suivantes (y compris lorsque la REIT fait appel à une agence de recrutement externe pour identifier et évaluer les candidats) :

- s'assurer que des efforts appropriés sont déployés pour inclure les femmes, les communautés noire, autochtone, racisée, en situation de handicap et 2SLGBTQI+ dans la liste des candidats envisagés pour un poste au Conseil; et
- si, à l'issue du processus de sélection, aucune femme, aucun Noir, aucun Autochtone, aucune personne de couleur, aucune personne handicapée ni aucun membre des communautés 2SLGBTQI+ n'est sélectionné parmi les candidats, le Conseil doit être convaincu qu'il existe des raisons objectives justifiant cette décision.

Chaque année, le Comité (i) évaluera l'efficacité du processus de rendez-vous et ou de nomination au Conseil pour atteindre les objectifs de diversité au sein de la REIT et (ii) examinera et, si cela est jugé opportun, recommandera au Conseil d'adopter des objectifs mesurables pour atteindre la diversité au sein du Conseil. Le Conseil peut, à tout moment, ajuster un ou plusieurs objectifs concernant sa diversité et mesurer les progrès en conséquence.

Application de la présente politique à la haute direction

Le Comité est chargé (i) d'examiner périodiquement et de formuler des recommandations au Conseil concernant la planification de la relève du chef de la direction, du président et chef de l'exploitation et des autres principaux dirigeants, et (ii) d'examiner les recommandations du chef de la direction et du président et chef de l'exploitation concernant la nomination du chef des finances, des autres cadres supérieurs et de tous les autres dirigeants nommés par le Conseil.

L'un des objectifs de la présente politique est de prendre en compte la diversité dans la planification de la relève et la nomination des membres de la haute direction de la REIT et des autres dirigeants nommés par le Conseil.

Chaque année, le Comité (i) évalue l'efficacité du processus de nomination pour atteindre les objectifs de diversité de la REIT et (ii) examine et, si cela est jugé opportun, recommande au Conseil d'adopter des objectifs mesurables en matière de diversité. Le Conseil peut, à tout moment, modifier un ou plusieurs objectifs en matière de diversité et mesurer les progrès en conséquence.