

ALLIED

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs de parts et circulaire d'information de la direction

Le 25 mars 2025

Table des matières

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES PORTEURS DE PARTS	3	RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	101
CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION	5	APPROBATION DU CONSEIL DES FIDUCIAIRES	102
POINTS À L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	10	ANNEXE A - MANDAT DES FIDUCIAIRES	103
RENSEIGNEMENTS SUR LES FIDUCIAIRES PROPOSÉS.....	14	ANNEXE B - SOMMAIRE DU RÉGIME DE DROITS DES PORTEURS DE PARTS	105
LA GOUVERNANCE AU SEIN DE ALLIED.....	27	ANNEXE C - RÉSOLUTION RELATIVE À LA RECONFIRMATION DU RÉGIME DE DROITS DES PORTEURS DE PARTS	110
RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	52		
ASSURANCE ET INDEMNISATION DES FIDUCIAIRES ET DES DIRIGEANTS	96		
TITRES DONT L'ÉMISSION EST AUTORISÉE DANS LE CADRE DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE PARTICIPATION	97		

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs de parts

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle et extraordinaire (l'*« assemblée »*) des porteurs de parts et de parts spéciales avec droit de vote (les *« porteurs de parts »*) de Fonds de placement immobilier Allied (*« Allied »*) se tiendra au QRC West Atrium, 134 Peter Street, Toronto (Ontario) le mardi 6 mai 2025 à 15 h 30 (heure de Toronto) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers audités de Allied pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les fiduciaires de Allied;
3. nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur de Allied pour l'exercice à venir et autoriser les fiduciaires de Allied à établir sa rémunération;
4. étudier et, s'il est jugé pertinent de le faire, adopter, avec ou sans modification, une résolution confirmant la nouvelle ratification du régime de droits de Allied, telle qu'elle est décrite plus en détail dans la circulaire d'information de la direction ci-jointe;
5. étudier et, s'il est jugé pertinent de le faire, approuver la résolution consultative non contraignante sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, telle qu'elle est décrite plus en détail dans la circulaire d'information de la direction ci-jointe;
6. traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

La date de clôture des registres pour déterminer quels sont les porteurs de parts ayant le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire et de voter à l'assemblée est fixée à la fermeture des bureaux le 18 mars 2025 (la *« date de clôture des registres »*).

Une circulaire d'information de la direction datée du 25 mars 2025 (la *« circulaire »*) et un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote sont joints au présent avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire.

VOTE

Les porteurs de parts inscrits qui souhaitent être représentés par procuration à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, pourront voter en faisant parvenir la procuration remplie a) par courriel à l'adresse proxyvote@tmx.com, b) par télecopieur au 416-595-9593, ou c) par la poste à Compagnie Trust TSX, à l'attention du Service des procurations, au C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1, dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin.

Les porteurs de parts non inscrits qui souhaitent voter avant la tenue de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report pourront voter a) par Internet à l'adresse www.proxyvote.com, b) par téléphone, sans frais, en composant le 1-800-474-7501 (en français) ou le 1-800-474-7493

(en anglais) au Canada, ou le 1-800-454-8683 aux États-Unis, ou c) en remettant le formulaire d'instructions de vote dûment rempli par la poste à Broadridge, à l'attention du Data Processing Centre, au C.P. 3700 STN Industrial Park, Markham (Ontario) L3R 9Z9, dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin.

La date limite pour le vote par procuration est le vendredi 2 mai 2025 à 15 h 30 (heure de Toronto) ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au moins 48 heures (compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure fixée pour la reprise de l'assemblée où la procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit être utilisé. Cette date limite peut être annulée ou reportée par le président de l'assemblée à son entière appréciation, sans préavis. Les porteurs de parts qui souhaitent nommer une autre personne que les candidats proposés par la direction dont le nom figure dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doivent suivre attentivement les instructions indiquées dans la circulaire ci-jointe et dans leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote. Si vous êtes un porteur de parts non inscrit, veuillez suivre attentivement les instructions de votre banque, de votre courtier ou de tout autre intermédiaire.

QUESTIONS

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec notre agent chargé de la sollicitation des procurations et conseiller en communications aux porteurs de parts, Laurel Hill Advisory Group, par téléphone au 1-877-452-7184 (sans frais) ou au 416-304-0211 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou par courriel à assistance@laurelhill.com.

Fait le 25 mars 2025.

Par ordre du conseil des fiduciaires



ANNE E. MIATELLO

Première vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire générale

FONDS DE PLACEMENT IMMOBILIER ALLIED

134 PETER STREET, BUREAU 1700, TORONTO (ONTARIO) M5V 2H2 alliedreit.com

Circulaire d'information de la direction

L'ASSEMBLÉE

La présente circulaire d'information de la direction (la « *circulaire* ») est fournie relativement à l'assemblée annuelle et extraordinaire (l'« *assemblée* ») des porteurs de parts et de parts spéciales avec droit de vote (les « *porteurs de parts* ») de Fonds de placement immobilier Allied (« *Allied* »), qui se tiendra au QRC West Atrium, 134 Peter Street, Toronto (Ontario) le mardi 6 mai 2025 à 15 h 30 (heure de Toronto) aux fins énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs de parts (l'« *avis* »).

La présente circulaire décrit les points soumis au vote à l'assemblée ainsi que la procédure de vote et fournit des renseignements au sujet de la rémunération des fiduciaires et des membres de la haute direction, des pratiques en matière de gouvernance et d'autres questions pertinentes. Sauf indication contraire, les renseignements figurant dans les présentes sont formulés en date du 13 mars 2025.

PROCÉDURES DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

Allied utilise des procédures de notification et d'accès (les « *procédures de notification et d'accès* »), ce qui lui permet de transmettre par Internet aux porteurs de parts les documents liés aux procurations, plutôt que de leur en poster des copies papier. Selon les procédures de notification et d'accès, Allied peut transmettre les documents liés aux procurations (i) en affichant la circulaire (et d'autres documents liés aux procurations) sur un autre site Web que SEDAR+ et (ii) en faisant parvenir aux porteurs de parts un avis les informant que la circulaire et les documents liés aux procurations ont été affichés et énonçant la marche à suivre pour accéder à ceux-ci (l'« *avis de notification et d'accès* »).

Allied fera parvenir aux porteurs de parts inscrits à la fermeture des bureaux le 18 mars 2025 (la « *date de clôture des registres* ») une trousse de notification contenant l'avis de notification et d'accès et le document de vote pertinent (un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote) (collectivement, les « *documents relatifs à l'assemblée* »). L'avis de notification et d'accès renferme de l'information de base sur l'assemblée et les questions devant faire l'objet d'un vote, explique la procédure de notification et d'accès et indique comment obtenir une copie papier de la présente circulaire. Allied fournira une copie papier de la circulaire aux porteurs de parts qui lui auront transmis une instruction permanente visant l'envoi des documents relatifs à l'assemblée en format papier. Les procédures de notification et d'accès permettent de devancer l'accès à la circulaire et de réduire les coûts d'impression et de poste, en plus d'être respectueuses de l'environnement puisqu'elles réduisent la consommation de papier et d'énergie.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire ainsi que d'autres documents sont fournis dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de Allied en vue de leur utilisation à l'assemblée aux fins énoncées dans l'avis ci-joint.

Allied utilise les procédures de notification et d'accès pour solliciter les procurations. Les fiduciaires, les dirigeants et les employés de Allied pourraient également solliciter des procurations en personne, par téléphone ou par écrit. Allied a retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (« *Laurel Hill* ») à titre

d'agent chargé de la sollicitation des procurations et de conseiller en communications aux porteurs de parts de Allied dans le cadre de l'assemblée. Allied versera des honoraires de 47 500 \$ à Laurel Hill pour ces services, en plus de couvrir les menues dépenses et les coûts de la sollicitation de procurations.

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR ET RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Un porteur de parts inscrit peut exercer ses droits de vote par procuration même s'il ne participe pas à l'assemblée. **Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des dirigeants ou des fiduciaires de Allied. Le porteur de parts inscrit qui souhaite nommer une autre personne pour le représenter à l'assemblée peut le faire en inscrivant le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cette fin du formulaire de procuration applicable ou en remplissant un autre formulaire de procuration en bonne et due forme.** Dans tous les cas, le porteur de parts inscrit peut voter par procuration en faisant parvenir la procuration remplie a) par courriel à l'adresse proxyvote@tmx.com, b) par télécopieur au 416-595-9593, ou c) par la poste à Compagnie Trust TSX, à l'attention du Service des procurations, au C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1 dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cette fin, de façon qu'elle soit reçue au plus tard à 15 h 30 (heure de Toronto) le vendredi 2 mai 2025 ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au moins 48 heures (compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant le moment choisi pour la reprise de l'assemblée où la procuration doit être utilisée.

En plus de pouvoir la révoquer selon les autres méthodes de révocation permises par la loi, on peut révoquer une procuration en remettant un document écrit signé par le porteur de parts ou son fondé de pouvoir autorisé par écrit ou, si le porteur de parts est une société, portant son sceau social ou signé par un dirigeant ou un fondé de pouvoir de la société dûment autorisé, à Compagnie Trust TSX de la façon indiquée ci-dessus, de façon qu'il soit reçu au plus tard à 15 h 30 (heure de Toronto) le vendredi 2 mai 2025 ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au moins 48 heures (compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant le moment choisi pour la reprise de toute assemblée où la procuration doit être utilisée, et la procuration est révoquée dès sa remise.

EXERCICE DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE PAR LES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint exerceront les droits de vote rattachés aux parts (les « *parts* ») et aux parts spéciales avec droit de vote (les « *parts spéciales avec droit de vote* ») de Allied à l'égard desquelles elles ont été nommées fondés de pouvoir, ou s'abstiendront de voter, conformément aux instructions du porteur de parts qui les a désignées. **Si aucune instruction n'a été donnée par le porteur de parts, les droits de vote rattachés aux parts et aux parts spéciales avec droit de vote seront exercés en faveur de chacune des questions indiquées dans l'avis.**

Le formulaire de procuration confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont désignées à l'égard des modifications apportées aux questions énumérées dans l'avis et à l'égard d'autres questions dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Au moment d'imprimer la présente circulaire, les fiduciaires n'ont connaissance d'aucune modification ni autre question devant être soumise à l'assemblée. **Si de telles modifications ou questions devaient toutefois l'être, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent se prononcer à l'égard de ces autres questions en usant de leur propre jugement.**

AVIS AUX PORTEURS DE PARTS VÉRITABLES

Seuls les porteurs de parts inscrits ou les personnes qu'ils ont nommées comme fondés de pouvoir sont autorisés à voter à l'assemblée. Toutefois, dans de nombreux cas, les parts dont une personne est propriétaire véritable (un « *porteur non inscrit* ») sont inscrites au nom d'un fondé de pouvoir tel un intermédiaire (un « *intermédiaire* ») avec lequel le porteur non inscrit fait affaire relativement aux parts

(les intermédiaires comprennent les banques, les sociétés de fiducie, les courtiers en valeurs et les fiduciaires ou les administrateurs de REER, de FERR, de RPDB autogérés et de régimes analogues) ou au nom d'une chambre de compensation (comme Services de dépôt et de compensation CDS inc.) dont l'intermédiaire est un adhérent.

Conformément aux exigences du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujetti*, Allied a distribué des exemplaires des documents relatifs à l'assemblée auprès des chambres de compensation et des intermédiaires pour qu'ils les remettent aux porteurs non inscrits.

Les intermédiaires sont tenus de faire parvenir les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits, à moins que ceux-ci ne renoncent à leur droit de les recevoir. Allied a choisi de payer les frais d'expédition engagés par les intermédiaires pour remettre les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits opposés. D'ordinaire, les intermédiaires auront recours à une société de services comme Broadridge Financial Solutions, Inc. (« *Broadridge* ») pour faire parvenir les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits. Allied est un « *émetteur participant* » aux termes des procédures de distribution électronique de Broadridge. Les porteurs non inscrits qui se sont inscrits aux procédures de livraison électronique de Broadridge (au www.investordelivery.com) recevront une notification par courriel de la part de Broadridge les informant que les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés en format électronique sur le site Web de Allied, et cet avis comprendra un lien vers la page du site Web de Allied où ils pourront les consulter.

En règle générale, le porteur non inscrit qui n'a pas renoncé à son droit de recevoir les documents relatifs à l'assemblée aura :

- a) reçu, comme partie intégrante des documents relatifs à l'assemblée, un formulaire d'instructions de vote qu'il doit remplir, signer et remettre conformément aux instructions figurant sur le formulaire d'instructions de vote; ce formulaire, envoyé par Broadridge, peut être rempli par téléphone ou par Internet à l'adresse www.proxyvote.com;
- b) ou, de manière plus exceptionnelle, reçu un formulaire de procuration déjà signé par l'intermédiaire (portant habituellement une signature estampillée) qui précise le nombre de parts détenues en propriété véritable par le porteur non inscrit sans autre précision. Ce formulaire de procuration ne doit pas être signé par le porteur non inscrit. En pareil cas, le porteur non inscrit qui désire présenter un formulaire de procuration doit par ailleurs dûment le remplir et le remettre à Compagnie Trust TSX de la façon décrite à la page 6.

Allied pourrait utiliser le service QuickVote^{MC} de Broadridge auprès de certains porteurs de parts qui ne se sont pas opposés à ce que Allied connaisse leur identité afin de les aider à exercer leur droit de vote. Laurel Hill pourrait communiquer avec les porteurs de parts de Allied pour leur permettre de voter par téléphone en toute simplicité.

Ces procédures ont pour objectif de permettre aux porteurs non inscrits de donner des instructions à l'égard des droits de vote rattachés aux parts dont ils sont les propriétaires véritables. Le porteur non inscrit peut exercer ses droits de vote par procuration ou par l'intermédiaire d'un formulaire d'instructions de vote même s'il ne participe pas à l'assemblée. Si le porteur non inscrit qui reçoit un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote désire assister à l'assemblée et y exercer son droit de vote (ou nommer une autre personne qui assistera à l'assemblée à sa place et votera en son nom), il devra biffer le nom des personnes désignées dans le formulaire de procuration pour plutôt inscrire son nom (ou le nom de la personne de son choix) dans l'espace prévu à cette fin ou, dans le cas

d'un formulaire d'instructions de vote, suivre les directives énoncées dans le formulaire. **Dans tous les cas, le porteur non inscrit devra suivre attentivement les instructions fournies par son intermédiaire et la société de services de celui-ci.**

Un porteur non inscrit qui souhaite révoquer ses instructions de vote doit communiquer avec son intermédiaire et se conformer aux exigences de cet intermédiaire. Un intermédiaire pourrait ne pas être en mesure de révoquer des instructions de vote s'il ne reçoit pas l'avis de révocation suffisamment à l'avance.

COMMENT VOTER

Voici trois moyens pratiques pour les porteurs non inscrits de voter à l'avance à l'assemblée :

Vote par Internet :	Aller sur www.proxyvote.com ou numériser le code QR sur votre formulaire d'instructions de vote pour accéder au site Web. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres inscrit sur le formulaire d'instructions de vote.
Vote par téléphone :	Composer sans frais au Canada : 1-800-474-7501 (en français) ou 1-800-474-7493 (en anglais). Composer sans frais aux États-Unis : 1-800-454-8683. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres inscrit sur le formulaire d'instructions de vote.
Vote par la poste :	Retourner le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté par la poste dans l'enveloppe adressée préaffranchie à l'adresse suivante : Broadridge, à l'attention de : Data Processing Centre, P.O. Box 3700, STN Industrial Park, Markham (Ontario) L3R 9Z9, Canada

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec notre agent chargé de la sollicitation des procurations et conseiller en communications aux porteurs de parts, Laurel Hill Advisory Group, par téléphone au 1-877-452-7184 (sans frais) ou au 416-304-0211 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou par courriel à assistance@laurelhill.com.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PRÉAVIS

La déclaration de fiducie modifiée et mise à jour de Allied datée du 12 juin 2023 (la « *déclaration de fiducie* ») renferme une politique en matière de préavis (la « *politique en matière de préavis* ») qui exige que le porteur de parts qui propose un candidat fournisse aux fiduciaires un avis faisant état des candidats proposés au poste de fiduciaire au moins 30 jours avant la date de l'assemblée annuelle en cause (soit au plus tard le 6 avril 2025 pour les besoins de l'assemblée). Ce délai de préavis vise à donner à Allied et à ses porteurs de parts le temps nécessaire pour examiner toute candidature proposée. Un exemplaire de la déclaration de fiducie est affiché à l'adresse www.sedarplus.ca. Il est également possible d'en obtenir un rapidement et sans frais sur demande auprès de Allied.

PROPOSITIONS DES PORTEURS DE PARTS

La déclaration de fiducie prévoit qu'un porteur de parts admissible (qui répond à certains critères précis) sera en mesure de présenter un candidat à une assemblée annuelle de Allied (exception faite des candidats proposés au poste de fiduciaire qui doivent respecter les dispositions de la politique en matière de préavis dont il est question ci-dessus). Selon la déclaration de fiducie, la candidature doit être présentée par un porteur de parts admissible au moins 90 jours avant l'anniversaire de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente. Aucune proposition faite par les porteurs de parts n'a été présentée pour les besoins de l'assemblée. La date finale pour que les candidatures présentées par les porteurs de parts soient comprises dans la circulaire relative à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts est le 25 décembre 2025.

PARTS AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS DE PARTS

Allied est autorisée à émettre un nombre illimité de parts et un nombre illimité de parts spéciales avec droit de vote. Chaque part et chaque part spéciale avec droit de vote confèrent un droit de vote pouvant être exercé en personne ou par procuration. La date de clôture des registres pour déterminer quels sont les porteurs de parts ayant le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée, d'y assister et d'y exercer leurs droits de vote, a été fixée à la fermeture des bureaux le 18 mars 2025 (la « *date de clôture des registres* »). À la date de clôture des registres, Allied dénombrait un nombre global de 127 955 983 parts en circulation et de 11 809 145 parts spéciales avec droit de vote en circulation (collectivement, les « *parts de fiducie* »). Allied dressera la liste des porteurs de parts inscrits à cette date. Chaque porteur de parts énuméré dans la liste aura droit à une voix par part de fiducie figurant en regard de son nom sur la liste, même s'il a cédé ses parts de fiducie depuis cette date, et quiconque deviendra un porteur de parts après cette date n'aura pas le droit de recevoir d'avis de convocation à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report ni d'y exercer ses droits de vote.

À la connaissance des fiduciaires et des dirigeants de Allied, au 25 mars 2025, (i) CPH Master Limited Partnership, filiale de Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix, détenait en propriété véritable 11 809 145 parts spéciales avec droit de vote, représentant 100 % des parts spéciales avec droit de vote et environ 8,4 % des parts de fiducie émises et en circulation; et (ii) aucune autre personne ni société n'exerçait un droit de propriété véritable ou un contrôle ou une emprise, directement ou indirectement, sur un nombre de titres avec droit de vote représentant 10 % ou plus d'une catégorie de titres avec droit de vote de Allied.

Les parts sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (la « *TSX* ») et se négocient sous le symbole « AP.UN ».

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

1. ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers annuels de Allied pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 et le rapport de l'auditeur s'y rapportant seront soumis à l'examen des porteurs de parts à l'assemblée.

2. ÉLECTION DES FIDUCIAIRES

La déclaration de fiducie de Allied prévoit qu'au moins sept et au plus 13 fiduciaires doivent être élus chaque année. Les fiduciaires sont actuellement au nombre de neuf. Tous les candidats sont actuellement des fiduciaires de Allied. Vous pouvez en apprendre davantage sur les candidats dans le texte qui débute à la page 14.

Le conseil des fiduciaires (le « *conseil* ») a adopté une politique qui permet à chaque porteur de parts de voter pour chacun des candidats. De plus, le conseil a adopté une politique stipulant que si le nombre de droits de vote exercés en faveur de l'élection d'un candidat à l'assemblée des porteurs de parts est inférieur à la majorité des droits de vote rattachés aux parts de fiducie exprimés et ayant fait l'objet d'une abstention, on attend du candidat qu'il remette sa démission, qui prendra effet au moment de son acceptation par le conseil. Le conseil aura 90 jours pour accepter la démission, période pendant laquelle un membre du conseil remplaçant pourra être désigné.

À moins qu'un porteur de parts précise dans la procuration ci-jointe que les droits de vote rattachés aux parts de fiducie représentées par la procuration doivent faire l'objet d'une abstention de vote à l'élection des fiduciaires, la personne désignée dans la procuration exercera les droits de vote rattachés aux parts de fiducie représentées par la procuration en faveur de l'élection des personnes dont les noms sont indiqués ci-dessous à la rubrique « Renseignements sur les fiduciaires proposés ». Les fiduciaires ne prévoient pas que l'une ou l'autre de ces personnes sera incapable d'agir à titre de fiduciaire, mais si, pour une raison ou pour une autre, cela devait être le cas avant la tenue de l'assemblée, la personne désignée dans le formulaire de procuration pourrait voter en faveur de l'élection d'une ou de plusieurs autres personnes, à sa discrétion. Chaque fiduciaire siégera jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son remplaçant soit dûment élu, à moins que, d'ici là, son siège devienne vacant conformément à la déclaration de fiducie.

3. NOMINATION DE L'AUDITEUR

La direction propose aux porteurs de parts de nommer Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., comptables professionnels agréés situés à Toronto (Ontario) (« *Deloitte* »), à titre d'auditeur de Allied pour exercer ses fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts. Un vote affirmatif de la majorité des voix exprimées à l'assemblée est suffisant pour la nomination de l'auditeur. Deloitte est l'auditeur externe de Allied depuis février 2017.

Les droits de vote rattachés aux procurations accordées aux fondés de pouvoir de la direction seront exercés EN FAVEUR de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur de Allied jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des porteurs de parts et de l'autorisation donnée aux fiduciaires d'établir sa rémunération.

HONORAIRES D'AUDIT ET AUTRES HONORAIRES DE SERVICES

Le comité d'audit supervise l'étendue et les honoraires des services d'audit et des services non liés à l'audit fournis par l'auditeur de Allied. Le tableau suivant présente tous les services fournis par Deloitte, par catégorie, ainsi que les honoraires correspondants facturés par Deloitte pour chacune des catégories de services pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 2023.

	Exercice clos le 31 décembre 2024	Exercice clos le 31 décembre 2023
Honoraires d'audit ¹⁾	749 000 \$	985 000 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	590 000	555 000
Autres honoraires ³⁾	13 000	13 000
Total des honoraires ⁴⁾	1 352 000 \$	1 553 000 \$

- 1) Représente les honoraires totaux facturés par Deloitte pour des services d'audit, notamment les honoraires liés aux lettres d'intention et aux documents déposés auprès des autorités en valeurs mobilières.
- 2) Représente les honoraires totaux facturés pour des services d'assurance et des services connexes par Deloitte qui sont liés de façon raisonnable à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers de Allied, notamment l'audit de chaque immeuble pour respecter les exigences du prêteur ou du locataire.
- 3) Représente les honoraires totaux facturés pour d'autres produits et services fournis par Deloitte que les services visés à la rangée « Honoraires d'audit » et « Honoraires pour services liés à l'audit ».
- 4) Deloitte n'a pas facturé d'honoraires pour services fiscaux pour les exercices clos les 31 décembre 2024 et 2023.

4. NOUVELLE RATIFICATION DU RÉGIME DE DROITS DES PORTEURS DE PARTS

Allied a établi un régime de protection des droits des porteurs de parts (en sa version modifiée, complétée ou mise à jour à l'occasion, le « *régime de droits* ») daté du 7 mars 2007, qui a été modifié et mis à jour le 30 avril 2013, le 12 mai 2016 et le 9 mai 2019. Le régime de droits a été ratifié, confirmé et approuvé par les porteurs de parts à l'assemblée annuelle et extraordinaire de Allied du 8 mai 2007 et a été reconfirmé et approuvé par les porteurs de parts aux assemblées annuelles et extraordinaires de Allied du 11 mai 2010, du 14 mai 2013, du 12 mai 2016, du 9 mai 2019 et du 3 mai 2022. Conformément à ses dispositions, le régime de droits doit être reconfirmé et approuvé par les porteurs de parts à chaque troisième assemblée annuelle des porteurs de parts. Les principales modalités du régime de droits sont résumées à l'annexe B.

Pour entrer en vigueur, le régime de droits doit être reconfirmé et approuvé par une résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par les porteurs de parts présents ou représentés par procuration à l'assemblée. Par conséquent, les porteurs de parts seront appelés à adopter les résolutions, dont le texte intégral figure à l'annexe C de la présente circulaire, afin d'autoriser et d'approuver la reconfirmation et l'approbation du régime de droits. Le conseil recommande à l'unanimité aux porteurs de parts de reconfirmer et d'approuver le régime de droits en votant en faveur de la résolution qui sera soumise à l'assemblée.

Les droits de vote rattachés aux parts visées par les procurations accordées aux fondés de pouvoir de la direction seront exercés EN FAVEUR de la reconfirmation et de l'approbation du régime de droits en l'absence d'instructions contraires fournies par les porteurs de parts qui les ont nommés.

5. RÉSOLUTION CONSULTATIVE PORTANT SUR L'APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Les politiques et les procédures en matière de rémunération de Allied sont fondées sur le principe de rémunération au rendement. Le conseil est d'avis que ces politiques et ces procédures alignent les intérêts des membres de la haute direction de Allied sur les intérêts à long terme des porteurs de parts. Le conseil est également d'avis que les porteurs de parts doivent avoir l'occasion de bien comprendre les objectifs et

les principes qu'il a pris en compte dans son approche et ses décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction et de pouvoir tenir un vote consultatif sur cette approche. Des renseignements détaillés sur le programme de rémunération de 2024 se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » qui débute à la page 52.

Les porteurs de parts seront consultés relativement à l'approche de Allied en matière de rémunération des membres de la haute direction dans le cadre d'un vote consultatif non contraignant, appelé le « *vote consultatif sur la rémunération* », tenu à chaque assemblée annuelle des porteurs de parts. Ce vote donne aux porteurs de parts l'occasion d'appuyer ou de ne pas appuyer l'approche de Allied envers ses programmes et ses politiques en matière de rémunération des membres de la haute direction et constitue une partie importante du processus de mobilisation entre les porteurs de parts et le conseil relativement à la rémunération des membres de la haute direction. Les porteurs de parts seront appelés à examiner, dans le cadre d'un vote consultatif, une résolution non contraignante sur la rémunération (la « *résolution consultative sur la rémunération* »), essentiellement selon la forme présentée ci-dessous :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil, que les porteurs de parts acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction remise avant la tenue de l'assemblée annuelle des porteurs de parts de 2025. »

L'objectif de la résolution consultative sur la rémunération est d'assurer l'imputabilité des fiduciaires envers les porteurs de parts relativement aux décisions en matière de rémunération du conseil en donnant aux porteurs de parts une occasion officielle de donner leur opinion en ce qui a trait aux programmes de rémunération des membres de la haute direction de Allied, et ce, pour les exercices antérieurs, en cours et futurs. Bien que les porteurs de parts puissent se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif collectif, les fiduciaires de Allied demeurent entièrement responsables de leurs décisions en matière de rémunération et ne seront pas libérés de leurs responsabilités advenant un vote consultatif affirmatif des porteurs de parts.

Bien que ce vote soit consultatif et non contraignant, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et le conseil prendront en considération les résultats, ainsi que les observations reçues dans le cadre d'autres activités de mobilisation des porteurs de parts, dans la planification de la rémunération future. Allied communiquera les résultats du vote à l'égard de la résolution consultative sur la rémunération dans son rapport sur les résultats du vote qui sera présenté à l'assemblée.

Les porteurs de parts qui ont des commentaires ou des questions au sujet de l'approche de Allied en matière de rémunération des membres de la haute direction sont priés de communiquer avec le fiduciaire principal du conseil aux coordonnées qui figurent à la page 37.

Le conseil recommande à l'unanimité aux porteurs de parts d'approuver l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction en votant en faveur de la résolution consultative non contraignante qui sera soumise à l'assemblée.

Les droits de vote rattachés aux parts visées par les procurations accordées aux fondés de pouvoir de la direction seront exercés EN FAVEUR de la résolution consultative portant sur la rémunération des membres de la haute direction en l'absence d'instructions contraires fournies par les porteurs de parts qui les ont nommés.

PERSONNES INTÉRESSÉES PAR CERTAINS POINTS À L'ORDRE DU JOUR

À la connaissance des fiduciaires, sauf indication contraire dans la présente circulaire, aucune personne ni société qui est, ou qui a été durant l'exercice clos le 31 décembre 2024, un fiduciaire ou un haut dirigeant de Allied, un candidat proposé par la direction pour un poste de fiduciaire, une personne ayant des liens avec un tel fiduciaire ou faisant partie du même groupe que celui-ci, un membre de la haute direction ou un candidat proposé, n'a d'intérêt important, direct ou indirect, par propriété véritable ou autrement, à l'égard des questions devant être soumises à l'assemblée.

Renseignements sur les fiduciaires proposés

Le conseil recherche des fiduciaires qui ont une formation et des expériences variées pour l'aider à encadrer la stratégie à long terme et les activités commerciales courantes de Allied. Le conseil estime que ce groupe de candidats possède l'ensemble des compétences, de l'expérience et des qualifications nécessaires pour assurer une supervision adéquate et une prise de décision efficace. Veuillez consulter les profils des fiduciaires aux pages suivantes ainsi que la grille des compétences des fiduciaires à la page 24 pour obtenir de plus amples renseignements sur les principales compétences des candidats.

Tous les candidats, à l'exception de M. Michael Emory, fondateur et président du conseil, et de M^{me} Cecilia Williams, présidente et chef de la direction de Allied, sont indépendants. Veuillez consulter la rubrique « Indépendance » à la page 32 pour obtenir plus de renseignements sur la façon dont Allied détermine l'indépendance.

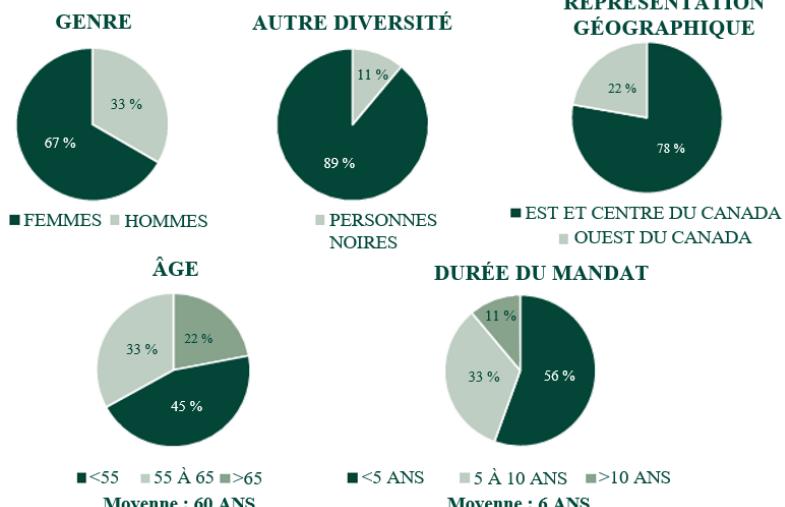
L'un des objectifs de la politique en matière de diversité de Allied est de tenir compte de la diversité pour déterminer la composition optimale du conseil, en reconnaissant que la diversité englobe de nombreuses caractéristiques au-delà du genre, notamment les personnes qui s'identifient comme Noires, Autochtones ou racisées, ainsi que les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap ou étant membre de la communauté 2SLGBTQI+. Veuillez consulter la rubrique « Équité, diversité et inclusion » à la page 45 pour obtenir plus de renseignements sur l'importance que nous accordons à la diversité.

Voici un aperçu de la diversité, de l'âge et de la durée du mandat des neuf candidats aux postes de fiduciaire. Tous les candidats siègent actuellement à notre conseil.

78 %
INDÉPENDANTS

99 %
PRÉSENCE AUX RÉUNIONS
DU CONSEIL ET DES COMITÉS
EN 2024

98 %
DES PORTEURS DE PARTS SE
SONT PRONONCÉS « EN FAVEUR »
DE L'ÉLECTION DES CANDIDATS À
L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024



MATTHEW ANDRADE

ÂGE : 47

ALBERTA, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 3 MAI 2022
INDÉPENDANT**QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES**

- RÉMUNÉRATION ET GESTION DES TALENTS
- GOUVERNANCE
- FINANCE ET MARCHÉS DES CAPITAUX
- CONNAISSANCES FINANCIÈRES ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE



M. Andrade est chef de l'exploitation de Richmond Equity Management, société de gestion de placements établie à Calgary, depuis juillet 2023. Auparavant, il a été directeur général, Placements publics, au Werklund Family Office (de 2013 à 2023), chef des placements à Canadian Family Futures Inc., directeur, Analyse des placements, chez Kinnear Financial Ltd., et vice-président, Fusions et acquisitions, chez Ernst & Young Orenda Corporate Finance. M. Andrade a également siégé comme administrateur et président au comité de gouvernance et de rémunération de Stampede Drilling Inc. Il a aussi été président de la CFA Society Calgary et président du comité de révision disciplinaire du CFA Institute. M. Andrade est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université Mount Allison et a obtenu son titre d'analyste financier agréé en 2004.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6			
Membre du comité d'audit	4 sur 4	15 sur 15	100 %	Aucun
Membre du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	5 sur 5			

PARTS DONT IL EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence⁴⁾
Au 13 mars 2025	1 236 20 555 \$	13 254 220 414 \$	14 490 240 969 \$	435 000 \$ Selon l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	En bonne voie
Au 31 décembre 2024	1 122 19 242 \$	8 344 143 100 \$	9 466 162 342 \$		

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 351 728	99,10	836 556	0,90

- 1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise sont présentés au mieux de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).
- 3) Les parts inaccessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts inaccessibles.
- 4) Un fiduciaire non membre de la direction dispose de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination pour atteindre l'objectif en matière de propriété de parts. M. Andrade a jusqu'en mai 2027 pour satisfaire à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

KAY BREKKEN
 ÂGE : 56
 COLOMBIE-BRITANNIQUE, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 10 MAI 2021
 INDÉPENDANTE

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- FINANCE ET MARCHÉS DES CAPITAUX
- CONNAISSANCES FINANCIÈRES ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE
- IMMOBILIER
- GESTION DES RISQUES



M^{me} Brekken est une administratrice de sociétés qui compte plus de 25 années d'expérience en matière de direction financière en Amérique du Nord dans un large éventail de secteurs, notamment l'immobilier, le commerce de détail, les soins de santé et les services financiers. Lorsqu'elle a pris sa retraite, elle était vice-présidente directrice et chef des finances de First Capital Real Estate Investment Trust, poste qu'elle a occupé de 2014 à 2021. Elle a auparavant été vice-présidente directrice et chef des finances de Indigo Books & Music, Inc. M^{me} Brekken siège au conseil de Real Matters Inc., de RATESDOTCA Group Ltd. et du programme de développement du leadership des chefs des finances de la Rotman School of Management. Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Minnesota et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Washington, et détient le titre de comptable public autorisé.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6			
Membre du comité d'audit	4 sur 4	15 sur 15	100 %	Real Matters Inc.
Membre du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	5 sur 5			

PARTS DONT ELLE EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCÉE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles ²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence ⁴⁾
Au 13 mars 2025	2 500 41 575 \$	19 556 325 216 \$	22 056 366 791 \$	435 000 \$ Selon l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	En bonne voie
Au 31 décembre 2024	2 500 42 875 \$	14 646 251 179 \$	17 146 294 054 \$		

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 324 989	99,07	863 295	0,93

- 1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise sont présentés au mieux de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).
- 3) Les parts inaccessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts inaccessibles.
- 4) Un fiduciaire non membre de la direction dispose de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination pour atteindre l'objectif en matière de propriété de parts. M^{me} Brekken a jusqu'en mai 2026 pour satisfaire à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

HAZEL CLAXTON

ÂGE : 64
ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 24 MAI 2022
INDÉPENDANTE

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- RÉMUNÉRATION ET GESTION DES TALENTS
- GOUVERNANCE
- CONNAISSANCES FINANCIÈRES ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE
- GESTION DES RISQUES



M^{me} Claxton est administratrice de sociétés. Elle a occupé les fonctions de vice-présidente directrice et chef des ressources humaines chez Morneau Shepell Inc. (aujourd'hui intégrée à TELUS Santé) de 2013 à 2018. Auparavant, elle a passé 29 ans chez PwC Canada, où elle a occupé plusieurs rôles de direction, notamment celui de membre de l'équipe de direction canadienne, de leader du capital humain et d'associée au sein du groupe Conseils financiers et restructuration, domaine dans lequel elle a exercé pendant 20 ans. M^{me} Claxton siège actuellement aux conseils d'administration de TELUS Corporation, de BMO Groupe financier, de la University Pension Plan Ontario et de Unity Health Toronto. Elle a auparavant siégé aux conseils d'administration de l'Université Queen's, de l'hôpital St. Michael's et du Shaw Festival Theatre. M^{me} Claxton est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce de l'Université Queen's et du titre IAS.A. de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6			
Membre du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	5 sur 5	11 sur 11	100 %	TELUS Corporation et Banque de Montréal

PARTS DONT ELLE EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCÉE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles ²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence ⁴⁾
Au 13 mars 2025	— — \$	13 244 220 248 \$	13 244 220 248 \$	435 000 \$	En bonne voie
Au 31 décembre 2024	— — \$	8 334 142 928 \$	8 334 142 928 \$	Selon l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 112 282	98,85	1 076 002	1,15

1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise sont présentés au mieux de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.

2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).

3) Les parts inaccessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts inaccessibles.

4) Un fiduciaire non membre de la direction dispose de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination pour atteindre l'objectif en matière de propriété de parts. M^{me} Claxton a jusqu'en mai 2027 pour satisfaire à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

LOIS CORMACK
ÂGE : 63
ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 12 MAI 2018
INDEPENDANTE

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- GOUVERNANCE
- LEADERSHIP, VISION ET STRATÉGIE DE LA HAUTE DIRECTION
- FINANCE ET MARCHÉS DES CAPITAUX
- CONNAISSANCES FINANCIÈRES ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE



M^{me} Cormack est cofondatrice, chef de la direction et administratrice de Spring Living Retirement Communities, et elle est, depuis 2020, présidente de Bonterre Inc., une société de services-conseils œuvrant dans les secteurs des résidences pour aînés, de l'immobilier, de l'hôtellerie et des services de soins de santé. Avant de fonder Bonterre, elle était présidente et chef de la direction et une administratrice de Sienna Senior Living Inc. de 2013 à 2020.

Auparavant, M^{me} Cormack a été présidente de Specialty Care, a dirigé un cabinet de gestion de services-conseils et a exercé d'autres fonctions de haute direction dans les secteurs des soins de santé et de l'hébergement pour personnes âgées. Elle est coprésidente du comité Senior Living de REALPAC et membre du comité consultatif de K2X Capital, et a auparavant siégé au conseil des gouverneurs du Seneca College, en tant qu'administratrice de Medical Facilities Corporation et à titre de présidente du conseil de l'Ontario Long Term Care Association. M^{me} Cormack est titulaire d'une maîtrise en administration de la santé de l'Université de Toronto et est diplômée du Ivey Executive Program de l'Université de Western Ontario et du programme de perfectionnement des administrateurs de ICD-Rotman.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6			
Membre du comité d'audit	4 sur 4	14 sur 15	93 %	Aucun
Membre du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	4 sur 5			

PARTS DONT ELLE EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCÉE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles ²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence ⁴⁾
Au 13 mars 2025	14 390 239 306 \$	19 044 316 702 \$	33 434 556 008 \$	435 000 \$ Selon l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	Oui
Au 31 décembre 2024	11 550 198 083 \$	16 974 291 104 \$	28 524 489 187 \$		

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 336 681	99,09	851 603	0,91

- 1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils ont un contrôle ou une emprise sont présentés au meilleur de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).
- 3) Les parts inaccessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts inaccessibles.
- 4) M^{me} Cormack doit atteindre l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire, à titre de fiduciaire non membre de la direction de Allied. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

MICHAEL R. EMORY
 ÂGE : 69
 ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 25 OCTOBRE 2002
 NON INDÉPENDANT¹⁾

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- GOUVERNANCE
- LEADERSHIP, VISION ET STRATÉGIE DE LA HAUTE DIRECTION
- FINANCE ET MARCHÉS DES CAPITAUX
- IMMOBILIER



M. Emory est le fondateur et président du conseil et, jusqu'en mai 2023, était président et chef de la direction de Allied. Il est actif dans le secteur de l'immobilier commercial depuis 1988. Auparavant, M. Emory était associé au sein du cabinet d'avocats Aird & Berlis LLP, spécialisé en financement de sociétés et en financement immobilier. Il siège également au conseil de EQB Inc. et de la Banque Équitable.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
		6 sur 6	6 sur 6	
Membre du conseil, fondateur et président du conseil				EQB Inc.

PARTS DONT IL EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles dont les droits ont été acquis²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles dont les droits n'ont pas été acquis²⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts compte non tenu des parts inaccessibles dont les droits n'ont pas été acquis²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts²⁾⁽³⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts⁴⁾	Satisfait à l'exigence⁴⁾
Au 13 mars 2025	1 316 735 21 897 303 \$	67 391 1 120 712 \$	43 645 725 816 \$	1 384 126 23 018 015 \$	1 427 771 23 743 831 \$	6 000 000 \$ Selon l'objectif correspondant à six fois le salaire de base	Oui
Au 31 décembre 2024	1 264 426 21 684 906 \$	71 175 1 220 651 \$	36 059 618 412 \$	1 335 601 22 905 557 \$	1 371 660 23 523 969 \$		

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
89 837 402	96,42	3 333 715	3,58

- 1) M. Emory est membre de la direction de Allied en qualité de président du conseil de Allied et, jusqu'en mai 2023, il a occupé les fonctions de président et chef de la direction et, par conséquent, il n'est pas considéré comme un fiduciaire indépendant. Se reporter à la rubrique « Président du conseil et fiduciaire principale » à la page 33.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025). La valeur marchande totale des parts comprend les parts attribuées dans le cadre du régime de parts inaccessibles, dont la valeur s'établissait à 1 839 063 \$ au 31 décembre 2024, et à 1 846 528 \$ au 13 mars 2025. Au 31 décembre 2024 et au 13 mars 2025, dans le cadre du régime d'options d'achat de parts, il y avait 804 194 options en cours, qui avaient été attribuées à M. Emory au cours des années précédentes, et dont aucune n'était « dans le cours » d'après le cours de clôture des parts à la TSX à ces dates. En décembre 2021, les fiduciaires, suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ont décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée dans le cadre du régime d'options d'achat de parts.
- 3) Le nombre total de parts comprend 107 234 parts inaccessibles attribuées dans le cadre du régime de parts inaccessibles au 31 décembre 2024. M. Emory a reçu une attribution de 24 841 parts inaccessibles en février 2025. Un total de 21 039 parts inaccessibles supplémentaires ont été libérées en faveur de M. Emory en février 2025 conformément aux modalités du régime de parts inaccessibles. Par conséquent, 111 036 parts attribuées dans le cadre du régime de parts inaccessibles sont comprises dans le nombre total de parts au 13 mars 2025. De plus, les parts de fiducie liées au rendement attribuées à M. Emory sont exclues du calcul des parts qu'il possède ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise, puisqu'elles sont réglées en espèces et ne peuvent pas être réglées en parts.
- 4) M. Emory doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à six fois son salaire de base, à titre de président du conseil de Allied. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les membres de la haute direction » à la page 58.

ANTONIA ROSSI

ÂGE : 60
ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 3 MAI 2022
INDÉPENDANTE

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET ENJEUX ESG
- LEADERSHIP, VISION ET STRATÉGIE DE LA HAUTE DIRECTION
- IMMOBILIER
- GESTION DES RISQUES



M^{me} Rossi est administratrice de sociétés. En décembre 2024, elle a quitté ses fonctions au sein d'Infrastructure Ontario (« IO »), où en tant que chef des questions ESG, elle était responsable de la stratégie de l'organisme sur le plan environnemental, social et de la gouvernance (ESG). Auparavant, elle était présidente du secteur immobilier d'IO et également présidente de son secteur d'activité en prêts. M^{me} Rossi a occupé la fonction de présidente et chef de la direction par intérim d'Infrastructure Ontario et a été un membre clé de l'équipe de direction ayant mené la fusion de Ontario Realty Corp et d'Infrastructure Ontario en 2012. Avant de se joindre à Infrastructure Ontario, M^{me} Rossi a travaillé pour le groupe immobilier Oxford et pour Cadillac Fairview. Elle cumule plus de 35 ans d'expérience à titre de professionnelle dans le domaine de l'immobilier. M^{me} Rossi est administratrice de Dexterra Group Inc. et siège au conseil des gouverneurs du North York General Hospital. Elle a auparavant présidé la Real Property Association of Canada (REALPAC) ainsi que Habitat for Humanity Toronto, et a été administratrice d'Habitat pour l'humanité Canada. M^{me} Rossi est titulaire d'un baccalauréat en éducation physique et en santé de l'Université de Toronto. Elle porte le titre GCB.D ESG de Competent Boards ainsi que le titre IAS.A. de l'Institut des administrateurs de sociétés.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6			
Membre du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	5 sur 5	11 sur 11	100 %	Dexterra Group Inc.

PARTS DONT ELLE EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCÉE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles ²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence ⁴⁾
Au 13 mars 2025	— — \$	13 254 220 414 \$	13 254 220 414 \$	435 000 \$	Selon l'objectif correspondant
Au 31 décembre 2024	— — \$	8 344 143 100 \$	8 344 143 100 \$	à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 105 114	98,84	1 083 170	1,16

- 1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise sont présentés au mieux de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).
- 3) Les parts inaccessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts inaccessibles.
- 4) Un fiduciaire non membre de la direction dispose de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination pour atteindre l'objectif en matière de propriété de parts. M^{me} Rossi a jusqu'en mai 2027 pour satisfaire à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

STEPHEN L. SENDER

ÂGE : 66

ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 19 MAI 2020
INDÉPENDANT**QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES**

- FINANCE ET MARCHÉS DES CAPITAUX
- CONNAISSANCES FINANCIÈRES ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE
- IMMOBILIER
- GESTION DES RISQUES



M. Sender est administrateur de sociétés et président du comité d'audit de Allied. Il cumule plus de 30 ans d'expérience dans le secteur des services bancaires d'investissement au Canada et il a occupé le poste de directeur général, Chef de secteur – Immobilier au sein de la division des services bancaires et des marchés mondiaux de la Banque Scotia, représentant les activités de la banque sur les marchés des capitaux au sein du secteur immobilier au Canada. Dès le début des années 1990, M. Sender s'est spécialisé dans

le secteur immobilier canadien, et il fournit des conseils en matière de services bancaires d'investissement à différentes entités ouvertes en ce qui a trait aux activités sur les marchés des capitaux. Il a participé de façon directe à de nombreuses opérations visant à réunir et emprunter des capitaux et a fourni des conseils financiers dans le cadre de nombreuses opérations d'envergure, dont des fusions, des offres publiques d'achat et des opérations entre personnes apparentées. Il est souvent orateur dans le cadre de conférences organisées au Canada sur l'évolution des marchés des capitaux au sein du secteur immobilier. M. Sender est membre du conseil et président du comité d'audit de Sienna Senior Living Inc. M. Sender est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en commerce de la University of Cape Town et a obtenu le titre de CA (S.A.) en 1984.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6	10 sur 10		Sienna Senior Living Inc.
Président du comité d'audit	4 sur 4	100 %		

PARTS DONT IL EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ²⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles ²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence ⁴⁾
Au 13 mars 2025	20 108 334 396 \$	16 054 266 978 \$	36 162 601 374 \$	435 000 \$	Oui
Au 31 décembre 2024	20 108 344 852 \$	11 144 191 120 \$	31 252 535 972 \$	Selon l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 805 674	99,59	382 751	0,41

- 1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise sont présentés au mieux de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).
- 3) Les parts inaccessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts inaccessibles.
- 4) Un fiduciaire non membre de la direction dispose de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination pour atteindre l'objectif en matière de propriété de parts. M. Sender satisfait à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

JENNIFER A. TORY

ÂGE : 69
ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 29 JUILLET 2020
INDÉPENDANTE

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- RÉMUNÉRATION ET GESTION DES TALENTS
- GOUVERNANCE
- LEADERSHIP, VISION ET STRATÉGIE DE LA HAUTE DIRECTION
- IMMOBILIER



Mme Tory est fiduciaire principale de Allied et préside le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures. En décembre 2019, elle a quitté son poste de chef de l'administration au sein de RBC, où elle relevait du chef de la direction et était responsable des services liés à la marque, au marketing, à la citoyenneté, aux communications, à l'approvisionnement et à l'immobilier à l'échelle mondiale. Elle supervisait et dirigeait également des initiatives de transformation. Avant d'occuper le poste de chef de l'administration, elle était chef de secteur, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, où elle dirigeait les activités bancaires de RBC au Canada et dans les Caraïbes. Elle siège actuellement aux conseils d'administration de BCE Inc., de FH Health Inc. et de la Sunnybrook Hospital Foundation, et elle est membre du conseil et présidente du Rosedale Golf Club. En décembre 2019, elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada. Mme Tory a obtenu le titre IAS.A. de l'Institut des administrateurs de sociétés à la Rotman School of Management, et porte le titre GCB.D ESG de Competent Boards.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL)		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil, fiduciaire principale	6 sur 6			BCE Inc.
Présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	5 sur 5	11 sur 11	100 %	

PARTS DONT ELLE EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCÉE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ²⁾	Nombre et valeur marchande des parts incessibles ²⁾⁽³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ²⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁴⁾	En bonne voie/satisfait à l'exigence ⁴⁾
Au 13 mars 2025	8 005 133 123 \$	29 157 484 881 \$	37 162 618 004 \$	435 000 \$	Oui
Au 31 décembre 2024	4 205 72 116 \$	20 636 353 907 \$	24 841 426 023 \$	Selon l'objectif correspondant à trois fois la rémunération annuelle de fiduciaire	

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
83 294 453	89,38	9 893 831	10,62

- 1) Les renseignements sur les parts dont les fiduciaires de Allied sont propriétaires ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise sont présentés au mieux de la connaissance de la direction de Allied et lui ont été fournis par ces fiduciaires.
- 2) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025).
- 3) Les parts incessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts incessibles.
- 4) Un fiduciaire non membre de la direction dispose de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination pour atteindre l'objectif en matière de propriété de parts. Mme Tory satisfait à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les fiduciaires » à la page 38.

CECILIA C. WILLIAMS
 ÂGE : 48
 ONTARIO, CANADA

FIDUCIAIRE DEPUIS : 2 MAI 2023
 NON INDÉPENDANTE¹⁾

QUATRE PRINCIPALES COMPÉTENCES

- LEADERSHIP, VISION ET STRATÉGIE DE LA HAUTE DIRECTION
- FINANCE ET MARCHÉS DES CAPITAUX
- CONNAISSANCES FINANCIÈRES ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE
- IMMOBILIER



Mme Williams est présidente et chef de la direction ainsi que fiduciaire de Allied. Elle s'est jointe à Allied en 2015 et a occupé le poste de vice-présidente directrice et chef des finances jusqu'en mai 2023. Mme Williams a entrepris sa carrière chez Arthur Andersen, où elle a obtenu le titre de comptable agréée en 2001 alors qu'elle travaillait dans les secteurs de l'assurance et de l'évaluation. Elle a poursuivi sa carrière en assumant des responsabilités croissantes au sein de Magna International, Canwest Broadcasting/Shaw Media et Dream Unlimited. Mme Williams a obtenu son diplôme de l'Université de Toronto et est comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

MEMBRE DU CONSEIL/DES COMITÉS DE ALLIED	PRÉSENCE	PRÉSENCE (TOTAL) ²⁾		MEMBRE DU CONSEIL D'AUTRES SOCIÉTÉS OUVERTES
Membre du conseil	6 sur 6	6 sur 6	100 %	Aucun

PARTS DONT ELLE EST PROPRIÉTAIRE VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES ELLE EXERCE UNE EMPRISE, DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT¹⁾

Exercice	Nombre et valeur marchande des parts cessibles ³⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles dont les droits ont été acquis ³⁾	Nombre et valeur marchande des parts inaccessibles dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts compte non tenu des parts inaccessibles dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾⁴⁾	Nombre total et valeur marchande totale des parts ³⁾⁴⁾	Exigence minimale en matière de propriété de parts ⁵⁾	Satisfait à l'exigence ⁵⁾
Au 13 mars 2025	24 263 403 494 \$	23 940 398 122 \$	44 551 740 883 \$	48 203 801 616 \$	92 754 1 542 499 \$	2 250 000 \$ Selon l'objectif correspondant à trois fois le salaire de base	En bonne voie
Au 31 décembre 2024	16 592 284 553 \$	17 542 300 845 \$	26 272 450 565 \$	34 134 585 398 \$	60 406 1 035 963 \$		

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2024

Votes en faveur		Abstentions	
Nombre de parts	%	Nombre de parts	%
92 817 637	99,60	370 788	0,40

- 1) Mme Williams est devenue présidente et chef de la direction et a été élue fiduciaire le 2 mai 2023. Elle est membre de la direction de Allied en qualité de présidente et chef de la direction et, par conséquent, elle n'est pas considérée comme une fiduciaire indépendante.
- 2) À titre de chef de la direction, Mme Williams assiste à toutes les réunions des comités du conseil.
- 3) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts (le cours de clôture des parts s'établissait à 17,15 \$ au 31 décembre 2024 et à 16,63 \$ au 13 mars 2025). La valeur marchande totale des parts comprend les parts attribuées dans le cadre du régime de parts inaccessibles, dont la valeur s'établissait à 751 410 \$ au 31 décembre 2024 et à 1 139 005 \$ au 13 mars 2025. Au 31 décembre 2024 et au 13 mars 2025, dans le cadre du régime d'options d'achat de parts, il y avait 132 865 options en cours, qui avaient été accordées à Mme Williams au cours des années précédentes, et dont aucune n'était « dans le cours » d'après le cours de clôture des parts à la TSX à ces dates. En décembre 2021, les fiduciaires, suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ont décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée dans le cadre du régime d'options d'achat de parts.
- 4) Le nombre total de parts comprend 43 814 parts inaccessibles attribuées dans le cadre du régime de parts inaccessibles au 31 décembre 2024. Mme Williams a reçu une attribution de 28 885 parts inaccessibles en février 2025. Un total de 4 208 parts inaccessibles supplémentaires ont été libérées en faveur de Mme Williams en février 2025 conformément aux modalités du régime de parts inaccessibles. Par conséquent, 68 491 parts attribuées dans le cadre du régime de parts inaccessibles sont comprises dans le nombre total de parts au 13 mars 2025. De plus, les parts de fiducie liées au rendement attribuées à Mme Williams sont exclues du calcul des parts qu'elle possède ou sur lesquelles elle exerce un contrôle ou une emprise, puisqu'elles sont réglées en espèces et ne peuvent pas être réglées en parts.
- 5) Mme Williams doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à trois fois son salaire de base sur une période de cinq ans, à titre de chef de la direction de Allied. Le salaire de base de Mme Williams pour 2025 s'élève à 750 000 \$. Mme Williams a jusqu'en mai 2028 pour satisfaire à cette exigence. Au 13 mars 2025, elle était en bonne voie d'accumuler le nombre de parts requis pour satisfaire à l'exigence dans le délai de cinq ans. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les membres de la haute direction » à la page 58.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS

Les candidats aux postes de fiduciaire ont été sélectionnés en fonction de l'apport qu'ils peuvent faire au conseil. La grille des compétences qui suit présente les quatre principales compétences et expériences que chaque candidat à un poste de fiduciaire met au service de Allied, tout en reconnaissant qu'ils peuvent aussi posséder des compétences et une expérience dans d'autres domaines.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE CLÉS	Matthew Andrade	Kay Brekken	Hazel Claxton	Lois Cormack	Michael R Emory	Antonia Rossi	Stephen L. Sender	Jennifer A. Tory	Cecilia C. Williams
Changements climatiques et enjeux ESG Expérience relative à la supervision des enjeux environnementaux, sociaux, de responsabilité d'entreprise et de durabilité, y compris ceux liés aux changements climatiques, ainsi que des risques, des occasions, des répercussions et des performances qui en découlent, notamment en matière de décarbonation						X			
Rémunération et gestion des talents Expérience relative à la rémunération des membres de la haute direction, notamment en ce qui concerne la conception et la structure des programmes, à la gestion et au maintien en poste des talents, ainsi qu'à la planification de la relève	X		X					X	
Gouvernance Expérience relative aux bonnes pratiques et aux principes de gouvernance d'entreprise, notamment à titre de membre du conseil d'une société ouverte ou d'une grande organisation privée	X		X	X	X			X	
Leadership, vision et stratégie de la haute direction Capacité d'examiner, d'assimiler et d'évaluer la vision, la mission et la stratégie d'une société ouverte ou d'une grande organisation privée				X	X	X		X	X
Finance et marchés des capitaux Expérience relative aux marchés des capitaux d'emprunt et des capitaux propres	X	X		X	X		X		X
Connaissances financières et communication de l'information financière Capacité d'examiner, d'assimiler et d'évaluer les états financiers et la documentation financière d'entités ouvertes et fermées, ce qui suppose généralement une compréhension de la comptabilité, des contrôles financiers internes et des IFRS	X	X	X	X			X		X
Immobilier Capacité d'examiner et d'évaluer les activités du secteur de l'immobilier commercial dans leur acception la plus large, notamment l'engagement des utilisateurs (les « clients »), l'évolution urbaine, les services techniques, la location, l'administration des baux, la gestion immobilière, la comptabilité immobilière, les acquisitions et les activités d'aménagement		X			X	X	X	X	X
Gestion des risques Expérience en gestion des risques d'entreprise, y compris en matière de contrôles internes des risques, d'évaluation des risques et de production de rapports		X	X			X	X		

RÉMUNÉRATION DES FIDUCIAIRES

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération des fiduciaires non membres de la direction pour 2024.

POSTE	Rémunération ¹⁾
Fiduciaire	145 000 \$ ²⁾
Fiduciaire principal	50 000
Président du comité d'audit	25 000
Président du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	15 000

- 1) Les fiduciaires non membres de la direction ne reçoivent aucun jeton de présence ni aucune autre rémunération supplémentaire à titre de membres des comités permanents du conseil. Les fiduciaires obtiennent le remboursement de leurs frais de transport et des autres dépenses engagées pour assister aux réunions du conseil et de ses comités.
- 2) Inclut une rémunération annuelle en espèces de 60 000 \$ et une rémunération fondée sur des titres de participation de 85 000 \$ (la « *rémunération des fiduciaires fondée sur des titres* ») sous forme de parts incessibles dans le cadre du régime de parts incessibles. Les fiduciaires non membres de la direction peuvent également choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme de parts incessibles.

Pour 2024, les fiduciaires non membres de la direction ont reçu une rémunération globale de 1 105 084 \$ pour les services qu'ils ont fournis à Allied. Dans l'ensemble, les fiduciaires non membres de la direction ont reçu environ 65 % de leur rémunération sous forme de parts incessibles. Le tableau qui suit présente le détail de la rémunération versée à chacun des fiduciaires non membres de la direction de Allied.

NOM ¹⁾	Honoraires ²⁾	Attributions fondées sur des parts ³⁾	Total
Matthew Andrade	60 000 \$	85 014 \$	145 014 \$
Kay Brekken ⁴⁾	—	145 006	145 006
Hazel Claxton	60 000	85 014	145 014
Lois Cormack	60 000	85 014	145 014
Antonia Rossi	60 000	85 014	145 014
Stephen L. Sender ⁵⁾	85 000	85 014	170 014
Jennifer A. Tory ⁶⁾	62 500	147 508	210 008
Total	387 500 \$	717 584 \$	1 105 084 \$

- 1) Ne figurent pas dans ce tableau M. Michael R. Emory (président du conseil) et Mme Cecilia C. Williams (présidente et chef de la direction), qui ne reçoivent aucune rémunération supplémentaire pour leurs fonctions à titre de fiduciaires.
- 2) Les honoraires correspondent au montant versé en espèces.
- 3) Les attributions fondées sur des parts correspondent au montant versé sous forme de parts incessibles. Les parts incessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts incessibles. La valeur des parts incessibles est calculée selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution.
- 4) Mme Brekken a choisi de recevoir sa rémunération annuelle sous forme de parts incessibles.
- 5) En plus de la rémunération gagnée pour ses fonctions de fiduciaire, M. Sender a touché 25 000 \$ à titre de président du comité d'audit, montant qu'il a choisi de recevoir en espèces.
- 6) En plus de la rémunération gagnée pour ses fonctions de fiduciaire, Mme Tory a touché 50 000 \$ à titre de fiduciaire principale et 15 000 \$ à titre de présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures. Elle a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération en espèces sous forme de parts incessibles.

ATTRIBUTIONS DANS LE CADRE DE RÉGIMES INCITATIFS – VALEUR À L’ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L’EXERCICE

Le tableau suivant présente, pour toutes les attributions dans le cadre de régimes incitatifs, la valeur à l’acquisition des droits ou la valeur gagnée par chaque fiduciaire non membre de la direction au cours de l’exercice clos le 31 décembre 2024.

NOM	Attributions fondées sur des parts - Valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice ¹⁾
Matthew Andrade	85 014 \$
Kay Brekken	145 006
Hazel Claxton	85 014
Lois Cormack	85 014
Antonia Rossi	85 014
Stephen L. Sender	85 014
Jennifer A. Tory	147 508

- 1) Représente la valeur d'un total de 34 987 parts incessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction en janvier 2024 qui ont été gagnées en 2024, dont les droits sous-jacents ont été acquis immédiatement et qui ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts incessibles. La valeur des parts incessibles est calculée selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse qui précèdent l'attribution.

La gouvernance au sein de Allied

FAITS SAILLANTS DE NOS PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

- **Indépendance du conseil**
 - 78 % des candidats aux postes de fiduciaire sont indépendants
 - tous les membres des comités sont indépendants
 - le fiduciaire principal joue le rôle de véritable chef du conseil à l’égard de toutes les questions qui devront être tranchées par les fiduciaires indépendants
 - les fiduciaires indépendants se réunissent séparément, en l’absence des membres de la direction, à chaque réunion du conseil
- **Éthique et intégrité**
 - nous faisons la promotion d’une solide culture d’intégrité et de conduite éthique
 - le conseil surveille la conformité au code de déontologie et à la politique en matière de dénonciation
 - un mécanisme de signalement confidentiel et anonyme, exploité par un fournisseur de services indépendant, est mis à disposition pour toute préoccupation ou violation potentielle du code de déontologie de Allied ou du code des fournisseurs
 - toutes les opérations entre personnes apparentées sont passées en revue chaque trimestre par le conseil
- **Participation des porteurs de parts**
 - les porteurs de parts peuvent se prononcer dans le cadre d’un « vote consultatif sur la rémunération »
 - nous discutons avec nos porteurs de parts tout au long de l’année
 - les porteurs de parts peuvent communiquer directement avec le président du conseil ou le fiduciaire principal
- **Leadership et perfectionnement**
 - nous disposons d’un solide programme d’orientation et de formation continue des fiduciaires
 - nous avons établi un processus d’évaluation annuelle officielle du conseil, y compris des évaluations individuelles des fiduciaires
 - nous avons une grille des compétences des fiduciaires qui sert pour la mise en candidature des fiduciaires et la planification de la relève

- Renouvellement du conseil**
 - nous avons une politique de départ à la retraite pour les fiduciaires
 - au cours des cinq dernières années, cinq fiduciaires indépendants ont pris leur retraite du conseil et cinq nouveaux fiduciaires indépendants se sont joints au conseil
 - Équité, diversité et inclusion (« EDI »)**
 - Allied souscrit aux principes EDI et croit fermement à l'importance de prendre en compte les enjeux ESG
 - nous favorisons un milieu de travail qui fait progresser l'équité, qui est axé sur la diversité et qui fait preuve d'inclusion pour toutes les parties prenantes de nos activités
 - nous nous efforçons de créer des espaces où tout un chacun, quels que soient son expérience de vie, son revenu, ses origines, ses capacités et ses autres antécédents se sent le bienvenu et en sécurité
 - 67 % des fiduciaires et 50 % des membres de la haute direction et des personnes occupant une fonction de vice-présidence sont des femmes
 - 11 % des fiduciaires et 39 % des membres de la haute direction et des personnes occupant une fonction de vice-présidence s'identifient comme membres d'un groupe de la diversité au-delà du genre
 - depuis 2021, l'objectif EDI constitue l'un des quatre objectifs ESG pris en compte dans l'évaluation des primes incitatives versées aux membres de la haute direction
 - nous avons un comité sur l'égalité, la diversité et l'inclusion dirigé par les employés (constitué en 2019)
 - nous avons élaboré en 2024 une nouvelle feuille de route EDI, éclairée par un deuxième audit des pratiques EDI de Allied réalisé par un cabinet de consultation indépendant
 - Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »)**
 - le conseil est responsable de la supervision de la stratégie ESG et des initiatives ESG de Allied, notamment de l'intégration des principes de durabilité dans la stratégie d'affaires globale de Allied, ainsi que de l'élaboration du plan de carboneutralité de Allied et de ses cibles de réduction des émissions
 - le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est chargé de superviser et de surveiller la performance ESG de Allied, notamment en ce qui a trait au respect de ses cibles de réduction des émissions, et d'examiner le rapport ESG, la politique ESG et les autres pratiques et politiques de gouvernance de Allied
 - depuis 2021, l'évaluation visant l'attribution des primes incitatives par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures ainsi que par le conseil comporte quatre objectifs ESG, afin d'établir un lien direct entre la rémunération des membres de la haute direction et les priorités ESG de Allied
 - en 2023, nous avons continué de dépasser nos cibles de réduction pour 2024 concernant l'intensité énergétique (IE), l'intensité des gaz à effet de serre (intensité GES) et l'intensité de l'utilisation de l'eau (IUE)

- dans l'évaluation de GRESB en 2024, Allied a obtenu une note de 84 pour ses immeubles existants et une note de 86 pour ses immeubles en cours d'aménagement Allied demeure au niveau ou au-dessus de la moyenne de GRESB pour les deux notes, soit cinq points au-dessus de la moyenne des pairs pour les immeubles existants et deux points sous la moyenne des pairs pour les immeubles en cours d'aménagement
 - un maintien soutenu de l'accent sur l'expérience utilisateur a mené à une hausse de 30 % de l'indice de recommandation client (*Net Promoter Score*) de Allied en 2024 par rapport à 2023, soit un résultat supérieur de 150 % à la moyenne du secteur en 2024
 - en juin 2024, Allied a publié son rapport ESG 2023 conformément aux Normes universelles de 2021 de la Global Reporting Initiative (GRI), à la norme du secteur immobilier du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aux objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD de l'ONU) et aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD)
 - en octobre 2024, Allied s'est engagée à établir des cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES ») à court et à long terme conformes à l'initiative Science Based Targets (« SBTi ») et à un scénario de décarbonation de 1,5 °C. Allied a soumis ses cibles à la SBTi pour validation en février 2025 et les dévoilera une fois qu'elles auront été validées.
 - En 2025, Allied a été reconnue comme l'une des sociétés les mieux cotées au chapitre des critères ESG selon Sustainalytics
- **Gestion des risques d'entreprise**
- le conseil est responsable de superviser le programme et les pratiques de gestion des risques d'entreprise de Allied, notamment la conception, la structure et l'évaluation du cadre de gestion des risques d'entreprise de Allied
 - le conseil supervise l'identification et le suivi des principaux risques liés aux activités de Allied et veille à ce que des systèmes appropriés soient en place pour identifier, évaluer et gérer ces risques, notamment les risques financiers et opérationnels, ainsi que les risques liés aux facteurs ESG, à la cybersécurité, à la technologie, à l'intelligence artificielle et aux changements climatiques
 - au moins une fois par an, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur le cadre de gestion des risques d'entreprise de Allied, notamment sur l'état de certains des principaux risques et de certaines des principales mesures de gestion connexes, sur tout changement important dans les indicateurs de risque clés, ainsi que sur tout nouveau risque émergent repéré

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil est d'avis que des pratiques de gouvernance saine sont indispensables pour veiller aux intérêts à long terme de Allied et de ses porteurs de parts. Chaque année, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures ainsi que le conseil dans son ensemble passent en revue les politiques du conseil et les mandats du conseil et des comités en vigueur ainsi que les positions actuelles par rapport aux « meilleures pratiques » recommandées en matière de gouvernance. Le texte qui suit décrit les pratiques de Allied en matière de gouvernance aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (les « lignes directrices sur la gouvernance »).

CONSEIL DES FIDUCIAIRES

Le conseil est chargé de chapeauter les activités et les affaires de Allied, comme il est précisé dans la déclaration de fiducie. Les fiduciaires ont adopté un mandat des fiduciaires, dont le texte figure à l'annexe A de la présente circulaire.

Aux termes du mandat des fiduciaires, les fiduciaires assument la responsabilité des tâches indiquées ci-dessous :

- Planification stratégique
 - examiner et approuver annuellement les plans stratégiques de la direction
 - examiner et approuver les objectifs, les plans et les mesures d'ordre financier, notamment les affectations de capital et les dépenses en immobilisations importantes
- Suivi des progrès sur le plan tactique
 - surveiller les résultats par rapport aux plans stratégiques et commerciaux
- Stratégie ESG
 - assurer la supervision et le suivi de la stratégie ESG de Allied, notamment l'intégration des principes de durabilité dans la stratégie d'affaires globale de Allied, ainsi que l'élaboration du plan de carboneutralité de Allied et de ses cibles de réduction des émissions
- Gestion des risques d'entreprise
 - superviser le programme et les pratiques de gestion des risques d'entreprise de Allied, notamment la conception, la structure et l'évaluation du cadre de gestion des risques d'entreprise de Allied
 - superviser l'identification et l'examen des principaux risques liés aux activités de Allied
 - veiller à ce que des systèmes appropriés soient en place pour identifier, évaluer et gérer ces risques, notamment les risques financiers et opérationnels, ainsi que les risques liés aux facteurs ESG, à la cybersécurité, à la technologie, à l'intelligence artificielle et aux changements climatiques
- Dotation en personnel de la haute direction et planification de la relève
 - sélectionner, encadrer et évaluer le chef de la direction et les autres hauts dirigeants, et veiller à la relève au sein de la direction
- Intégrité
 - surveiller la conformité aux lois et aux règlements, aux principes d'audit et de comptabilité, ainsi qu'aux documents constitutifs propres à Allied
 - surveiller la conformité au code de déontologie
- Opérations importantes
 - examiner et approuver les opérations importantes qui ne font pas partie du cours normal des activités

- examiner et approuver les opérations importantes avec une personne apparentée conformément à la déclaration de fiducie et aux processus et protocoles élaborés par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures
- Encadrement de l'efficacité des fiduciaires
 - évaluer l'efficacité du conseil à remplir son mandat, y compris le suivi de l'efficacité individuelle des fiduciaires

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil compte deux comités permanents pour l'aider à s'acquitter de son mandat, comme suit. Chaque comité est composé entièrement de fiduciaires indépendants.

COMITÉ	Principales responsabilités
Comité d'audit ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> – surveiller le système des contrôles financiers de Allied – évaluer l'intégrité des états financiers de Allied et en faire rapport – surveiller et assurer l'indépendance des auditeurs externes de Allied – superviser les processus de comptabilité et de communication de l'information financière ainsi que les audits des états financiers de Allied
Comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	<ul style="list-style-type: none"> – élaborer et surveiller l'approche de Allied concernant : <ul style="list-style-type: none"> – les questions de gouvernance – la gestion des talents et la rémunération des dirigeants de Allied – la mise en candidature des fiduciaires pour élection par les porteurs de parts – superviser et suivre la performance de Allied au chapitre des questions ESG, notamment en ce qui a trait au respect de ses cibles de réduction des émissions

1) Les renseignements sur le comité d'audit requis par le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* figurent dans la notice annuelle de Allied pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (la « notice annuelle ») à la rubrique « Comité d'audit ». On peut consulter la notice annuelle à l'adresse www.sedarplus.ca.

M^{me} Tory, fiduciaire principale de Allied, agit à titre de présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, et M. Sender agit à titre de président du comité d'audit. Les présidents des comités rendent compte au conseil, pour des mises à jour sur les délibérations des comités et les recommandations qui exigent l'approbation du conseil. Le conseil a défini par écrit le mandat de la présidence de chacun des comités.

Un exemplaire du mandat de chaque comité du conseil peut être consulté sur le site Web de Allied, à l'adresse www.alliedreit.com.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Le tableau qui suit présente un résumé de l'assiduité de chaque fiduciaire aux réunions du conseil et des comités qui ont eu lieu en 2024. Le quorum pour toutes les réunions du conseil et des comités correspond à au moins 50 % des fiduciaires ou des membres du comité, selon le cas. Les fiduciaires doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes. Le président du conseil et les présidents de comité ne détiennent pas de voix prépondérante en cas d'égalité au conseil ou à un comité du conseil.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS					
NOM	Conseil	Comité d'audit	Comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures	Assiduité globale ¹⁾	
Matthew Andrade	6 sur 6	4 sur 4	5 sur 5	15 sur 15	100 %
Kay Brekken	6 sur 6	4 sur 4	5 sur 5	15 sur 15	100 %
Hazel Claxton	6 sur 6	—	5 sur 5	11 sur 11	100 %
Lois Cormack ²⁾	6 sur 6	4 sur 4	4 sur 5	14 sur 15	93 %
Michael R. Emory	6 sur 6	—	—	6 sur 6	100 %
Antonia Rossi	6 sur 6	—	5 sur 5	11 sur 11	100 %
Stephen L. Sender	6 sur 6	4 sur 4	—	10 sur 10	100 %
Jennifer A. Tory	6 sur 6	—	5 sur 5	11 sur 11	100 %
Cecilia C. Williams	6 sur 6	—	—	6 sur 6	100 %
TOTAL	100 %	100 %	97 %		99 %

1) L'assiduité globale ne tient pas compte de la présence des membres du conseil à titre d'invités aux réunions des comités du conseil dont ils ne sont pas membres. À titre de chef de la direction, M^{me} Williams assiste à toutes les réunions des comités.

2) M^{me} Cormack n'a pas pu assister à une réunion du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures en raison d'un conflit d'horaire préexistant.

INDÉPENDANCE

La majorité (sept sur neuf, ou 78 %) des fiduciaires sont indépendants pour les besoins des lignes directrices sur la gouvernance. En 2024, les fiduciaires indépendants étaient MM. Matthew Andrade et Stephen Sender et M^{mes} Kay Brekken, Hazel Claxton, Lois Cormack, Antonia Rossi et Jennifer Tory.

M. Michael Emory est membre de la direction de Allied en qualité de président du conseil de Allied et, jusqu'au 2 mai 2023, il a occupé les fonctions de président et chef de la direction et, par conséquent, il n'est pas considéré comme un fiduciaire indépendant. M^{me} Cecilia Williams est la présidente et chef de la direction de Allied et, par conséquent, n'est pas une fiduciaire indépendante.

À l'exception de M. Emory et de M^{me} Williams, le conseil est entièrement composé de fiduciaires qui n'ont pas de lien avec la direction et qui sont indépendants de la direction.

Les fiduciaires indépendants se réunissent séparément, en l'absence des membres de la direction, dans le cadre de chaque réunion ordinaire ou extraordinaire du conseil. Tous les membres du comité d'audit rencontrent les auditeurs après chaque réunion du comité d'audit afin de discuter des questions importantes sans la présence de la direction. Les fiduciaires indépendants se sont réunis six fois en 2024.

PRÉSIDENT DU CONSEIL ET FIDUCIAIRE PRINCIPALE

Le 2 mai 2023, M. Michael Emory est devenu président du conseil de Allied et M^{me} Jennifer Tory est devenue fiduciaire principale.

Le président du conseil et la fiduciaire principale, en collaboration l'un avec l'autre, exercent un rôle de leadership auprès du conseil et en facilitent le fonctionnement efficace dans l'exécution de son mandat. Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil et des porteurs de parts et est expressément chargé de diriger l'élaboration, l'amélioration et le respect continu de la vision, de la mission et de la culture de Allied, en collaboration avec la chef de la direction et les fiduciaires.

La fiduciaire principale exerce un rôle de leadership auprès du conseil pour toutes les questions devant être examinées par les fiduciaires indépendants et préside toutes les réunions des fiduciaires indépendants. Elle veille également à ce que les fiduciaires indépendants se réunissent en l'absence des membres de la direction et des fiduciaires non indépendants à chacune des réunions ordinaires et extraordinaires du conseil. La fiduciaire principale agit comme intermédiaire entre le conseil et la direction, en étroite collaboration avec la chef de la direction et le président du conseil, afin de veiller à ce que les relations entre le conseil et la direction soient professionnelles et constructives.

Les mandats du président du conseil et de la fiduciaire principale, qui définissent leurs rôles et leurs responsabilités, ont été approuvés par les fiduciaires et peuvent être consultés sur le site Web de Allied à l'adresse www.alliedreit.com.

GESTION DES RISQUES D'ENTREPRISE

Le conseil est responsable de superviser le programme et les pratiques de gestion des risques d'entreprise de Allied, notamment la conception, la structure et l'évaluation du cadre de gestion des risques d'entreprise de Allied. De plus, le conseil est responsable de superviser l'identification et le suivi des principaux risques liés aux activités de Allied et de veiller à ce que des systèmes appropriés soient en place pour identifier, évaluer et gérer ces risques, notamment les risques financiers et opérationnels, ainsi que les risques liés aux facteurs ESG, à la cybersécurité, à la technologie, à l'intelligence artificielle et aux changements climatiques.

En 2023, l'équipe de direction a établi et mis en œuvre un nouveau cadre de gestion des risques d'entreprise afin de remplacer l'ancien processus de gestion des risques de Allied. Le cadre a été conçu en collaboration avec l'ensemble de l'équipe de Allied et avec la contribution du conseil, de manière à assurer une approche normalisée en matière de prise de décision et de gestion des risques, laquelle peut être appliquée de façon uniforme à l'échelle de l'organisation.

Au moins une fois par an, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur le cadre de gestion des risques d'entreprise, notamment sur l'état de certains des principaux risques et de certaines des principales mesures de gestion connexes, sur tout changement important dans les indicateurs de risque clés, ainsi que sur tout nouveau risque émergent repéré.

RISQUE LIÉ AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Le conseil est responsable de superviser l'identification et le suivi des risques liés aux changements climatiques et de veiller à ce que des systèmes appropriés soient en place pour gérer ces risques. Le conseil exerce directement cette fonction de supervision. Au moins une fois par an, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur les risques liés aux changements climatiques, sur la stratégie de Allied visant à atténuer et à gérer ces risques, ainsi que sur l'état des mesures de gestion des risques liés aux changements climatiques de Allied. Se reporter à la rubrique « Surveillance des enjeux ESG et communication de l'information s'y rapportant » à la page 48 pour obtenir de plus amples renseignements.

RISQUE LIÉ À LA CYBERSÉCURITÉ, À LA TECHNOLOGIE ET À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Le conseil est responsable de superviser l'identification et le suivi des risques liés à la cybersécurité, à la technologie et à l'intelligence artificielle (l'*« IA »*) et de veiller à ce que des systèmes appropriés soient en place pour gérer ces risques. Le conseil exerce directement cette fonction de supervision. Au moins une fois par an, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur les risques liés à la cybersécurité, à la technologie et à l'intelligence artificielle, sur la stratégie de Allied visant à atténuer et à gérer ces risques, ainsi que sur l'état des mesures de gestion et de la performance de Allied associées à ces risques. En 2024, l'équipe de direction a présenté au conseil, dans le cadre de deux occasions distinctes, un exposé portant, dans un premier temps, sur l'intelligence artificielle dans le secteur de l'immobilier commercial, y compris les risques et les possibilités liés à l'*IA*, et, dans un deuxième temps, sur les risques liés à la cybersécurité et à la technologie ainsi que sur la gestion de ces risques.

Une analyse de ces facteurs et d'autres facteurs de risque importants susceptibles d'avoir une incidence sur les activités commerciales, les activités d'exploitation et la situation financière ou le rendement futur de Allied figure à la rubrique sur les risques et les incertitudes du rapport de gestion au 31 décembre 2024 (le *« rapport de gestion »*), ainsi qu'à la note 26 des états financiers consolidés audités pour les exercices clos les 31 décembre 2023 et 2024.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

Le conseil et la direction de Allied font la promotion d'une solide culture d'intégrité et de conduite éthique.

CODE DE DÉONTOLOGIE

Les fiduciaires ont adopté un code de déontologie (le *« code »*) afin de présenter les enjeux importants et d'énoncer les politiques et les ressources destinées à aider les employés, les dirigeants, les entrepreneurs et les fiduciaires de Allied à prendre les décisions appropriées. Le code traite notamment d'équité, de diversité et d'inclusion, du respect des droits de la personne, de l'accessibilité, des droits des peuples autochtones, de santé et de sécurité, de protection des renseignements personnels, de confidentialité et de sécurité de l'information, ainsi que des conflits d'intérêts et du respect des lois, y compris les lois environnementales et les lois en matière d'emploi, de sécurité, de travail, de traite de personnes et de lutte contre la corruption, et il interdit le versement de pots-de-vin.

En novembre 2023, Allied a mis en place un mécanisme de signalement confidentiel et, au besoin, anonyme, exploité par un fournisseur de services indépendant, pour toute préoccupation concernant une violation ou une violation potentielle du code de déontologie de Allied ou du code des fournisseurs (le *« service de signalement de Allied »*).

Le conseil supervise l'application du code et reçoit périodiquement de l'équipe de direction des rapports sur toute activité de conformité découlant du code. Les fiduciaires et les hauts dirigeants sont tenus de remplir un questionnaire sur les conflits d'intérêts chaque année, et l'ensemble des employés, des dirigeants et des fiduciaires doivent signaler tout conflit d'intérêts résultant de leurs activités pour le compte de Allied et toute infraction ou infraction présumée au code. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures examine chaque année le caractère adéquat du code.

Un exemplaire du code peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca ou obtenu sur demande écrite adressée à la chef du contentieux de Allied.

CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

En novembre 2023, les fiduciaires ont adopté un code de conduite à l'intention des fournisseurs (le « *code des fournisseurs* »), lequel énonce les principes, les normes et les comportements que doivent respecter les fournisseurs de Allied et leurs représentants dans l'exercice de leurs activités. Le code des fournisseurs traite notamment d'équité, de diversité et d'inclusion, du respect des droits de la personne, de santé et de sécurité, de protection des renseignements personnels, de confidentialité et de sécurité de l'information, ainsi que des conflits d'intérêts et du respect des lois, y compris les lois environnementales, en matière d'emploi, de sécurité, de travail, de traite de personnes et de lutte contre la corruption, et il interdit le versement de pots-de-vin.

Les fournisseurs et leurs représentants sont tenus de signaler toute violation ou violation potentielle du code des fournisseurs à M^{me} Anne Miatello, chef du contentieux de Allied et personne désignée comme responsable de la conformité dans le code des fournisseurs, ou par l'intermédiaire du service de signalement de Allied. Tous les signalements reçus sous l'effet du code des fournisseurs font l'objet d'une enquête sous la supervision de la responsable de la conformité de Allied. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures examine chaque année le caractère adéquat du code des fournisseurs.

Un exemplaire du code des fournisseurs peut être consulté à l'adresse www.alliedreit.com ou obtenu sur demande écrite adressée à la chef du contentieux de Allied.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉNONCIATION

Les fiduciaires ont adopté une politique en matière de dénonciation qui s'adresse à l'ensemble des employés, des dirigeants et des fiduciaires afin de dissuader toute activité illégale ou tout comportement d'affaires préjudiciable à la réputation de Allied, à ses intérêts commerciaux et à ses relations avec les porteurs de parts, les utilisateurs et la collectivité dans son ensemble.

Allied utilise un système de signalement confidentiel et, au besoin, anonyme, qui permet à toute personne de faire part de préoccupations concernant des activités non éthiques ou illégales. Tous les employés de Allied sont encouragés à faire part de telles préoccupations à leur superviseur ou à leur gestionnaire. Si un employé n'est pas à l'aise de parler à son superviseur ou à son gestionnaire, ou s'il n'est pas satisfait de la réponse obtenue, il est encouragé à s'adresser à la chef du contentieux de Allied ou à tout autre membre de la direction de Allied avec lequel il se sent à l'aise de communiquer. Toute violation ou violation présumée du code, ainsi que toute préoccupation concernant la comptabilité, les contrôles applicables à la communication de l'information financière ou les questions d'audit (les « *plaintes* »), doit être signalée à la chef du contentieux de Allied, au président du comité d'audit ou par l'intermédiaire du service de signalement de Allied.

La chef du contentieux est responsable de superviser le processus d'enquête relatif à toutes les plaintes signalées et doit rendre compte aux fiduciaires, au moins une fois par trimestre, de l'enquête et du règlement de toutes les plaintes. Toutefois, si la plainte concerne la chef du contentieux, une autre personne sera désignée pour superviser l'enquête et le règlement du dossier. La chef du contentieux doit aviser immédiatement le comité d'audit de toute plainte reçue concernant la comptabilité, les contrôles applicables à la communication de l'information financière, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit. La chef du contentieux collabore avec le comité d'audit jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que le dossier soit réglé. Aucune plainte n'a été signalée à la responsable de la conformité en 2024.

OPÉRATIONS ENTRE PERSONNES APPARENTÉES

La déclaration de fiducie exige que l'ensemble des opérations entre personnes apparentées soient approuvées par les fiduciaires indépendants. À ces fins, le terme « indépendants » signifie indépendant de la direction et des personnes qui sont parties à l'opération. De plus, les fiduciaires sont tenus d'examiner et d'approuver toutes les opérations entre personnes apparentées d'importance, conformément aux processus et protocoles mis au point par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures.

En février 2021, les fiduciaires ont adopté un protocole (le « *protocole* ») mis au point par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, qui s'applique à chaque opération ou opération projetée dans laquelle Allied ou une filiale est un participant, et qu'une personne apparentée (au sens donné à ce terme ci-après) a ou aura un intérêt direct ou indirect dans l'opération (une « *opération entre personnes apparentées* »). Le protocole se veut un complément aux dispositions relatives à un conflit d'intérêts et aux opérations entre personnes apparentées figurant dans la déclaration de fiducie et le code de déontologie de Allied.

Pour les besoins du protocole, une « *personne apparentée* » désigne un fiduciaire, un dirigeant ou un employé de Allied et comprend a) une entité dans laquelle, directement ou indirectement, la personne a la propriété véritable de titres avec droit de vote lui assurant plus de 10 % des droits de vote rattachés aux titres en circulation de l'entité, ou exerce une emprise ou un contrôle sur de tels titres; b) un associé de cette personne; c) une fiducie ou une succession dans laquelle cette personne possède un droit appréciable de la nature de ceux du propriétaire ou à l'égard de laquelle elle remplit des fonctions de fiduciaire ou des fonctions analogues, d) un membre de la famille de cette personne, y compris (i) le conjoint et (ii) un membre de la famille du conjoint, et e) un particulier résidant à la même adresse que cette personne.

Aux termes du protocole, l'ensemble des fiduciaires, des dirigeants et des employés de Allied sont tenus d'aviser la chef du contentieux, la chef de la direction ou le président du conseil de Allied pour toute opération entre personnes apparentées dont ils ont connaissance. Le conseil examine toutes les opérations entre personnes apparentées, peu importe leur valeur, au moins une fois par trimestre.

Sous réserve de la déclaration de fiducie, du protocole et des lois applicables, il incombe aux fiduciaires de Allied ou aux fiduciaires indépendants, ou encore à un comité, selon le cas, d'examiner, d'approuver ou de ratifier, ou de refuser ou de rejeter toute opération entre personnes apparentées. Toutes les opérations entre personnes apparentées sont examinées par les fiduciaires, et toute opération entre personnes apparentées dont la valeur dépassera ou pourrait vraisemblablement dépasser 100 000 \$ au cours d'un exercice, selon l'évaluation et l'attestation de la chef de la direction et de la chef des finances de Allied, doit être approuvée ou rejetée par les fiduciaires (ou par les fiduciaires indépendants ou un comité, selon le cas), sous réserve de certaines exceptions restreintes. Le protocole énonce certains critères pour l'évaluation des opérations entre personnes apparentées et stipule que les fiduciaires peuvent consulter la chef du contentieux et le conseiller externe dans le cadre de l'examen des opérations entre personnes apparentées.

PARTICIPATION DES PORTEURS DE PARTS

Le conseil a adopté une politique formelle en matière de participation des porteurs de parts. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures supervise la politique et la revoit chaque année afin de s'assurer qu'elle est efficace pour atteindre ses objectifs et qu'elle demeure représentative de saines pratiques de gouvernance.

Le conseil estime qu'il est important d'entretenir un dialogue direct, régulier et constructif avec les porteurs de parts. Cet engagement vise notamment à permettre aux porteurs de parts d'exprimer directement au conseil leurs points de vue sur la gouvernance, la rémunération et d'autres questions, et à en faciliter l'expression.

En 2024, M^{me} Jennifer Tory, fiduciaire principale et présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ainsi que M^{me} Kay Brekken, membre de ce comité, ont rencontré la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance pour une discussion approfondie portant notamment sur la relève au sein du conseil et de la direction, sur la rémunération des membres de la haute direction et sur les risques et la stratégie liés aux changements climatiques. M^{me} Tory a également rencontré un investisseur institutionnel à la suite d'une demande de rencontre afin de discuter de la rémunération des membres de la haute direction.

Le conseil encourage la participation des porteurs de parts à l'assemblée, où le président du conseil et les membres de la direction pourront répondre aux questions des porteurs de parts. Nous encourageons les porteurs de parts à assister à l'assemblée, car il s'agit d'une occasion idéale de discuter de Allied, de sa gouvernance et d'autres questions importantes. L'équipe de la haute direction de Allied rencontre des investisseurs institutionnels et participe à des conférences destinées aux investisseurs et au secteur tout au long de l'année.

Entre les assemblées annuelles, Allied soutient un processus ouvert et transparent permettant aux porteurs de parts de communiquer avec le conseil, y compris avec les présidents des comités du conseil, par l'intermédiaire du président du conseil ou de la fiduciaire principale, comme suit :

Fonds de placement immobilier Allied

À l'attention de : Président du conseil/Fiduciaire principale
134 Peter Street, bureau 1700
Toronto (Ontario) M5V 2H2
Président du conseil : memory@alliedreit.com
Fiduciaire principale : jtory@alliedreit.com

Le conseil s'efforcera de répondre à toutes les communications appropriées dans un délai raisonnable. Le président du conseil et la fiduciaire principale, selon le cas, présentent au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures ainsi qu'au conseil des rapports sur les communications et les rencontres avec les porteurs de parts au cours de l'année.

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION

La possibilité offerte aux porteurs de parts de se prononcer sur l'approche de Allied en matière de rémunération des membres de la haute direction constitue un élément important du processus de mobilisation et leur est offerte à chaque assemblée annuelle. Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne sont pas contraignants. Toutefois, le conseil tiendra compte des résultats, en plus de la rétroaction qu'il recevra dans le cadre d'autres activités de mobilisation des porteurs de parts, dans l'avenir, au moment de prendre des décisions à propos des politiques et des procédures de rémunération et à propos de la rémunération des membres de la haute direction. Veuillez vous reporter à la rubrique « Points à l'ordre du jour de l'assemblée – Résolution consultative portant sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction ».

Lors de l'assemblée annuelle des porteurs de parts de 2024, les droits de vote rattachés à 81,75 % des procurations reçues ont été exercés en faveur de la résolution consultative sur la rémunération.

FONCTIONS DE FIDUCIAIRE

DESCRIPTIONS DE POSTE

Le conseil a établi des descriptions de poste pour définir les fonctions de président du conseil, de chef de la direction, de fiduciaire principal, de président du comité d'audit ainsi que de président du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures passe en revue les mandats associés à chacun de ces postes annuellement et formule des recommandations quant aux modifications à y apporter, s'il y a lieu.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS PAR LES FIDUCIAIRES

Chaque fiduciaire non membre de la direction doit détenir, sur une période de cinq ans à compter de la date de son élection ou de sa nomination, un nombre de parts correspondant à au moins trois fois sa rémunération annuelle de fiduciaire (soit 435 000 \$). Pour favoriser l'atteinte de cette cible sur cinq ans, les fiduciaires non membres de la direction reçoivent une rémunération fondée sur des titres sous forme de parts incessibles dans le cadre du régime de parts incessibles. Les fiduciaires non membres de la direction peuvent également choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération en espèces sous forme de parts incessibles.

Tous les fiduciaires non membres de la direction satisfont au seuil de propriété requis de 435 000 \$ ou sont en voie d'accumuler des parts afin de respecter cette exigence dans le délai de cinq ans.

NOM	VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE EST EXERCÉE ¹⁾				EXIGENCE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS	
	Parts cessibles	Parts incessibles	Total	Multiplicateur de la rémunération de fiduciaire	En bonne voie/ satisfait à l'exigence de 3 fois	Date limite pour satisfaire à l'exigence
Matthew Andrade	20 555	220 414	240 969	1,7x	En bonne voie	Mai 2027
Kay Brekken	41 575	325 216	366 791	2,5x	En bonne voie	Mai 2026
Hazel Claxton	—	220 248	220 248	1,5x	En bonne voie	Mai 2027
Lois Cormack	239 306	316 702	556 008	3,8x	Satisfait à l'exigence	s. o.
Antonia Rossi	—	220 414	220 414	1,5x	En bonne voie	Mai 2027
Stephen L. Sender	334 396	266 978	601 374	4,1x	Satisfait à l'exigence	s. o.
Jennifer A. Tory	133 123	484 881	618 004	4,3x	Satisfait à l'exigence	s. o.

1) La valeur marchande est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. L'ensemble des parts incessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont gagnées l'année de l'attribution, les droits qui y sont rattachés sont acquis immédiatement et les parts ne sont pas frappées de déchéance aux termes du régime de parts incessibles.

MANDATS AUPRÈS D'AUTRES CONSEILS

Le tableau suivant indique les fiduciaires proposés qui siègent également au conseil d'autres sociétés ouvertes.

FIDUCIAIRE	Conseil d'autres sociétés ouvertes
Kay Brekken	Real Matters Inc.
Hazel Claxton	TELUS Corporation et Banque de Montréal
Michael R. Emory	EQB Inc.
Antonia Rossi	Dexterra Group Inc.
Stephen L. Sender	Sienna Senior Living Inc.
Jennifer A. Tory	BCE Inc.

POLITIQUES EN MATIÈRE DE MANDATS PARALLÈLES ET D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES FIDUCIAIRES

En 2024, sur la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, le conseil a adopté des politiques officielles en matière de mandats parallèles et d'activités professionnelles des fiduciaires.

En vertu de la politique de mandats parallèles des fiduciaires, deux fiduciaires ne peuvent pas siéger ensemble au conseil d'une même société ouverte (à l'exception de Allied), à moins que le conseil ne l'approuve. Chaque année, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures passe en revue les mandats externes des fiduciaires au sein de conseils et de comités et évalue si un mandat parallèle nuit à la capacité des fiduciaires concernés d'exercer leur jugement indépendant. À la date de la présente circulaire, il n'y avait aucun cas de mandat parallèle parmi les fiduciaires.

En vertu de la politique relative aux activités professionnelles, les fiduciaires qui occupent un poste de haut dirigeant à temps plein ne peuvent siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes. Les fiduciaires qui n'occupent pas un poste de haut dirigeant à temps plein ne peuvent siéger à plus de quatre conseils de sociétés ouvertes. Les fiduciaires doivent aviser le président du conseil et la présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures en cas de changement important de leur emploi principal et avant de se livrer à de nouvelles activités professionnelles, notamment comme membre d'un conseil d'administration ou fiduciaire d'une société ouverte ou fermée ou comme employé, conseiller ou consultant. Le président du conseil et la présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures évalueront si le fiduciaire disposera de suffisamment de temps à consacrer à Allied et examineront tout conflit d'intérêts potentiel avant le début de la nouvelle activité.

SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est chargé de trouver des candidats à proposer pour une élection au conseil et de recommander ces candidats aux porteurs de parts. L'un des objectifs du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est de maintenir le meilleur équilibre possible dans sa composition en alliant compétences et expérience afin d'orienter la stratégie à long terme de Allied et ses activités d'exploitation continues. L'un des objectifs de la politique en matière de diversité est de tenir compte de la diversité pour déterminer la composition optimale du conseil. La diversité englobe de nombreuses caractéristiques au-delà du genre, notamment les personnes qui s'identifient comme Noires, Autochtones ou racisées, ainsi que les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap ou comme membres de la communauté 2SLGBTQI+ (c'est-à-dire des membres de groupes issus de la diversité).

En 2021, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a retenu les services d'experts-conseils externes en recrutement pour l'aider dans la recherche et le recrutement de candidats à l'élection au conseil, avec le souci de respecter les priorités de Allied en matière de recrutement, dont les compétences souhaitées pour les membres du conseil et les objectifs en matière de diversité. Les objectifs de diversité du mandat comprenaient la recherche et le recrutement de candidats potentiels qui s'identifient comme membres d'un groupe issu de la diversité au-delà du genre et qui possèdent un éventail d'expériences, de compétences et de qualifications. Ce processus de recrutement censé être pluriannuel visait à favoriser le développement continu et le renouvellement du conseil de Allied. La présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a piloté le processus de recherche et de recrutement des candidats. Une liste exhaustive de candidats qualifiés ayant des profils variés, dont des membres de groupes issus de la diversité, a été dressée par les experts-conseils en recrutement, avec l'avis de la présidente du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, de la chef de la direction et des autres fiduciaires, et a été soumise à l'examen du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures. De nombreux candidats ont été conviés à un entretien réunissant le président et les membres du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ainsi que le chef de la direction. Au terme de ce processus, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a recommandé que M. Matthew Andrade et M^{me} Antonia Rossi se présentent à l'élection aux postes de fiduciaire lors de l'assemblée annuelle des porteurs de parts du 3 mai 2022. Une troisième candidate, M^{me} Hazel Claxton, qui a été sélectionnée et recrutée dans le cadre du processus de recrutement du conseil, a été nommée au conseil le 24 mai 2022. Plusieurs autres candidats ayant des profils, des compétences et des expériences variés, dont des membres de groupes issus de la diversité, demeurent inscrits sur la liste évolutive en vue d'une prochaine élection ou nomination au conseil.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est chargé de l'orientation et de la formation des nouveaux membres du conseil, et il a élaboré un programme de formation et d'orientation afin que tous les nouveaux fiduciaires reçoivent des documents d'orientation, dont la déclaration de fiducie, l'énoncé des mandats des fiduciaires et des comités, les politiques de gouvernance, la politique de Allied en matière de communication de l'information, le plan stratégique de Allied, le rapport ESG de Allied, les procès-verbaux des dernières réunions du conseil et des comités, ainsi que les documents d'information au public importants les plus récents de Allied.

Avant de se joindre au conseil, chaque nouveau fiduciaire rencontrera le président du conseil, la fiduciaire principale, la chef de la direction et la chef des finances de Allied. La responsabilité incombera à chacun de ces membres de la direction d'exposer les activités et les perspectives de Allied, autant positives que négatives, afin de s'assurer que le nouveau fiduciaire est suffisamment informé pour assumer ses fonctions à titre de fiduciaire. Chaque nouveau fiduciaire aura également l'occasion de rencontrer l'auditeur et les conseillers juridiques de Allied.

Les séances de formation offertes aux fiduciaires tout au long de l'année peuvent être tenues sous forme de séances autonomes ou intégrées à une réunion du conseil. Les fiduciaires déterminent les sujets de formation continue au fil des discussions tenues lors des réunions du conseil et des comités ainsi que dans les questionnaires d'évaluation annuelle.

Les activités suivantes sont exercées par Allied pour que les fiduciaires possèdent les connaissances nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations à titre de fiduciaires.

ACTIVITÉ	Participation des fiduciaires
À chaque réunion du conseil trimestrielle, l'équipe de direction présente un exposé au conseil afin de fournir une explication complète du rendement financier de Allied, des résultats financiers prévus et des tendances du marché.	Tous les fiduciaires
Afin de mieux informer les fiduciaires sur les activités de Allied, les membres de la direction de Allied présentent au conseil des exposés portant sur la stratégie et les initiatives opérationnelles, ainsi que sur les tendances des marchés locaux.	Tous les fiduciaires
Le conseil d'administration et chaque comité comptent un ordre du jour permanent applicable à chaque réunion inscrite au calendrier. L'ordre du jour comprend des questions touchant les activités courantes et potentielles de Allied. Chaque année, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur les résultats du sondage sur la mobilisation des employés et les résultats du sondage sur l'engagement des utilisateurs.	Tous les fiduciaires
Au moins une fois par an, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur le cadre de gestion des risques d'entreprise de Allied, notamment sur l'état de certains des principaux risques et certaines des principales mesures de gestion connexes, sur tout changement important dans les indicateurs de risque clés, ainsi que sur tout nouveau risque émergent repéré.	Tous les fiduciaires
Chaque année, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur les risques liés aux changements climatiques, sur la stratégie de Allied visant à atténuer et à gérer ces risques, ainsi que sur l'état des mesures de gestion des risques connexes de Allied.	Tous les fiduciaires
Chaque année, l'équipe de direction présente au conseil un exposé sur les risques liés à la cybersécurité, à la technologie et à l'intelligence artificielle, sur la stratégie de Allied visant à atténuer et à gérer ces risques, ainsi que sur l'état des mesures de gestion et de la performance de Allied associées à ces risques.	Tous les fiduciaires
Chaque trimestre, l'équipe de direction présente un exposé au conseil au sujet de la stratégie, des initiatives et des rapports ESG. Le conseil examine une fois l'an le rapport ESG de Allied.	Tous les fiduciaires
Chaque trimestre, les fiduciaires reçoivent des rapports de recherche sur le secteur, qui leur fournissent une vue d'ensemble sur la façon dont Allied est perçue et classée par les analystes de sociétés ouvertes.	Tous les fiduciaires
Les mandats et les politiques de gouvernance de Allied sont fournis à tous les fiduciaires, sont mis à jour chaque année et visent à offrir une compréhension approfondie du cadre de gouvernance de Allied et de l'évolution des rôles du conseil et de ses comités. La gouvernance de Allied est évaluée chaque année par rapport aux meilleures pratiques du secteur et aux émetteurs assujettis en général.	Tous les fiduciaires
En ce qui a trait aux nouvelles questions relatives au commerce, à la comptabilité et au secteur, la direction s'arrangera généralement pour qu'un professionnel du secteur ou d'un autre domaine connexe présente un exposé ou informe le conseil sur un sujet pertinent à ces questions.	Tous les fiduciaires
Les fiduciaires visitent au moins une fois par année des sites situés dans un marché cible de Allied. Les fiduciaires prennent également part à des visites de nouvelles acquisitions et d'immeubles en voie d'aménagement de façon ponctuelle.	Tous les fiduciaires

SÉANCES DE FORMATION PROPOSÉES AUX FIDUCIAIRES EN 2024

En 2024, Allied a tenu des séances de formation portant sur les sujets suivants, auxquelles ont assisté 100 % des fiduciaires indépendants.

SÉANCE DE FORMATION CONTINUE	Date
Mise à jour sur l'économie canadienne	31 janvier 2024
Utilisation de l'intelligence artificielle dans l'immobilier commercial	31 janvier 2024
Survol du marché des immeubles de bureaux à Montréal	19 avril 2024
Technologie de l'information et cybersécurité	30 juillet 2024
Location d'immeubles commerciaux	30 octobre 2024
Stratégie ESG, cibles de réduction des émissions et plan de carboneutralité	2 décembre 2024
Gouvernance	2 décembre 2024

Au moins une réunion du conseil par année se tient dans l'un des principaux marchés de Allied à l'extérieur de Toronto. Tous les fiduciaires participent aux visites de sites et échangent avec les équipes locales de ces marchés afin d'approfondir leur compréhension du portefeuille et des marchés dans lesquels Allied exerce ses activités. En 2024, c'est à Montréal que se sont déroulées ces réunions et visites de sites, auxquelles ont participé tous les fiduciaires. En 2024, plusieurs fiduciaires indépendants ont également participé à des visites de sites d'immeubles à Toronto.

ÉVALUATION DU CONSEIL

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est chargé de procéder à l'évaluation annuelle du rendement global des fiduciaires à titre individuel et collectif. Cette évaluation comprend un sondage auprès du conseil et des évaluations individuelles des fiduciaires effectuées par le président du conseil ou la fiduciaire principale. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures présente ses conclusions à l'ensemble des membres du conseil.

Le sondage analyse l'efficacité du conseil et de ses comités permanents et examine particulièrement les éléments qui, de l'avis des fiduciaires ou de la direction, pourraient être améliorés pour garantir que les fiduciaires s'acquittent de leurs responsabilités avec une efficacité soutenue. La composition du conseil, sa taille et les compétences recherchées par rapport à la grille des compétences sont évaluées chaque année.

Les évaluations individuelles sont réalisées au moyen d'entrevues individuelles entre chaque fiduciaire et le président du conseil ou la fiduciaire principale. Les entrevues sont une occasion pour les fiduciaires d'aborder l'efficacité du conseil, des comités et du fiduciaire lui-même. Il y est également question des interactions entre le conseil et l'équipe de direction. Le sondage ainsi que les entrevues individuelles permettent aux fiduciaires de discuter d'améliorations à apporter. Le président du conseil présente au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et au conseil le résumé des résultats du sondage et des entrevues individuelles.

RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

L'objectif du conseil est d'être un conseil équilibré composé de membres dont les antécédents, l'expérience et la durée du mandat sont diversifiés. Le processus suivi par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures pour sélectionner et recruter des candidats potentiels à l'élection au conseil est décrit à la rubrique « Sélection des candidats au conseil » figurant ci-dessus. L'ajout de cinq fiduciaires indépendants au cours des cinq dernières années et le départ à la retraite de cinq fiduciaires pendant la même période témoignent de l'importance que nous accordons au renouvellement du conseil. La durée moyenne du mandat des fiduciaires proposés est de six ans.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉPART À LA RETRAITE

Allied a adopté une politique en matière de départ à la retraite des fiduciaires. La politique en matière de départ à la retraite prévoit que l'âge limite des fiduciaires est de 75 ans, sous réserve de l'approbation du conseil pour déroger à l'âge limite si les fiduciaires établissent qu'il est dans l'intérêt de Allied de maintenir un fiduciaire en poste. L'âge moyen des fiduciaires proposés est de 60 ans.

DURÉE DU MANDAT DES FIDUCIAIRES

Le conseil n'a adopté aucune politique pour la durée des mandats des fiduciaires. Le conseil est d'avis que l'imposition d'une durée maximale du mandat d'un fiduciaire diminue de façon implicite la valeur accordée à l'expérience et à la stabilité au sein du conseil et accentue le risque d'exclure des membres du conseil expérimentés dont la participation serait éventuellement précieuse, et ce, en raison d'une décision arbitraire. Le conseil s'appuie sur une procédure d'évaluation rigoureuse de ses fiduciaires pour évaluer le rendement de ses membres. L'objectif théorique de l'imposition d'une durée maximale du mandat des fiduciaires est de favoriser un roulement au sein du conseil, l'apport de points de vue nouveaux et diversifiés et l'indépendance des membres. Allied a réussi à atteindre une composition et un roulement satisfaisants de ses fiduciaires depuis sa création et le conseil croit être en mesure d'atteindre un bon équilibre entre la stabilité et l'apport de nouvelles perspectives sans devoir imposer une durée maximale au mandat des fiduciaires.

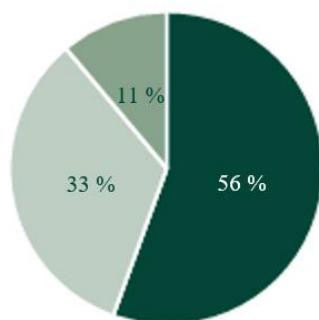
DURÉE DU MANDAT

■ <5 ANS

■ 5 À 10 ANS

■ >10 ANS

Moyenne : 6 ANS



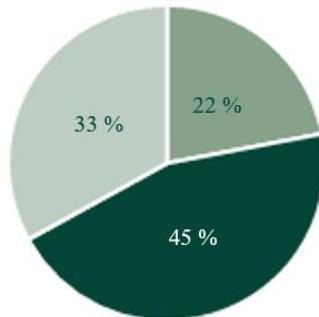
ÂGE

■ <55 ANS

■ 55 À 65 ANS

■ >65 ANS

Moyenne : 60 ANS



PLANIFICATION DE LA RELÈVE POUR LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le mandat des fiduciaires prévoit que les fiduciaires sont chargés de planifier la relève, notamment la nomination et la formation de la haute direction. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures examine les questions relatives à la planification de la relève de la haute direction et en discute avec la chef de la direction de façon continue, et il discute du plan de relève de Allied tous les ans. La planification de la relève pour le chef de la direction et les membres de la haute direction clés est abordée pendant les séances à huis clos du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et du conseil dans son ensemble. Les échanges portent notamment sur les perspectives à l'égard de dirigeants chevronnés, des scénarios de remplacement advenant des situations imprévues ainsi que le transfert de connaissances et les occasions de formation pour l'équipe de direction de la haute direction. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour consulter le texte intégral du mandat des fiduciaires.

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE

Les questions liées aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont devenues une partie intégrante de nos activités. Ces questions découlent de notre intérêt éclairé en tant qu'organisation axée fortement sur l'offre de bureaux urbains d'exception dans les grandes villes canadiennes. Dès le départ, nous avons mis l'accent sur la réutilisation adaptée d'anciennes structures construites plus de cent ans auparavant à des fins industrielles légères. L'objectif initial n'était pas de réduire notre impact sur l'environnement, mais plutôt de répondre à ce que nous percevions, avec raison, comme un besoin croissant de la part des utilisateurs d'occuper des espaces de travail qui les aideraient à attirer, à motiver et à maintenir en poste des travailleurs du savoir. Toutefois, en recyclant les immeubles au lieu de les reconstruire, nous avons réduit notre impact sur l'environnement. Cette démarche s'est traduite par une sensibilité accrue de notre part et de la part des utilisateurs, une sensibilité qui n'a cessé de nous guider.

Nous avons toujours concentré nos immeubles dans des secteurs urbains précis. L'objectif n'était pas d'apporter notre contribution sur le plan social, mais plutôt de répondre à ce que nous percevions, avec raison, comme un besoin croissant de la part des utilisateurs d'espaces de travail de croître dans des collectivités urbaines offrant de nombreux services et permettant une utilisation mixte. Toutefois, en regroupant les immeubles de cette façon, nous avons été sensibilisés à l'impact sur les collectivités environnantes au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous avons commencé à nous percevoir comme une partie intégrante d'un grand écosystème urbain et à reconnaître notre responsabilité envers la collectivité environnante dans son ensemble. Cette orientation n'a cessé de nous guider depuis.

Notre expérience à titre de société immobilière ouverte a accru notre sensibilité aux questions de gouvernance. Les préoccupations à l'origine étaient principalement financières, mais au fil de notre évolution et avec l'arrivée d'investisseurs à l'échelle mondiale, nous avons commencé à accorder davantage d'importance à une gouvernance fondée sur des principes. Nous avons commencé à percevoir la gouvernance comme un élément susceptible de renforcer nos activités. Cette orientation n'a cessé de nous guider depuis.

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (« EDI »)

Allied souscrit aux principes EDI et croit fermement à l'importance de prendre en compte les enjeux ESG. Ces principes et ces enjeux sont d'une importance essentielle pour Allied et traduisent des réalités humaines complexes qui sont à la fois financièrement et moralement impératives pour nos activités. Notre énoncé de vision est le suivant : *apporter une contribution permanente aux villes et aux cultures qui élève et inspire le caractère humaniste de chacun d'entre nous*. Notre vision est justifiée et étayée par notre mission, à savoir : *offrir aux entreprises axées sur le savoir des bureaux urbains d'exception qui s'inscrivent dans une approche durable et qui favorisent le bien-être humain, la créativité, la connectivité et la diversité*. Notre objectif ultime, dans la poursuite de notre mission, est d'offrir des espaces de travail urbains dans les principales villes du Canada en améliorant continuellement notre performance et notre rentabilité.

Allied favorise un milieu de travail qui fait progresser l'équité, qui est axé sur la diversité et qui fait preuve d'inclusion pour toutes les parties prenantes de ses activités. Allied est résolue à favoriser une culture d'inclusion fondée sur le mérite où les préjugés conscients et inconscients n'ont pas leur place. Nous nous efforçons de créer des espaces où tout un chacun, quels que soient son expérience de vie, son revenu, ses origines, ses capacités et ses autres antécédents se sent le bienvenu et en sécurité.

Un comité responsable des questions EDI a été créé en 2019. Il est formé d'employés qui affichent une diversité au chapitre des antécédents, de l'identité de genre, de la religion, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de l'ancienneté et de l'emplacement géographique. Le comité travaille en collaboration avec des employés et des dirigeants de Allied afin de cerner les lacunes à combler, d'offrir des formations et d'élaborer des politiques aux résultats mesurables qui favorisent l'égalité des chances dans un milieu qui valorise et respecte la diversité des idées et des points de vue.

En 2020 et en 2023, nous avons retenu les services d'experts-conseils indépendants pour évaluer nos pratiques EDI, et ces travaux ont servi de base à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une feuille de route triennale en matière d'EDI. Allied a rempli les engagements prévus dans sa première feuille de route en matière d'EDI en 2023 et a élaboré sa deuxième feuille de route en matière d'EDI en 2024. La feuille de route en matière d'EDI pour 2024 et les années suivantes met l'accent sur les sujets suivants :

- Processus de recrutement
- Formation et perfectionnement
- Gestion des talents
- Gouvernance, données et communication en matière d'EDI
- Intégration régionale
- Pratiques EDI des fournisseurs
- Utilisateurs et collectivité

Les engagements prévus dans notre feuille de route en matière d'EDI ont également créé de la valeur pour nos relations avec les locataires. Nous recevons constamment des commentaires positifs de la part des utilisateurs au sujet de nos programmes EDI.

89 % DES EMPLOYÉS ESTIMENT QUE ALLIED ACCORDE DE L'IMPORTANCE À LA DIVERSITÉ (P. EX., ÂGE, GENRE, ORIGINE ETHNIQUE, LANGUE, NIVEAU DE SCOLARITÉ, IDÉES ET POINTS DE VUE) ¹⁾	93 % DES UTILISATEURS D'IMMEUBLES SONT SATISFAITS DE L'ENGAGEMENT DE ALLIED ENVERS L'EDI ²⁾	Plus de 700 UTILISATEURS D'IMMEUBLES ET EMPLOYÉS ONT PARTICIPÉ À SEPT ATELIERS EN MATIÈRE D'EDI EN 2024
---	---	--

1) Sondage Kincentric sur la mobilisation des employés de Allied pour 2024

2) Évaluation de 2024 de l'expérience utilisateur Grace Hill Kingsley d'Allied

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Allied a adopté une politique écrite en matière de diversité pour la première fois en 2017 afin d'officialiser son approche en matière de diversité. La politique reconnaît que la diversité englobe, au-delà du genre, un éventail de caractéristiques comme l'expérience professionnelle, l'emplacement géographique, l'âge, les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques personnelles.

L'un des objectifs de la politique en matière de diversité est de tenir compte de la diversité pour déterminer la composition optimale du conseil. La politique en matière de diversité renferme des lignes directrices pour aider le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures à trouver les candidats les plus qualifiés pour siéger au conseil compte tenu des besoins et des circonstances du conseil. La politique en matière de diversité prévoit que lorsqu'il évalue la composition du conseil et qu'il recherche des candidats appropriés pour siéger au conseil, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures doit repérer et sélectionner des candidats en fonction du mérite à l'aide de critères objectifs, dans le respect de la diversité.

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures procédera chaque année (i) à une évaluation de l'efficacité du processus de nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et de fiduciaires dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité de Allied et (ii) à l'examen d'objectifs mesurables permettant d'avoir une diversité parmi les membres de la haute direction et les fiduciaires et, si ces objectifs sont jugés appropriés, à leur recommandation aux fiduciaires aux fins d'adoption. À tout moment, le conseil pourrait vouloir modifier des objectifs relatifs à sa diversité et mesurer les progrès réalisés à cet égard.

Allied appuie les efforts visant à sélectionner et à nommer des candidats issus de la diversité aux postes de fiduciaire et aux postes de haute direction. La diversité, qui comprend le genre et d'autres éléments, est un facteur important qui est pris en compte au moment de la recherche et de la sélection des membres du conseil et lorsque Allied embauche des membres de la haute direction, leur offre une promotion et les nomme à des postes. Le conseil est d'avis que la diversité joue un rôle important pour que les fiduciaires et les membres de la haute direction puissent fournir des points de vue très diversifiés, une expérience variée et de grandes compétences qui sont requis pour diriger efficacement Allied.

Nous mesurons l'efficacité de notre politique en matière de diversité à ce jour en examinant au fil du temps l'augmentation de la diversité au sein du conseil et des membres de la haute direction, comme il est décrit plus en détail ci-dessous.

DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Depuis juillet 2020, les femmes représentent au moins le tiers des membres du conseil, conformément à l'objectif de représentation féminine exprimé dans la version initiale de la politique en matière de diversité. En 2024, la politique en matière de diversité a été modifiée pour tenir compte de l'objectif du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et du conseil de maintenir une composition du conseil où les femmes et les hommes représentent chacun au moins le tiers des membres. À l'heure actuelle, six des neuf fiduciaires proposés (67 %) sont des femmes, dont cinq ont été nommées au conseil au cours des cinq dernières années.

Dans le cadre d'un sondage volontaire mené auprès des fiduciaires proposés afin de déterminer la représentation des personnes qui s'identifient comme Noires, Autochtones, racisées, en situation de handicap ou membres de la communauté 2SLGBTQI+, une des neuf fiduciaires proposées (11 %) s'identifie comme une personne noire. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures prend soigneusement en considération un large éventail de critères dans le processus de sélection et de recrutement, dont celui de la diversité au-delà du genre, qui vise à favoriser la représentation des groupes issus de la diversité, bien qu'il n'ait pas établi un nombre ou un pourcentage cible relativement à ces groupes.

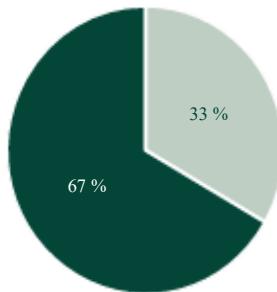
DIVERSITÉ PARMI LES POSTES DE HAUTE DIRECTION ET DE VICE-PRÉSIDENCE

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures doit veiller à ce que Allied adopte des programmes qui permettent de recruter des dirigeants de haut niveau et de les aider à perfectionner leurs compétences et qu'elle ait un processus visant à assurer la relève ordonnée de la direction, notamment en examinant régulièrement les recommandations de la chef de la direction à ce sujet et en discutant de ces recommandations.

L'un des objectifs de la politique en matière de diversité est de tenir compte de la diversité au moment de planifier la relève et de nommer les membres de la haute direction de Allied. À l'heure actuelle, trois des cinq membres de la haute direction visés de Allied (60 %) sont des femmes, et neuf des 18 postes de vice-présidence ou de niveau supérieur au sein de Allied (50 %) sont occupés par des femmes, dont huit, y compris cinq qui s'identifient comme des personnes racisées, ont été nommées à un poste de vice-présidence ou de niveau supérieur au cours des cinq dernières années.

DIVERSITÉ DES GENRES

■ FEMMES
■ HOMMES



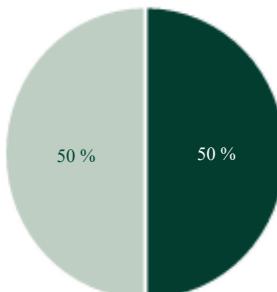
AUTRE DIVERSITÉ

11 %

PERSONNES NOIRES

DIVERSITÉ DES GENRES

■ FEMMES
■ HOMMES



Dans le cadre d'un sondage volontaire mené auprès des hauts dirigeants et des vice-présidents de Allied afin de déterminer la représentation des personnes qui s'identifient comme des personnes noires, autochtones, racisées, en situation de handicap ou membres de la communauté 2SLGBTQI+, sept des 18 hauts dirigeants et vice-présidents de Allied (39 %) ont déclaré appartenir à l'un de ces groupes issus de la diversité. De ces personnes, six s'identifient comme des personnes racisées (y compris une personne qui s'identifie comme une personne noire) et une s'identifie comme membre de la communauté 2SLGBTQI+. L'âge moyen des personnes occupant des postes de haute direction ou de vice-présidence est de 47 ans.

Allied dispose d'un bassin de talents solide et diversifié à tous les niveaux de l'organisation. Allied est déterminée à recruter et à maintenir en poste les membres de la haute direction les plus compétents et les plus expérimentés et reconnaît que la diversité est un élément primordial pour établir et maintenir une équipe de haute direction efficace.

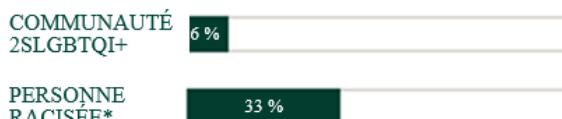
La politique en matière de diversité ne prévoit pas de nombre ou de pourcentage cible souhaité de femmes ou d'autres personnes issues de la diversité au sein de la haute direction. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures n'estime pas que des cibles soient appropriées, car la diversité (qu'elle soit liée au genre ou non) n'est qu'une caractéristique parmi de nombreuses autres dont il est tenu compte au cours du processus de sélection des membres de la haute direction. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est plutôt d'avis qu'une méthode d'évaluation des membres de la haute direction fondée sur divers facteurs, dont la diversité, est plus appropriée.

SURVEILLANCE DES ENJEUX ESG ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION S'Y RAPPORTANT

Le conseil est responsable de la supervision de la stratégie ESG et des initiatives ESG établies par la direction, notamment de l'intégration des principes de durabilité dans la stratégie d'affaires globale de Allied, ainsi que de l'élaboration du plan de carboneutralité de Allied et de ses cibles de réduction des émissions. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est chargé de superviser et de surveiller le rendement ESG de Allied, notamment en ce qui a trait au rendement par rapport aux cibles de réduction des émissions de Allied, et d'examiner le rapport ESG, la politique ESG et les autres pratiques et politiques de gouvernance de Allied chaque année. Notre comité de direction ESG aide l'équipe de direction et le conseil à définir, concevoir, appliquer, élargir et évaluer la stratégie ESG et les initiatives ESG de Allied. L'équipe de direction rend compte au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures au moins une fois par année du rendement et de l'information ESG ainsi que du plan de carboneutralité de Allied, dans le cadre de l'examen du rapport ESG de Allied.

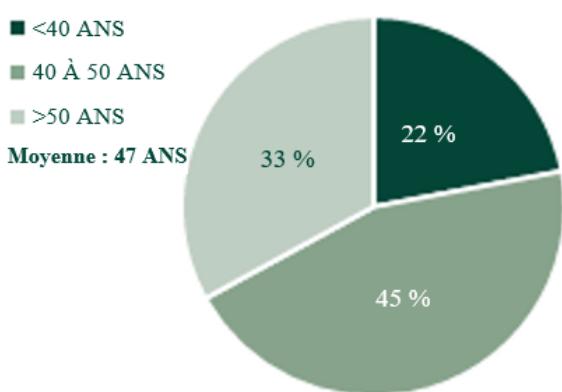
AUTRE DIVERSITÉ

39 %



*Comprend une personne (6 %) qui s'identifie comme Noire

ÂGE



À la suite de sa première évaluation de l'importance relative des facteurs ESG, réalisée en 2021, Allied a mené en 2024 une double évaluation de l'importance relative afin de s'aligner sur les meilleures pratiques internationales. Les résultats, fondés sur une évaluation à la fois de l'incidence sur Allied (sur les plans financier, opérationnel ou réputationnel) et de l'incidence de Allied sur la société et l'environnement, ont permis de cibler les priorités ESG de Allied. Les résultats de l'évaluation et les priorités ESG de Allied seront présentés dans le rapport ESG 2024 de Allied, dont la publication est prévue pour juin 2025.

En 2024, Allied a réalisé une analyse des lacunes afin de repérer les possibilités d'améliorer sa gestion des risques liés au climat et les informations qu'elle en fournit. Elle prévoit aussi effectuer une analyse de scénarios climatiques pour réévaluer son niveau de préparation aux répercussions des changements climatiques et pour prioriser les mesures contribuant directement à la résilience de ses activités.

L'équipe de direction rend compte au conseil au moins une fois par année de i) la stratégie ESG et des initiatives ESG de Allied, y compris les progrès réalisés par Allied dans l'avancement de son plan de carboneutralité et le rendement par rapport à ses cibles de réduction des émissions, et ii) les risques et les possibilités liés au climat, la stratégie de Allied pour atténuer et gérer ces risques, ainsi que l'état d'avancement des mesures de gestion des risques climatiques de Allied. La présentation des risques et des possibilités liés au climat jugés pertinents ainsi que les résultats de l'analyse de scénarios de l'équipe de direction alimentent l'examen par le conseil de la stratégie, de la gestion des risques et du rendement opérationnel de Allied.

Suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, le conseil a établi depuis 2021 quatre objectifs ESG, y compris un objectif EDI, afin d'établir un lien direct entre la rémunération des membres de la haute direction et les priorités ESG de Allied, dont l'atteinte a été prise en compte par le comité et le conseil dans le cadre de l'évaluation menant à l'attribution de primes incitatives aux membres de la haute direction visés. Se reporter à la grille de pointage 2024 de la fiducie à la page 66.

En juin 2024, Allied a publié son rapport ESG 2023 conformément aux Normes universelles de 2021 de la Global Reporting Initiative (GRI), à la norme du secteur immobilier du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aux objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD de l'ONU) et aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD).

PARCOURS VERS LA CARBONEUTRALITÉ

Dans le cadre de ses efforts continus de décarbonation, en octobre 2024, Allied s'est engagée à établir des cibles de réduction des émissions de GES à court et à long terme pour ses portefeuilles de location et de développement, conformes aux exigences de l'organisation Science Based Targets (« SBTi ») et à un scénario de décarbonation de 1,5 °C. Notre objectif principal pour 2025 consiste à faire valider nos cibles dans le cadre du processus de validation de la SBTi et à mettre en œuvre notre plan pluriannuel afin d'atteindre ces cibles d'ici 2030. Allied a soumis ses cibles à la SBTi pour validation en février 2025 et les dévoilera une fois qu'elles auront été validées.

FAITS SAILLANTS RELATIFS AUX FACTEURS ESG

Engagement en faveur de cibles de réduction des émissions fondées sur des données scientifiques

Allied a soumis ses cibles à la SBTi pour validation en février 2025 et les dévoilera une fois qu'elles auront été validées.

Dépassement des cibles pour 2024¹⁾

En 2023, les mesures de rendement sur le plan environnemental de Allied ont continué de dépasser ses cibles de réduction pour 2024 concernant l'intensité énergétique (IE), l'intensité des gaz à effet de serre (intensité GES) et l'intensité de l'utilisation de l'eau (IUE).

Reconnaissance mondiale pour la performance en matière d'ESG

En 2025, Allied a été reconnue comme l'une des sociétés les mieux cotées au chapitre des critères ESG selon Sustainalytics.

Dans l'évaluation de GRESB en 2024, Allied a obtenu une note de 84 pour ses immeubles existants et une note de 86 pour ses immeubles en cours d'aménagement. Allied demeure au niveau ou au-dessus de la moyenne de GRESB pour les deux notes, soit cinq points au-dessus de la moyenne des pairs pour les immeubles existants et deux points sous la moyenne des pairs pour les immeubles en cours d'aménagement.

Atteinte de la cible de performance liée au financement écologique

En décembre 2022, Allied a obtenu, pour sa quote-part, une facilité de crédit à la construction liée à la durabilité de 75 millions de dollars pour l'aménagement du 108 East 5th Avenue à Vancouver. Pour cette facilité de crédit à la construction, Allied a dépassé l'une des cibles de performance en matière de durabilité pour 2023, puisque plus de 10 % des personnes travaillant dans les secteurs de la construction et des services connexes se sont déclarées membres de groupes méritant l'équité²⁾. Le deuxième objectif de performance en matière de durabilité, soit l'obtention d'une certification de bâtiment écologique, sera évalué une fois la construction de l'immeuble terminée.

Hausse de la proportion d'immeubles du portefeuille détenant une certification, qui est passée de 27 % à 41 %

En 2023, Allied a fait passer la proportion d'immeubles de son portefeuille certifiés LEED et/ou BOMA BEST de 27 % en 2022 à 41 % en 2023, et elle vise à porter cette proportion à 70 % d'ici 2028.

Progression de l'engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Allied a achevé sa première feuille de route en matière d'EDI en 2023 et a établi sa deuxième feuille de route en 2024. Selon la rétroaction issue de l'évaluation de l'expérience utilisateur de Allied, 93 % des utilisateurs se disent satisfaits de son engagement en matière d'EDI.

Surclassement par rapport aux pairs dans les résultats de l'évaluation de l'expérience utilisateur

Un maintien soutenu de l'accent sur l'expérience utilisateur a mené à une hausse de 30 % de l'indice de recommandation client (Net Promoter Score³⁾) de Allied par rapport à 2023, soit un résultat supérieur de 150 % à la moyenne du secteur en 2024.

Soutien à plus de 1 500 artistes

En 2023, Allied a fourni des espaces de travail abordables à plus de 1 500 artistes à Calgary, à Toronto et à Montréal.

Reconnaissance à titre de « meilleur employeur » au Canada en 2023

Depuis 2020, Allied retient les services de Kincentric pour mener un sondage indépendant sur la mobilisation des employés. Allied a été reconnue comme « meilleur employeur » par Kincentric en 2020, en 2021 et en 2023.

- 1) Ces indicateurs sont fondés sur le rapport ESG 2023 de Allied, qui peut être consulté à l'adresse www.alliedreit.com.
- 2) Les groupes méritant l'équité comprennent les personnes autochtones, les personnes racisées, les nouveaux arrivants et les réfugiés, les personnes en situation de handicap, les membres de la communauté 2SLGBTQQIA+, les anciens combattants, les jeunes de 29 ans et moins, ainsi que les personnes qui déclarent avoir fait face à des obstacles limitant leur accès aux possibilités et à la participation économiques.
- 3) L'indice Net Promoter Score est une mesure largement utilisée pour évaluer la satisfaction et la fidélité des utilisateurs.

Rémunération des membres de la haute direction

La présente rubrique renferme de l'information qui est présentée comme suit :

1. **Faits saillants des pratiques de gouvernance en matière de rémunération** (à compter de la page 52)
2. **Analyse de la rémunération** (à compter de la page 53) – fournit de l'information sur les principes que Allied a pris en compte lorsqu'elle a conçu les programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les principes et objectifs, l'analyse comparative, le recours aux services d'experts-conseils en rémunération et la gestion des risques liés à la rémunération, y compris les politiques d'atténuation des risques.
3. **Éléments de la rémunération des membres de la haute direction** (à compter de la page 60) – présente un résumé des éléments de la rémunération des membres de la haute direction, de la composition de la rémunération et du processus d'examen de la rémunération des membres de la haute direction.
4. **Résultats en matière de rendement et de rémunération en 2024** (à compter de la page 65) – décrit le lien entre le rendement en 2024 et la rémunération des membres de la haute direction visés.
5. **Information complémentaire** (à compter de la page 94) – présente de l'information supplémentaire, y compris le graphique de rendement des parts, et un ratio des coûts de gestion.

FAITS SAILLANTS DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

- **Un pourcentage important de la rémunération fondée sur le rendement est conditionnel.**
 - La rémunération cible du chef de la direction est conditionnelle dans une proportion de 78 %.
 - Les primes incitatives annuelles sont entièrement conditionnelles – si le seuil de rendement n'est pas atteint, aucune prime n'est versée.
 - Les parts de fiducie liées au rendement ont un coefficient multiplicateur de rendement qui varie de 50 % à 150 % en fonction du rendement total pour les porteurs de parts relatif. Le conseil peut réduire à 0 % le coefficient de rendement, à son appréciation, peu importe les rendements relatifs.
- **Les porteurs de parts peuvent se prononcer dans le cadre d'un « vote consultatif sur la rémunération ».**
- **Une robuste politique de retenue à l'intention des membres de la haute direction s'applique à tout type de rémunération variable, y compris les primes en espèces et la rémunération incitative à long terme.**

- Il y a une exigence de propriété minimale de parts.**
 - Le président du conseil doit détenir en propriété des parts dont la valeur correspond à six fois son salaire de base. Cette exigence demeure en vigueur pendant un an suivant son départ à la retraite.
 - La chef de la direction doit détenir en propriété des parts dont la valeur correspond à trois fois son salaire de base. Cette exigence demeure en vigueur pendant un an suivant sa démission ou son départ à la retraite.
 - Chacun des autres membres de la haute direction visés doit détenir en propriété des parts dont la valeur correspond au moins à son salaire de base après une période de cinq ans, à compter de la date à laquelle cette personne devient un membre de la haute direction visé.
 - Les membres de la haute direction visés ne peuvent pas procéder à la disposition de parts acquises dans le cadre du régime de parts incessibles tant qu'ils n'ont pas satisfait aux exigences en matière de propriété de parts auxquelles ils sont assujettis.
- Disposition de cessation d'emploi en cas de changement de contrôle avec une double condition**
- Aucun fiduciaire ni aucun membre de la haute direction visé ne peut faire des opérations de couverture ou de monétisation visant des titres pour amoindrir les risques liés à nos exigences en matière de propriété de parts.**
- Un expert-conseil en rémunération procède à un examen de la rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires au moins tous les deux ans.**

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

En 2024, les membres de la haute direction visés de Allied étaient les suivants :

- Michael R. Emory, président du conseil
- Cecilia C. Williams, présidente et chef de la direction
- Nanthini Mahalingam, première vice-présidente et chef des finances
- Anne E. Miatello, première vice-présidente, chef du contentieux et secrétaire générale
- James Patrick (J.P.) Mackay, premier vice-président, Activités nationales

GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a la responsabilité de formuler des recommandations aux fiduciaires relativement à la rémunération des membres de la haute direction visés. En 2024, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures était formé de six fiduciaires indépendants : M^{me} Jennifer Tory (présidente du comité), M. Matthew Andrade, M^{me} Kay Brekken, M^{me} Hazel Claxton, M^{me} Lois Cormack et M^{me} Antonia Rossi. Pour en savoir plus sur les antécédents, les compétences et l'expertise de chacun des membres du comité dans le contexte de leurs fonctions au sein du comité, veuillez vous reporter aux profils des fiduciaires qui se trouvent aux pages 15 à 23, ainsi qu'à la grille des compétences des fiduciaires à la page 24.

PRINCIPES ET OBJECTIFS DE RÉMUNÉRATION

Les principes et les objectifs du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures en ce qui a trait à l'évaluation du programme de rémunération des membres de la haute direction de Allied sont les suivants :

- **Arrimer la rémunération aux objectifs stratégiques** : s'assurer que la rémunération offerte aux membres de la haute direction de Allied tient compte des objectifs stratégiques à court et à long terme de Allied;
- **Faire coïncider les intérêts des porteurs de parts** : faire coïncider les intérêts financiers des membres de la haute direction avec ceux des porteurs de parts;
- **Appuyer la stratégie commerciale et la stratégie d'acquisition de talents de Allied** : attirer, motiver et maintenir en poste des dirigeants de haut calibre qui sauront soutenir la croissance et la réussite stratégiques de Allied en leur garantissant une rémunération à la hauteur de leur contribution à la réalisation des orientations stratégiques et à l'atteinte des objectifs de Allied;
- **Offrir une rémunération concurrentielle** : veiller à ce que la rémunération soit comparable à celle offerte par d'autres entités qui livrent concurrence à Allied dans la course aux talents;
- **Offrir une rémunération en fonction du rendement** : adapter la rémunération des membres de la haute direction pour les motiver, leur témoigner de la reconnaissance et les récompenser pour leur rendement, leurs responsabilités, leur expérience, leurs compétences, leur valeur et leur apport à Allied;
- **Gérer les risques liés à la rémunération** : veiller à ce que le programme de rémunération des membres de la haute direction de Allied n'encourage pas la prise de risques inappropriés;
- **Adopter de bons principes de gouvernance en matière de rémunération** : examiner régulièrement et, s'il y a lieu, adopter des pratiques et des politiques de rémunération qui sont conformes aux pratiques exemplaires de gouvernance.

Les politiques et les pratiques en matière de rémunération suivantes sont conçues pour appuyer les principes et les objectifs de rémunération décrits ci-dessus.

ÉTALONNAGE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour s'assurer que les programmes de rémunération des membres de la haute direction sont concurrentiels, Allied évalue à intervalles réguliers la rémunération qu'elle verse par rapport au marché. En 2021, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« *Meridian* ») à titre de conseiller indépendant en matière de rémunération pour former un groupe de comparaison aux fins d'analyse comparative de la rémunération et du rendement ainsi que de la structure des programmes.

Pour former un groupe de comparaison représentatif aux fins d'analyse comparative de la rémunération et de la structure des programmes, l'expert-conseil en rémunération recommande le nombre approprié d'entités comparables et tâche de positionner Allied de façon qu'elle se situe environ entre 1/3 et 3 fois la médiane des entités en ce qui a trait aux actifs, au chiffre d'affaires et à la capitalisation boursière. Les facteurs pris en compte pour former le groupe de comparaison sont notamment les suivants :

- les sociétés immobilières ou les fiducies de placement immobilier (« *FPI* ») cotées en bourse et gérées à l'interne, y compris certaines FPI américaines;

- l’importance des actifs, du chiffre d’affaires et de la capitalisation boursière;
- l’étendue, la complexité et la similitude des activités;
- les entités jugées comparables à Allied par les analystes, les agences de conseil en vote et les entités comparables à Allied;
- les concurrents actuels et habituels au chapitre de l’acquisition des talents.

Le groupe de comparaison en matière de rémunération de Allied comprend deux FPI américaines (Hudson Pacific Properties, Inc. et Kilroy Realty Corporation). Les FPI américaines, considérées comme des entités comparables par la direction et comme des concurrentes sur le plan de l’acquisition des talents, ont été choisies en raison de l’orientation similaire de leurs activités et de leur taille appropriée par rapport à l’ensemble des critères.

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures examine de nouveau chaque année le groupe de comparaison en matière de rémunération et du rendement pour s’assurer du caractère raisonnable de sa composition et il passe en revue le groupe de comparaison avec l’expert-conseil en rémunération tous les deux ans. Par le passé, le groupe de comparaison en matière de rendement de Allied était composé des mêmes entités que le groupe en matière de rémunération. En 2023, l’expert-conseil en rémunération a procédé à une analyse approfondie de la composition du groupe de comparaison de Allied à des fins d’analyse comparative de la rémunération et du rendement. Il a recommandé que, à compter de 2024, un groupe de comparaison distinct soit utilisé pour l’analyse comparative du rendement total pour les porteurs de parts relatif (le « *groupe de comparaison en matière de rendement* »). Aucun changement au groupe de comparaison en matière de rémunération de Allied n’a été recommandé (le « *groupe de comparaison en matière de rémunération* »). Selon cette recommandation, le groupe de comparaison en matière de rendement sera utilisé pour l’analyse comparative des attributions incitatives à long terme dont l’acquisition des droits est fondée sur le rendement qui sont offertes par Allied, lesquelles représentent 80 % de la rémunération incitative à long terme d’un membre de la haute direction visé, à compter de 2024.

Le groupe de comparaison en matière de rémunération est composé des FPI suivantes, inscrites en bourse :

Boardwalk Real Estate Investment Trust	H&R Real Estate Investment Trust
Fonds de placement immobilier d’immeubles résidentiels canadien	Hudson Pacific Properties, Inc.
Chartwell Retirement Residences	InterRent Real Estate Investment Trust
Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	Killam Apartment Real Estate Investment Trust
Fonds de placement immobilier Crombie	Kilroy Realty Corporation
First Capital Real Estate Investment Trust	Fonds de placement immobilier RioCan
Granite Real Estate Investment Trust	SmartCentres Real Estate Investment Trust

Le groupe de comparaison en matière de rendement est composé des FPI suivantes, inscrites en bourse :

Boston Properties Inc.	H&R Real Estate Investment Trust
Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix	Hudson Pacific Properties, Inc.
Fonds de placement immobilier Crombie	Kilroy Realty Corporation
Douglas Emmett Inc.	Fonds de placement immobilier RioCan
Dream Office Real Estate Investment Trust	SL Green Realty Corp.
First Capital Real Estate Investment Trust	SmartCentres Real Estate Investment Trust
Granite Real Estate Investment Trust	Vornado Realty Trust

Il existe une concordance importante entre le groupe de comparaison en matière de rémunération et le groupe de comparaison en matière de rendement. Les entités du groupe de comparaison en matière de rendement qui ne font pas partie du groupe de comparaison en matière de rémunération sont principalement des FPI américaines inscrites en bourse ayant une orientation opérationnelle semblable à celle de Allied. Les entités du groupe de comparaison en matière de rémunération qui ne font pas partie du groupe de comparaison en matière de rendement sont représentatives d'autres segments du secteur canadien des FPI. Le groupe de comparaison en matière de rendement est confronté à des défis opérationnels et à des facteurs économiques semblables à ceux de Allied et présente une forte corrélation avec le cours des parts de Allied, ce qui en fait un indice de référence approprié pour le rendement total pour les porteurs de parts relatif.

MANDAT DE L'EXPERT-CONSEIL EN RÉMUNÉRATION

Au moins tous les deux ans, Allied retient les services d'un expert-conseil en rémunération pour qu'il effectue un examen complet de la rémunération et qu'il évalue le caractère concurrentiel des programmes de rémunération des membres de la haute direction de Allied par rapport à son groupe de comparaison ainsi que le caractère adéquat de la structure des programmes et du niveau de rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires de Allied. Entre les évaluations, Allied peut également retenir les services d'un expert-conseil en rémunération pour résoudre certaines questions ponctuelles. Les services de Meridian a été retenus pour la première fois à titre d'expert-conseil en rémunération de Allied en 2021.

En 2024, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a chargé Meridian d'examiner le programme de rémunération de la haute direction, d'examiner le programme de rémunération du conseil des fiduciaires, d'effectuer une analyse de la rémunération au rendement et de fournir des conseils sur la structure de la rémunération incitative. Meridian a également examiné la circulaire d'information de la direction de 2024.

Le tableau suivant dresse la liste des honoraires facturés par Meridian en 2024 et en 2023.

	2024	2023
Services liés à la rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires	102 324 \$	65 480 \$
Autres honoraires ¹⁾	—	—

1) En 2023 et en 2024, les seuls services fournis par Meridian concernaient la rémunération des fiduciaires et des membres de la haute direction.

GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

Le conseil est responsable de superviser l'identification des principaux risques se rapportant aux activités de Allied et de s'assurer que des systèmes appropriés ont été implantés pour gérer ces risques. Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Allied a été structuré de façon à respecter les politiques et les objectifs en matière de rémunération indiqués ci-dessus sans pour autant encourager une prise de risques inappropriée. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures évalue les risques associés au programme de rémunération de Allied et apporte des modifications aux politiques et aux pratiques de Allied au besoin pour atténuer ces risques. Le conseil a adopté, sur la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, une approche équilibrée en matière de rémunération qui comprend des mesures incitatives immédiates, à court terme et à long terme. Le conseil a également adopté les politiques suivantes pour atténuer les risques liés à la rémunération.

POLITIQUE DE RETENUE À L'INTENTION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

La politique de retenue à l'intention des membres de la haute direction de Allied prévoit que les fiduciaires peuvent exiger, dans les cas présentés ci-dessous, le remboursement de la totalité ou d'une tranche des primes incitatives annuelles, de la rémunération versée dans le cadre du régime de parts de fiducie incessibles et de parts de fiducie liées au rendement et de la rémunération versée dans le cadre du régime de parts incessibles et du régime d'options d'achat de parts qu'un membre de la haute direction a touchée.

1. RETRAITEMENT DES ÉTATS FINANCIERS

- a. le montant de la rémunération incitative touchée par le membre de la haute direction a été calculé à la suite, ou sous réserve, de l'atteinte de certains résultats financiers ultérieurement assujettis à un retraitement de la totalité ou d'une partie des états financiers de Allied, ou touchés par un tel retraitement;
- b. le membre de la haute direction a été trouvé en défaut pour cause de faute lourde ou intentionnelle ou de fraude ayant causé, en totalité ou en partie, le retraitement;
- c. la rémunération incitative aurait été inférieure si les résultats financiers avaient été présentés correctement.

ou

2. INCIDENCE IMPORTANTE

- a. De l'avis des fiduciaires, agissant raisonnablement :
 - i. il y a eu une incidence négative importante sur la réputation, le rendement du marché et le rendement financier de Allied;
 - ii. le membre de la haute direction a commis une faute lourde ou intentionnelle ou une fraude ayant entraîné, en totalité ou en partie, l'incidence négative importante.

POLITIQUE INTERDISANT LES OPÉRATIONS DE COUVERTURE

La politique en matière d'opérations d'initiés de Allied empêche les fiduciaires et les membres de la haute direction visés d'acquérir des instruments financiers qui servent, ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'ils servent, à se protéger contre toute baisse du cours des titres de Allied ou à compenser une telle baisse. En outre, Allied a adopté une politique anti-monétisation qui empêche les fiduciaires et les membres de la haute direction visés de conclure toute opération de monétisation de titres qui sert, ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle serve, à transférer la totalité ou une partie des risques financiers ou du rendement lié aux titres de Allied sans réellement transférer la propriété de ces titres ou l'emprise sur ceux-ci. Allied ne consent pas de prêts à ses fiduciaires, à ses hauts dirigeants ni à ses employés.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS À L'INTENTION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le conseil a adopté des lignes directrices concernant le niveau de propriété de parts exigé des membres de la haute direction visés et des fiduciaires non membres de la direction de Allied, afin de favoriser une propriété significative et un arrimage à plus long terme avec les porteurs de parts.

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures examine les lignes directrices en matière de propriété de parts au moins une fois l'an afin de s'assurer que la politique continue de répondre à ces objectifs. En mars 2024, les lignes directrices ont été modifiées de manière à prévoir que, tant qu'un membre de la haute direction visé n'a pas satisfait à son exigence en matière de propriété de parts, il ne peut pas procéder à la disposition des parts qu'il a acquises dans le cadre du régime de parts incessibles de Allied.

Le 2 mai 2023, M. Michael Emory a quitté ses fonctions de président et chef de la direction pour devenir président du conseil de Allied. À titre de président du conseil, il est assujetti à une exigence selon laquelle il doit détenir en propriété des parts dont la valeur correspond au moins à six fois son salaire de base. Cette exigence demeure en vigueur pendant un an suivant sa démission ou son départ à la retraite.

M^{me} Cecilia Williams est devenue présidente et chef de la direction de Allied le 2 mai 2023. Elle doit détenir en propriété des parts dont la valeur correspond au moins à trois fois son salaire de base au cours d'une période de cinq ans, à compter de la date de sa nomination à titre de chef de la direction. À titre de chef de la direction, elle est assujettie à une exigence selon laquelle elle doit continuer de détenir en propriété des parts dont la valeur correspond au moins à trois fois son salaire de base. Cette exigence demeure en vigueur pendant un an suivant sa démission ou son départ à la retraite. Le conseil a estimé que cette cible est conforme aux cibles de propriété applicables aux autres chefs de la direction nouvellement nommés et qu'elle représente une augmentation importante par rapport à la cible antérieure de M^{me} Williams en matière de propriété de parts.

Chacun des autres membres de la haute direction visés doit détenir en propriété des parts dont la valeur correspond au moins à son salaire de base après une période de cinq ans, à compter de la date à laquelle cette personne devient un membre de la haute direction visé de Allied.

Tous les membres de la haute direction visés disposeront d'une période de cinq ans pour atteindre tout niveau accru de propriété de parts découlant d'une augmentation salariale ou d'une modification aux lignes directrices en matière de propriété de parts auxquelles ils sont assujettis. Un membre de la haute direction visé ne peut pas disposer des parts acquises dans le cadre du régime de parts incessibles de Allied tant qu'il n'a pas satisfait aux exigences en matière de propriété de parts auxquelles il est assujetti.

Pour l'application de ces exigences, la propriété de parts inclut les parts détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, par la personne ou par son conjoint ou un autre membre de sa famille dans le cadre d'une planification fiscale ou successorale. La propriété de parts n'inclut pas, pour l'application de ces exigences, la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie incessibles ou des options. La valeur des parts est calculée en fonction de la valeur marchande des parts à la date à laquelle le calcul est effectué.

Au 13 mars 2025, tous les membres de la haute direction visés respectaient le seuil de propriété requis ou étaient en voie d'accumuler des parts afin de respecter cette exigence dans le délai de cinq ans, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

NOM	VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE EST EXERCÉE ¹⁾				EXIGENCE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS ²⁾				Date limite pour satisfaire à l'exigence
	Parts cessibles	Parts inaccessibles	Total	Multiple du salaire de base	Exigence	Multiple du salaire de base	En bonne voie/satisfait à l'exigence		
Michael R. Emory	21 897 303 \$	1 846 528 \$	23 743 831 \$	23,7x	6 000 000 \$	6x	Satisfait à l'exigence	s. o.	
Cecilia C. Williams	403 494	1 139 005	1 542 499	2,1x	2 250 000	3x	En bonne voie	Mai 2028	
Nanthini Mahalingam	191 694	214 793	406 487	0,9x	440 000	1x	En bonne voie	Mars 2029	
Anne E. Miatello	34 923	212 016	246 939	0,6x	400 000	1x	En bonne voie	Mars 2028	
J.P. Mackay	1 913	141 205	143 118	0,4x	400 000	1x	En bonne voie	Mars 2029	

1) La valeur marchande des parts est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. Ne tient pas compte de la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie inaccessibles et des options, puisqu'elles ne sont pas admissibles aux fins du respect de l'exigence de propriété de parts applicable aux membres de la haute direction.

2) Correspond à l'exigence en matière de propriété de parts fondée sur le salaire de base de 2025 du membre de la haute direction visé. Un membre de la haute direction visé ne peut pas disposer des parts acquises dans le cadre du régime de parts inaccessibles de Allied tant qu'il n'a pas satisfait aux exigences en matière de propriété de parts auxquelles il est assujetti.

ÉLÉMENTS ET COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour établir la rémunération, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures évalue le rendement d'un membre de la haute direction visé et son apport au succès de Allied, son ancienneté, son expérience et les pratiques de rémunération d'autres sociétés dans le secteur. La rémunération directe totale de chaque membre de la haute direction visé comporte trois éléments, qui sont décrits ci-dessous.

ÉLÉMENT DE LA RÉMUNÉRATION	DESCRIPTION ET RAISON
Rémunération fixe	
1. Salaire de base	<ul style="list-style-type: none">– En règle générale, établi selon les salaires de base versés par des sociétés comparables concurrentielles, en tenant compte de l'apport de chaque personne à l'essor de Allied, de l'ancienneté et de l'équité interne entre les postes
Rémunération variable conditionnelle	
2. Prime incitative annuelle	<ul style="list-style-type: none">– Prime incitative annuelle fondée sur le rendement, payée en espèces et déterminée selon une évaluation du rendement annuel de l'entreprise (pondération de 70 % à 100 % selon le membre de la haute direction) et du rendement individuel (pondération de 0 % à 30 % selon le membre de la haute direction) au cours de l'exercice, afin de motiver les hauts dirigeants à atteindre les objectifs de Allied– La grille de pointage pondérée comprend des indicateurs de rendement clés, des indicateurs de gestion financière et des indicateurs relatifs aux facteurs ESG (voir la page 66)– Primes composées de parts de fiducie liées au rendement (80 %) ainsi que de part inaccessible ou de parts de fiducie inaccessible (20 %)– Mesures qui permettent d'arrimer les intérêts des hauts dirigeants à ceux des porteurs de parts et de favoriser le maintien en poste à long terme
3. Mesures incitatives à long terme	

En 2024, les membres de la haute direction visés admissibles au régime d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employés ou au REER collectif de Allied, lesquels offrent une prime correspondant à 5 % de leur salaire de base qui peut être répartie entre différents régimes approuvés, dont les régimes d'assurance-santé et d'épargne-retraite. Allied n'offre aucune autre rente, aucun autre REER collectif ni aucune autre prestation de retraite à ses membres de la haute direction visés, sauf les régimes mentionnés ci-dessus et ceux prévus dans le cadre des programmes gouvernementaux prescrits par la loi (par exemple, le régime de pension du Canada).

La rémunération d'un membre de la haute direction peut être adaptée afin d'inclure d'autres formes de rémunération fondée sur le rendement, tel que peut l'établir le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures à l'occasion. Cette rémunération fondée sur le rendement pourrait être utilisée par Allied pour motiver et récompenser les membres de la haute direction visés pour l'atteinte d'objectifs financiers ou d'objectifs de rendement individuel précis.

1. SALAIRE DE BASE

- Le salaire de base est établi annuellement.
- Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures recueille des renseignements sur les salaires de base versés par les concurrents par l'intermédiaire d'une étude d'autres entités comparables à Allied et de taille similaire en termes de revenus, d'emplacement géographique et d'effectifs, ainsi que grâce aux rapports complets établis par des experts-conseils en rémunération indépendants.
- Le comité tient également compte du salaire de base versé à chaque membre de la haute direction de Allied, de l'apport de chacun d'eux à la réussite de Allied, de l'ancienneté et de l'équité interne entre les postes.

2. PRIME INCITATIVE ANNUELLE

- Chaque membre de la haute direction visé peut, à l'appréciation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, recevoir une prime incitative annuelle en espèces en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement d'entreprise de Allied et des objectifs de rendement individuel dans certains cas.
- La prime incitative annuelle des membres de la haute direction visés est entièrement conditionnelle. Rien ne garantit qu'une prime sera versée.
- Allied utilise des primes incitatives annuelles en espèces pour motiver les membres de la haute direction visés et les récompenser lorsqu'ils atteignent les niveaux de rendement d'entreprise et de rendement individuel établis.
- Les attributions versées peuvent dépendre du poste qu'occupe le dirigeant et de son apport au rendement global de Allied.
- Les primes incitatives en espèces cibles sont établies selon un pourcentage du salaire de base du membre de la haute direction visé.
- Le pourcentage attribué respectivement aux objectifs de rendement individuel et aux objectifs de rendement d'entreprise est déterminé chaque année pour chaque membre de la haute direction visé. En 2024, les primes du président du conseil et de la présidente et chef de la direction étaient fondées à 100 % sur les objectifs de rendement d'entreprise (voir ci-dessous). À compter de 2025, les attributions de primes incitatives annuelles de tous les membres de la haute direction visés seront fondées à 100 % sur les objectifs de rendement d'entreprise.
- Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures évalue le rendement de Allied et de chacun des membres de la haute direction visés par rapport à chacun des objectifs de la grille de pointage et examine tous les facteurs pertinents, tant positifs que négatifs.
- Les primes réelles peuvent aller de 50 % de la prime cible en cas de rendement atteignant le seuil à 150 % de la prime cible en cas de rendement maximal par rapport aux mesures de rendement individuel et de rendement d'entreprise. Aucune prime n'est attribuée en cas de rendement inférieur au seuil.

En 2024, les primes cibles à l'intention des membres de la haute direction visés et la pondération des objectifs individuels et des objectifs d'entreprise étaient les suivantes.

POSTE	Prime en espèces cible en pourcentage du salaire	Répartition (en %)
Président du conseil	90 %	100 % – rendement d'entreprise
Présidente et chef de la direction	90 %	100 % – rendement d'entreprise
Première vice-présidente et chef des finances	55 %	70 % – rendement d'entreprise; 30 % – rendement individuel
Première vice-présidente et chef du contentieux	65 %	70 % – rendement d'entreprise; 30 % – rendement individuel
Premier vice-président, Activités nationales	50 %	70 % – rendement d'entreprise; 30 % – rendement individuel

3. MESURES INCITATIVES À LONG TERME

- Les mesures incitatives à long terme de Allied comprennent une rémunération sous forme de titres de participation dans le cadre du régime de parts de fiducie incessantes et de parts de fiducie liées au rendement et du régime de parts incessantes.
- Les attributions incitatives à long terme cibles sont établies selon un pourcentage du salaire de base du membre de la haute direction visé. Ces niveaux d'attribution s'appuient sur les données du marché fournies par l'expert-conseil en rémunération indépendant.
- Le comité tient également compte du rendement de Allied, du rendement individuel, du nombre d'années de service et du risque que le membre de la haute direction quitte ses fonctions pour établir le montant des attributions incitatives à long terme.
- Les attributions incitatives à long terme cibles des membres de la haute direction visés sont généralement composées à 80 % de parts de fiducie liées au rendement et à 20 % de parts incessantes ou de parts de fiducie incessantes; toutefois, le conseil peut, à sa discrétion, établir une autre répartition pour un membre de la haute direction visé. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures incitatives à long terme, se reporter à la rubrique « Rémunération incitative à long terme » à la page 71.
- Les parts de fiducie liées au rendement sont soumises à des critères de rendement établis au moment de l'attribution et peuvent faire l'objet d'un ajustement à l'échéance selon un coefficient multiplicateur de rendement qui va de 50 % à 150 %.
- Le conseil peut abaisser le coefficient de rendement applicable aux parts de fiducie liées au rendement jusqu'à 0 % s'il le juge nécessaire, en s'appuyant sur une analyse de l'entreprise ou du rendement de Allied dans son ensemble, sans tenir compte du classement relatif en matière de rendement.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures détermine dans quelle mesure la rémunération du membre de la haute direction dépend de sa capacité à améliorer les résultats à court terme et à long terme de Allied et à faire valoir les intérêts des porteurs de parts. Il tient compte également de la composition de la rémunération qui est versée pour des postes comparables par d'autres fiducies de placement immobilier ou sociétés immobilières de taille comparable qui exercent des activités similaires au Canada et aux États-Unis.

En règle générale, la proportion de la rémunération totale que représente la rémunération liée au rendement conditionnelle augmente selon le niveau de responsabilité du membre de la haute direction de Allied. De la même façon, la proportion de la rémunération sous forme de titres de participation augmente en fonction du niveau hiérarchique du membre de la haute direction au sein de Allied. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures est d'avis que les membres de la haute direction sont ainsi tenus étroitement responsables de l'atteinte des objectifs stratégiques fondamentaux et des objectifs de rendement de l'exploitation et de la fluctuation de la valeur pour les porteurs de parts. En outre, le comité est d'avis que cette composition et cette pondération alignent les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des porteurs de parts, fournissent des mesures incitatives importantes pour favoriser un rendement supérieur et contribuent à rendre Allied attrayante aux yeux de hauts dirigeants compétents.

RÉMUNÉRATION CONDITIONNELLE CIBLE EN 2024¹⁾

Les graphiques ci-après illustrent l'importance accordée par le comité à la rémunération conditionnelle afin de veiller à ce que la rémunération de la haute direction soit arrimée au rendement de l'entreprise à court et à long terme.

PRÉSIDENTE ET CHEF DE LA DIRECTION



AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS (MOYENNE)



1) La rémunération conditionnelle cible est présentée en pourcentage de la rémunération directe totale cible de 2024, laquelle comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle cible ainsi que les parts de fiducie liées au rendement et les parts incessibles attribuées à titre de rémunération incitative à long terme.

PROCESSUS D'EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le processus d'examen de la rémunération des membres de la haute direction à l'égard d'un exercice met à contribution la direction, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et le conseil des fiduciaires de Allied. Il est décrit ci-dessous.

AU DÉBUT DE L'EXERCICE

- La direction recommande au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures les objectifs de rendement d'entreprise et, le cas échéant, les objectifs de rendement individuel pour les membres de la haute direction visés. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures formule des recommandations au conseil à ce sujet.
- La direction recommande au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures les attributions de mesures incitatives à long terme pour chaque membre de la haute direction visé en fonction des données du marché, de l'équité interne, du maintien en poste et du caractère essentiel du poste. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures recommande ensuite au conseil les attributions incitatives à long terme cibles pour chacun des membres de la haute direction visés à la lumière de cet examen.

À LA FIN DE L'EXERCICE

- Pour chacun des membres de la haute direction visés, un sommaire des données concurrentielles du marché pour des postes comparables au sein de sociétés du groupe de comparaison de Allied est rédigé et examiné.
- Au moins tous les deux ans, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures retient les services d'un expert-conseil en rémunération pour lui fournir des conseils sur la composition de la rémunération, la rémunération des membres de la haute direction et des fiduciaires, la composition du groupe de comparaison de Allied et la comparabilité des données avec le groupe de comparaison de Allied.
- Chaque membre de la haute direction visé, à l'exception de la chef de la direction et du président du conseil, rencontre la chef de la direction pour évaluer ses réalisations par rapport à ses objectifs de rendement individuel et aux objectifs de l'entreprise. La chef de la direction rencontre le président du conseil pour évaluer ses objectifs de rendement individuel et ses réalisations par rapport aux objectifs de l'entreprise. Le président du conseil rencontre la fiduciaire principale afin d'évaluer son rendement individuel et ses réalisations par rapport aux objectifs de l'entreprise. Les évaluations sont présentées au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures prend également en considération les données concurrentielles du marché et les conseils des experts-conseils en rémunération, selon ce qu'il convient, pour déterminer la rémunération des membres de la haute direction.
- La fiduciaire principale recommande au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures les attributions de primes incitatives annuelles du président du conseil. Le président du conseil recommande au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures les attributions de primes incitatives annuelles de la chef de la direction. La chef de la direction recommande au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures les attributions de primes incitatives annuelles de chacun des autres membres de la haute direction visés. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures formulera ensuite des recommandations au conseil à ce sujet. Rien ne garantit qu'une prime sera versée; toutefois, s'il est décidé qu'une prime est justifiée, le conseil approuve l'attribution de la prime incitative annuelle de chaque membre de la haute direction visé. Les attributions incitatives à long terme sont reportées au début du prochain exercice.

- La chef de la direction recommande au comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures le salaire de base et la rémunération à court terme et à long terme cible de chaque membre de la haute direction visé, sauf ceux de la chef de la direction et du président du conseil, pour le prochain exercice. Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures recommande ensuite au conseil le salaire de base et la rémunération à court terme et à long terme cible de chacun des autres membres de la haute direction visés pour le prochain exercice. Le conseil approuve la rémunération pour le prochain exercice de chaque membre de la haute direction visé après avoir examiné les recommandations du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures.

RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION POUR 2024

PRIME INCITATIVE ANNUELLE – COMPOSANTE LIÉE AU RENDEMENT DE L'ENTREPRISE

La composante liée au rendement de l'entreprise de la prime incitative annuelle est composée d'indicateurs clés du rendement à court terme, y compris des objectifs financiers et des objectifs ESG, qui déterminent 100 % de la prime du président du conseil et de la chef de la direction et 70 % de la prime incitative annuelle des autres membres de la haute direction visés pour 2024.

Les primes incitatives cibles de Allied ont été établies en janvier 2024. En approuvant ces cibles, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures ainsi que le conseil ont expressément exclu l'incidence de certaines opérations projetées avec un partenaire de coentreprise visant à réorganiser la propriété du 19 Duncan Street à Toronto et du 400 West Georgia à Vancouver (les « réorganisations »), en raison de l'incertitude entourant la structure et le calendrier des réorganisations, ainsi que de l'impossibilité même de déterminer si celles-ci auraient lieu. Les cibles tiennent compte de la conjoncture du marché prévue et de l'évolution du contexte commercial au moment de leur établissement, lesquelles, pour 2024, comprenaient les fluctuations des taux d'intérêt, les risques de récession, un contexte de location difficile et la confiance des marchés financiers envers le secteur des immeubles de bureaux. Les cibles comportent un niveau d'exigence accru afin d'harmoniser les mesures incitatives de la direction avec les objectifs stratégiques de Allied et les intérêts des porteurs de parts.

À la clôture de l'exercice, lorsque le rendement est évalué et que le coefficient de rendement final relatif au rendement d'entreprise est déterminé, le comité examine l'incidence des éléments suivants :

1) les événements imprévus survenus après l'établissement des cibles de rendement pour l'exercice; 2) les événements survenus selon un calendrier différent de celui des hypothèses initiales retenues lors de l'établissement des cibles; et 3) les modifications apportées aux plans stratégiques et commerciaux de Allied en réponse à l'évolution du contexte commercial au cours de l'exercice. Au regard de ces éléments, le comité peut, à son appréciation, apporter des ajustements à l'évaluation finale du rendement. Il le fait afin d'encourager un processus d'établissement des cibles rigoureux et de favoriser un comportement qui témoigne d'intégrité dans le choix des mesures appropriées pour l'organisation. Cette appréciation peut influer sur le coefficient de rendement final dans un sens ou dans l'autre (à la hausse ou à la baisse), conformément à un ensemble codifié de principes.

Le comité n'a apporté aucun ajustement à l'évaluation du rendement d'entreprise de 2024 par rapport aux cibles établies en janvier 2024.

La grille de pointage de l'entreprise décrit en détail les objectifs de l'entreprise à court terme, leur pondération, les résultats atteints en 2024 et le paiement établi par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures selon son appréciation du rendement en fonction de chaque indicateur.

GRILLE DE POINTAGE DE L'ENTREPRISE POUR 2024

MESURE	PONDÉRATION	CIBLE	RÉSULTATS POUR 2024	PAIEMENT EN % DE LA CIBLE	PAIEMENT PONDÉRÉ
FPAE par part ¹⁾²⁾	15 %	2,165 \$	2,286 \$	126 %	18,9 %
FPAEA par part ¹⁾²⁾	15 %	1,911 \$	2,073 \$	140 %	21,0 %
REN des immeubles locatifs comparables ¹⁾³⁾	20 %	(7,31) %	(2,55)%	122 %	24,4 %
Indicateurs d'endettement ²⁾	25 %	10,08× la dette nette exprimée en multiple du BAIIA ajusté annualisé ¹⁾ 2,57× le ratio de couverture des intérêts, compte tenu des intérêts capitalisés mais compte non tenu des frais de remboursement anticipé du financement ¹⁾ 87,4 % des immeubles d'investissement non grevés ¹⁾ Pointage GRESB égal à la moyenne GRESB de 2024 Indice de mobilisation des employés égal à la moyenne canadienne de Kincentric pour l'année de sondage 2024 Indice de satisfaction des utilisateurs égal à la moyenne du sondage KingsleySurveys de Grace Hill pour les volets portant sur la satisfaction générale à l'égard de la gestion et la satisfaction générale à l'égard de l'équipe des opérations de construction Indice égal à la moyenne canadienne du sondage Kincentric pour les volets EDI de l'année de sondage 2024	9,70x 2,70x 88,7 % 84 (moyenne GRESB : 76) 70 % (moyenne canadienne de Kincentric : 67 %) 4,502 (moyenne KingsleySurveys : 4,352) 85 % (moyenne canadienne du sondage Kincentric : 81 %)	116 % 139 %	29,0 % 34,7 %
Facteurs ESG	25 %				
Paiement pondéré total exprimé en pourcentage de la cible pour les objectifs d'entreprise					128,0 %

1) Il s'agit d'une mesure non conforme aux PCGR. Les FPAE par part et les FPAEA par part ne tiennent pas compte des éléments liés aux copropriétés, des frais de remboursement anticipé du financement ni de l'ajustement à la valeur de marché de la rémunération fondée sur des parts. Veuillez vous reporter à la rubrique sur les mesures non conformes aux PCGR du rapport de gestion de l'exercice clos le 31 décembre 2024, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca, pour obtenir une explication de la composition des mesures non conformes aux PCGR, leur utilité pour les lecteurs dans l'évaluation du rendement de Allied, ainsi qu'un rapprochement de cette mesure non conforme aux IFRS et de la mesure conforme aux IFRS la plus directement comparable. Ce rapprochement est intégré par renvoi dans les présentes.

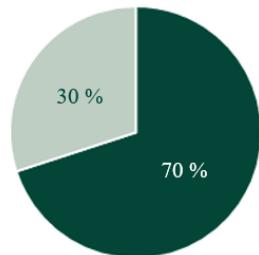
- 2) La cible et le résultat de 2024 pour les FPAE par part et les FPAEA par part présentés dans le tableau ci-dessus ne tiennent pas compte de l'incidence des réorganisations. En approuvant ces cibles en janvier 2024, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et le conseil ont expressément exclu l'incidence des réorganisations, lesquelles correspondaient à une diminution de 0,113 \$ des FPAE par part et de 0,116 \$ des FPAEA par part pour l'exercice.
- 3) Une diminution du REN des immeubles comparables était attendue en 2024 en raison des non-renouvellements connus au sein du portefeuille de Allied et des répercussions sur le marché de l'augmentation de la disponibilité des locaux sous-loués et de la nouvelle offre découlant de l'achèvement de travaux d'aménagement.

M. Emory et M^{me} Williams ont reçu 100 % de leur prime incitative annuelle en espèces en fonction de ce résultat par rapport aux objectifs d'entreprise pour 2024, pour un **paiement pondéré total correspondant à 128 % de la cible**.

En 2024, M^{me} Mahalingam, M^{me} Miatello et M. Mackay ont reçu 70 % de leur prime annuelle incitative à court terme en espèces en fonction de ce résultat par rapport aux objectifs de rendement d'entreprise de 2024 et 30 % en fonction de l'atteinte de leurs objectifs de rendement individuel présentés ci-après.

ATTRIBUTION DE LA PRIME DE RENDEMENT

- OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE
- OBJECTIFS INDIVIDUELS



PRIME INCITATIVE ANNUELLE – COMPOSANTE LIÉE AU RENDEMENT INDIVIDUEL

Première vice-présidente et chef des finances

La composante individuelle de la prime incitative annuelle de M^{me} Mahalingam est évaluée en fonction de l'atteinte de ses objectifs de rendement individuel, lesquels représentent 30 % de sa prime incitative annuelle.

Les objectifs de rendement établis de M^{me} Mahalingam pour 2024, ainsi que le paiement déterminé par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures à l'égard de ses objectifs de rendement individuel en fonction de son appréciation quant à l'atteinte de ces objectifs et à son apport continu à Allied, sont présentés ci-après.

CIBLE DE RENDEMENT	Résultat pour 2024	Paiement en % de la cible	Paiement pondéré
Mettre en œuvre le système de prévisions PRE et améliorer le processus prévisionnel			
Améliorer le processus d'intégration, créer un comité de collaboration pour le partage des connaissances et mettre au point une bibliothèque formelle regroupant les procédures opérationnelles normalisées (PON) et les documents de formation	Cible	100 %	30 %
Poursuivre l'établissement de relations directes avec les partenaires externes et les parties prenantes du secteur			

Première vice-présidente et chef du contentieux

La composante liée au rendement individuel de la prime incitative annuelle de M^{me} Miatello est évaluée en fonction de l'atteinte de ses objectifs de rendement individuel, lesquels représentent 30 % de sa prime incitative annuelle.

Les objectifs de rendement établis de M^{me} Miatello pour 2024, ainsi que le paiement déterminé par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures à l'égard de ses objectifs de rendement individuel en fonction de son appréciation quant à l'atteinte de ces objectifs et à son apport continu à Allied, sont présentés ci-après.

CIBLE DE RENDEMENT	Résultat pour 2024	Paiement en % de la cible	Paiement pondéré
Collaborer avec les équipes de comptabilité et de durabilité en vue de l'intégration des Normes canadiennes d'information sur la durabilité dans le rapport annuel de Allied			
Améliorer les processus liés à l'affectation des ressources internes et externes ainsi qu'au traitement comptable des dossiers juridiques internes	Cible	100 %	30 %
Améliorer l'information publique, particulièrement en ce qui concerne la circulaire d'information de la direction			

Premier vice-président, Activités nationales

La composante liée au rendement individuel de la prime incitative annuelle de M. Mackay est évaluée en fonction de l'atteinte de ses objectifs de rendement individuel, lesquels représentent 30 % de sa prime incitative annuelle.

Les objectifs de rendement établis de M. Mackay pour 2024, ainsi que le paiement déterminé par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures à l'égard de ses objectifs de rendement individuel en fonction de son appréciation quant à l'atteinte de ces objectifs et à son apport continu à Allied, sont présentés ci-après.

CIBLE DE RENDEMENT	Résultat pour 2024	Paiement en % de la cible	Paiement pondéré
Approfondir les relations avec les 10 locataires de Allied générant les revenus les plus élevés			
Établir un programme formel d'évaluation du rendement des fournisseurs de services et des fournisseurs.	Cible	100 %	30 %
Superviser l'établissement d'un plan de carboneutralité exposant la stratégie de Allied et les voies possibles pour atteindre les cibles de carboneutralité			

RÉSULTATS RELATIFS AUX PRIMES INCITATIVES ANNUELLES

Après avoir évalué les critères de rendement individuel et de rendement d’entreprise, les fiduciaires, suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ont approuvé l’attribution de primes incitatives annuelles selon un paiement pondéré qui se situe dans une fourchette de 120 % à 128 % de la prime cible de chaque membre de la haute direction visé.

Le tableau suivant indique la valeur de la prime incitative cible en espèces de chaque membre de la haute direction visé, le paiement pondéré et la valeur réelle de la rémunération versée sous forme de prime incitative en 2024.

POSTE	Prime cible potentielle	Paiement pondéré—rendement d’entreprise ¹⁾	Paiement pondéré—rendement individuel ²⁾	Paiement pondéré combiné ³⁾	Prime touchée
Président du conseil	900 000 \$	128 %	— %	128 %	1 152 360 \$
Présidente et chef de la direction	630 000	128	—	128	806 652
Première vice-présidente et chef des finances	220 000	90	30	120	263 182
Première vice-présidente et chef du contentieux	260 000	90	30	120	311 033
Premier vice-président, Activités nationales	180 000	90	30	120	215 330

1) Le paiement pondéré pour les objectifs d’entreprise est calculé en multipliant le paiement lié au rendement d’entreprise de 128 % (en pourcentage de la cible) par la pondération applicable aux objectifs de rendement d’entreprise du membre de la haute direction visé (100 % pour le président du conseil et la présidente et chef de la direction, et 70 % pour chacun des autres membres de la haute direction visés).

2) Le paiement pondéré pour les objectifs individuels est calculé en multipliant le paiement lié au rendement individuel du membre de la haute direction visé par la pondération applicable à ses objectifs individuels (30 % pour la première vice-présidente et chef des finances, la première vice-présidente et chef du contentieux ainsi que le premier vice-président, Activités nationales).

3) Le paiement pondéré combiné (en pourcentage de la cible) est composé des paiements pondérés liés aux objectifs d’entreprise et aux objectifs individuels.

RÉMUNÉRATION INCITATIVE À LONG TERME

Le régime de rémunération incitative à long terme de Allied vise à recruter, maintenir en poste et motiver les talents clés, notamment les membres de la haute direction visés, à arrimer leurs intérêts à ceux des porteurs de parts, à récompenses le rendement et à créer de la valeur à long terme. Le texte qui suit décrit la rémunération incitative à long terme de Allied.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE À LONG TERME EN 2024

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, dans le cadre du programme de rémunération de Allied, la tranche de la rémunération incitative à long terme cible des membres de la haute direction visés dont l'acquisition des droits est fondée sur le rendement, d'une proportion de 80 %, est attribuée annuellement sous forme de parts de fiducie liées au rendement, et la tranche de la rémunération incitative à long terme cible dont l'acquisition des droits est fondée sur l'écoulement du temps, d'une proportion de 20 %, est attribuée annuellement sous forme de parts de fiducie incessibles ou de parts incessibles, au choix du destinataire. En 2024, chaque membre de la haute direction visé a choisi de recevoir sa tranche de la rémunération à long terme dont l'acquisition des droits est fondée sur l'écoulement du temps sous forme de parts incessibles.



Le tableau suivant décrit les principales modalités de la rémunération incitative à long terme attribuée à chaque membre de la haute direction visé en 2024.

	Parts de fiducie liées au rendement	Parts incessibles
Type d'attribution	Règlement en espèces	Titres de participation (achetés sur le marché)
Droit aux distributions	Équivalents de distributions sous forme de parts de fiducie liées au rendement supplémentaires, uniquement sur les parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis	Les distributions sur les parts incessibles sont versées en espèces
Période de rendement ou période de restriction	1 ^{er} janvier 2024 -31 décembre 2026	31 janvier 2024 -31 janvier 2030
Acquisition des droits	20 février 2027	À raison du tiers les 31 janvier 2025, 2026 et 2027
Règlement/Libération	Mars 2027	31 janvier 2030

CRITÈRES DE RENDEMENT – PARTS DE FIDUCIE LIÉES AU RENDEMENT

Les parts de fiducie liées au rendement sont soumises à des critères de rendement établis par le conseil, suivant les recommandations du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, au moment de l'attribution, et peuvent faire l'objet d'un ajustement à l'échéance selon un coefficient multiplicateur de rendement pour tenir compte du rendement de Allied au cours de la période de rendement.

Le texte qui suit décrit les critères de rendement et le coefficient de rendement applicables aux attributions de parts de fiducie liées au rendement en 2024.

CRITÈRE DE RENDEMENT	COEFFICIENT DE RENDEMENT		
	Seuil (coefficent de 50 %)	Cible (coefficent de 100 %)	Maximum (coefficent de 150 %)
Rendement total pour les porteurs de parts relatif de Allied par rapport au groupe de comparaison en matière de rendement pour la période de rendement ¹⁾	25 ^e centile et moins	50 ^e centile	75 ^e centile et plus

- 1) Suppose le réinvestissement des distributions ou des dividendes. Les paiements se situant entre le seuil et le maximum sont calculés selon une interpolation linéaire en fonction des niveaux correspondants de rendement total pour les porteurs de parts. Se reporter à la page 55 pour des précisions sur le groupe de comparaison en matière de rendement.

RÉMUNÉRATION INCITATIVE À LONG TERME VERSÉE EN 2024

POSTE	RÉMUNÉRATION INCITATIVE À LONG TERME POUR 2024			
	En pourcentage du salaire	Parts de fiducie liées au rendement ¹⁾	Parts incessibles ¹⁾	Total
Président du conseil	215 %	1 720 153 \$	430 033 \$	2 150 186 \$
Présidente et chef de la direction	270	1 512 141	378 040	1 890 181
Première vice-présidente et chef des finances	95	304 020	76 010	380 030
Première vice-présidente et chef du contentieux	100	320 038	80 010	400 048
Premier vice-président, Activités nationales	56	160 019	39 995	200 014

- 1) La valeur des parts de fiducie liées au rendement et la valeur des parts incessibles sont calculées selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution, soit 20,51 \$.

RÉSULTATS RELATIFS AUX PARTS DE FIDUCIE LIÉES AU RENDEMENT POUR 2021 ET 2022

Les droits rattachés aux parts de fiducie liées au rendement attribuées aux membres de la haute direction visés pour 2021 et 2022, ainsi que les équivalents de distributions correspondants, ont été acquis le 6 décembre 2024 et le 20 février 2025, respectivement, sous réserve d'un ajustement selon un coefficient multiplicateur de rendement établi en fonction du rendement total pour les porteurs de parts relatif de Allied par rapport à celui de son groupe de comparaison en matière de rémunération pour la période de rendement en cause.

Les critères de rendement établis au moment de l'attribution à l'égard des parts de fiducie liées au rendement de 2021 et de 2022 ainsi que les résultats obtenus pour la période de rendement visée sont présentés ci-dessous.

EXERCICE	Critère de rendement	Période de rendement	COEFFICIENT DE RENDEMENT			Résultat
			Seuil (coefficients de 50 %)	Cible (coefficients de 100 %)	Maximum (coefficients de 150 %)	
2021	Rendement total pour les porteurs de parts relatif de Allied par rapport à son groupe de comparaison pour la période de rendement ¹⁾	1 ^{er} janvier 2022 - 30 novembre 2024 ²⁾	25 ^e centile et moins	50 ^e centile	75 ^e centile et plus	Seuil
2022	Rendement total pour les porteurs de parts relatif de Allied par rapport à celui des entités du groupe de comparaison au cours de la période de rendement ¹⁾	1 ^{er} janvier 2022 - 31 décembre 2024	25 ^e centile et moins	50 ^e centile	75 ^e centile et plus	Seuil

- 1) Le rendement total pour les porteurs de parts relatif suppose le réinvestissement des distributions ou des dividendes. Le groupe de comparaison pour les parts de fiducie liées au rendement de 2021 et de 2022 est composé des mêmes sociétés immobilières et fiducies de placement immobilier que le groupe de comparaison en matière de rémunération. Se reporter à la page 55 pour des précisions sur le groupe de comparaison en matière de rémunération.
- 2) En raison du passage à un nouveau programme de rémunération qui prévoit une attribution incitative à long terme prospective au début d'une période de rendement plutôt qu'à la fin, les parts de fiducie liées au rendement relatives à l'exercice 2021 ont été attribuées en février 2022 selon une période de 35 mois allant du 1^{er} janvier 2022 au 30 novembre 2024. Ainsi, les parts de fiducie liées au rendement ont pu être réglées et les droits qui y sont rattachés ont pu être acquis avant le 31 décembre 2024 (soit à la fin de la troisième année suivant l'année de l'attribution de la rémunération), comme l'exige le régime de parts de fiducie inaccessibles et parts de fiducie liées au rendement.

Compte tenu de ces résultats, les fiduciaires, sur la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ont approuvé un coefficient multiplicateur de rendement de 50 % pour les parts de fiducie liées au rendement de 2021 et de 2022. Par conséquent, 50 % des parts de fiducie liées au rendement attribuées aux membres de la haute direction visés pour 2021 et 2022, ainsi que les équivalents de distributions correspondants, dont les droits n'ont pas été acquis, ont été annulés. Les droits rattachés au reliquat des parts de fiducie liées au rendement ont été acquis, et les parts ont été réglées en espèces.

Dans le tableau ci-dessous, les résultats relatifs aux parts de fiducie liées au rendement pour 2021 et 2022 attribuées aux membres de la haute direction visés sont comparés avec les attributions initiales. Par comparaison, la valeur réalisée du versement des parts de fiducie liées au rendement de 2021 et de 2022 à la date d'acquisition des droits correspond à environ 26,4 % et 25,2 % de leur valeur à la date d'attribution, respectivement.

RÉSULTATS RELATIFS AUX PARTS DE FIDUCIE LIÉES AU RENDEMENT

POSTE	Exercice	Parts de fiducie liées au rendement attribuées	Valeur à la date d'attribution ¹⁾	Parts de fiducie liées au rendement détenues avant l'ajustement du coefficient de rendement ²⁾	Coefficient de rendement appliqué	Parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis	Valeur de paiement réalisée ³⁾	Écart entre la valeur à l'attribution et la valeur de paiement réalisée ³⁾
Président du conseil	2021	32 639	1 443 949 \$	41 912	50 %	20 956	380 561 \$	(1 063 388) \$
	2022	32 639	1 443 949	42 660	50	21 330	364 316	(1 079 633)
Présidente et chef de la direction	2021	6 510	288 002	8 359	50	4 179	75 891	(212 111)
	2022	6 510	288 002	8 509	50	4 254	72 658	(215 344)
Première vice-présidente et chef des finances	2021	940	41 586	1 207	50	603	10 950	(30 636)
	2022	1 627	71 978	2 126	50	1 063	18 156	(53 822)
Première vice-présidente et chef du contentieux	2021	1 175	51 982	1 508	50	754	13 693	(38 289)
	2022	4 069	180 013	5 318	50	2 659	45 416	(134 597)
Premier vice-président, Activités nationales	2021	1 085	48 000	1 393	50	696	12 639	(35 361)
	2022	1 627	71 978	2 126	50	1 063	18 156	(53 822)

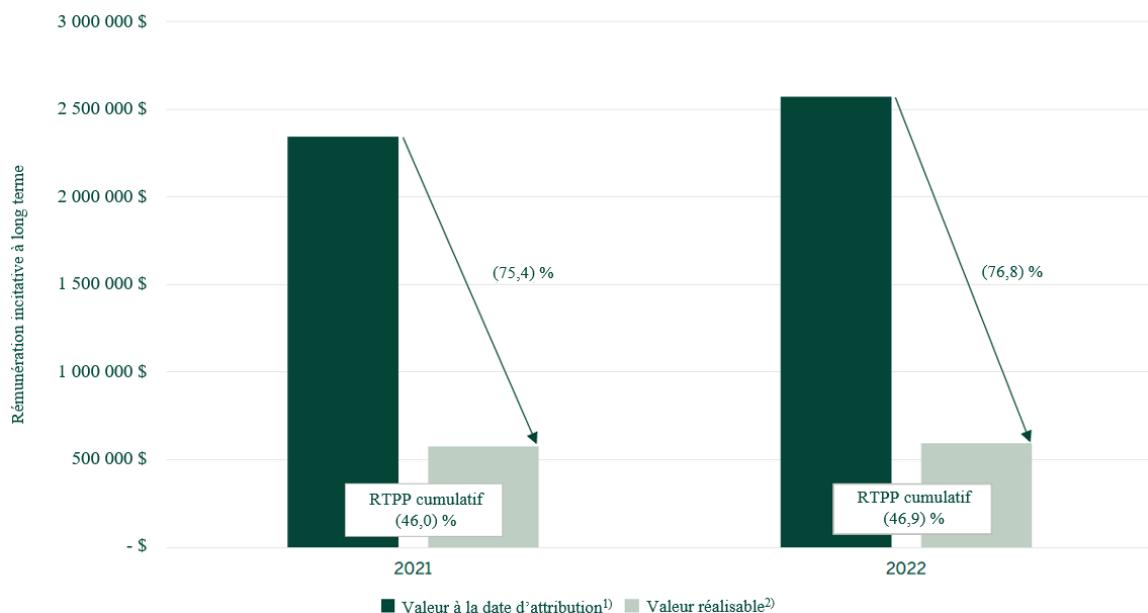
1) La valeur des parts de fiducie liées au rendement à la date d'attribution est établie selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant l'attribution, soit 44,24 \$.

2) Comprend les parts de fiducie liées au rendement reçues à titre d'équivalents de distributions avant l'application du coefficient de rendement de 50 %.

3) La valeur de paiement réalisée des parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis a été calculée selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits de chaque attribution, soit 18,16 \$ pour les parts de fiducie liées au rendement de 2021 et 17,08 \$ pour les parts de fiducie liées au rendement de 2022.

RÉSULTATS RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE À LONG TERME POUR 2021 ET 2022

Dans les graphiques ci-après, la valeur à la date d'attribution de la rémunération incitative à long terme de 2021 et de 2022 des membres de la haute direction visés (composée de parts de fiducie liées au rendement et de parts incessibles), ainsi que la valeur réelle de cette rémunération qui a été réalisée ou qui demeure réalisable à la date d'acquisition des droits pour les parts de fiducie liées au rendement de 2021 et de 2022, respectivement, sont présentées par rapport au rendement total pour les porteurs de parts (le « RTPP ») cumulatif pour la période de rendement applicable aux parts de fiducie liées au rendement, en supposant le réinvestissement des distributions le jour de leur versement.



- 1) La valeur des parts incessibles et des parts de fiducie liées au rendement à la date d'attribution est établie selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant l'attribution, soit 44,24 \$.
- 2) La valeur réalisable des parts incessibles et des parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis a été calculée selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits de chaque attribution de parts de fiducie liées au rendement, soit 18,16 \$ pour celles de 2021 et 17,08 \$ pour celles de 2022.

Les résultats relatifs à la rémunération incitative à long terme de 2021 et de 2022 des membres de la haute direction visés démontrent l'alignement de la rémunération incitative à long terme de Allied sur les intérêts des porteurs de parts. La valeur de la rémunération incitative à long terme de 2021 et de 2022 à la date d'acquisition des droits applicable aux parts de fiducie liées au rendement représente une baisse d'environ 75,4 % et 76,8 %, respectivement, par rapport à leur valeur à la date d'attribution, comparativement à une baisse du rendement total pour les porteurs de parts cumulatif de 46,0 % et de 46,9 %, respectivement, pour la période de rendement en cause.

Se reporter également à la rubrique « Alignement de la rémunération de la chef de la direction sur les intérêts des porteurs de parts » à la page 80 pour obtenir de l'information permettant de comparer la rémunération directe totale cible de la chef de la direction avec la valeur réelle de sa rémunération directe totale qui a été réalisée ou qui demeure réalisable au 31 décembre 2024, ainsi qu'avec le rendement total pour les porteurs de parts moyen durant la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2024.

RÉGIME DE PARTS DE FIDUCIE INCESSIBLES ET DE PARTS DE FIDUCIE LIÉES AU RENDEMENT

Allied a adopté un régime de parts de fiducie incessibles et de parts de fiducie liées au rendement (le « régime ») en décembre 2021 pour compléter son régime de parts incessibles. Le régime, qui prévoit l'attribution de parts de fiducie liées au rendement et de parts de fiducie incessibles (collectivement, les « *parts visées par le régime* ») à certains employés clés, est conçu pour offrir des possibilités de rémunération aux membres du personnel clés de Allied qui favorisent un meilleur arrimage de leurs intérêts à la réussite de Allied et aux intérêts des porteurs de parts. Il vise également à améliorer la capacité de Allied à recruter, à maintenir en poste et à motiver les membres du personnel clés et à récompenser les rendements élevés.

Le tableau qui suit résume les principales caractéristiques du régime.

RÉGIME DE PARTS DE FIDUCIE INCESSIBLES ET DE PARTS DE FIDUCIE LIÉES AU RENDEMENT

Participants	Les dirigeants et certains employés de Allied ou de sociétés du même groupe sont admissibles au régime.
Administration du régime	Le régime est administré par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, qui formule des recommandations au conseil relativement aux attributions de parts visées par le régime, notamment en ce qui a trait au droit de participation, à l'acquisition des droits, au règlement des parts, aux critères de rendement et au coefficient d'ajustement du rendement applicable aux attributions.
Type d'attribution	Les parts visées par le régime constituent des droits permettant de recevoir l'équivalent en espèces de la juste valeur marchande des parts de Allied, calculé à la date d'acquisition des droits conformément au régime. Les parts visées par le régime sont soumises aux conditions d'acquisition des droits et de règlement, aux critères de rendement et aux coefficients d'ajustement établis par le conseil au moment de l'attribution, et des équivalents de distributions sont accumulés sous forme de parts supplémentaires à la date de distribution en espèces mensuelle sur les parts.
Période de rendement/période de restriction	La convention d'attribution relative à chaque attribution de parts de fiducie liées au rendement précise une période de rendement applicable à l'attribution. Il est prévu que cette période de rendement sera d'une durée de trois ans commençant le 1 ^{er} janvier de l'année pour laquelle la rémunération à long terme est attribuée.
Acquisition des droits	La convention d'attribution relative à chaque attribution de parts de fiducie incessibles précise une période de restrictions applicable à l'attribution. Il est prévu que cette période de restriction sera d'une durée de trois ans commençant le 1 ^{er} janvier de l'année pour laquelle la rémunération à long terme est attribuée. En 2024, chaque membre de la haute direction visé a choisi de recevoir la tranche de sa rémunération à long terme dont l'acquisition des droits est fondée sur l'écoulement du temps sous forme de parts incessibles plutôt que sous forme de parts de fiducie incessibles.
	Les droits rattachés aux parts visées par le régime sont acquis à la date établie au moment de l'attribution, sous réserve des modalités d'acquisition prévues dans la convention d'acquisition applicable. La date d'acquisition des droits rattachés aux parts visées par le régime correspond au 20 février suivant la fin de la période de rendement ou de la période de restriction applicable à l'attribution, ou à toute autre date fixée par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures au moment de l'attribution.
	Les parts de fiducie liées au rendement sont soumises à des critères de rendement établis par le conseil, suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, au moment de l'attribution. Le coefficient d'ajustement du rendement déterminé par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures (en fonction du respect des critères de rendement prévus par la convention d'attribution applicable) sera multiplié par le nombre de parts de fiducie liées au rendement (y compris les équivalents de distributions correspondants) détenues à la date d'acquisition des droits afin de déterminer le nombre de parts de fiducie liées au rendement dont les droits seront acquis. Toute part de fiducie liée au rendement dont les droits ne sont pas acquis en raison de l'application d'un coefficient d'ajustement du rendement inférieur à la cible sera annulée.
	Le régime renferme des dispositions qui prévoient l'acquisition des droits ou la déchéance des droits rattachés aux parts visées par le régime au cours de périodes précises lorsqu'il est mis fin à l'emploi de l'employé et autorise la chef de la direction, à son appréciation, à modifier les modalités d'acquisition des droits et de règlement des parts visées par le régime dans certains cas lorsqu'il est mis fin à l'emploi de l'employé. Pour obtenir des précisions sur ces dispositions, se reporter à la rubrique « Cessation d'emploi ou changement de contrôle » à la page 89.

Règlement	Les parts visées par le régime dont les droits ont été acquis ainsi que tous les équivalents de distribution connexes seront réglés en espèces dans les 30 jours suivant l'acquisition des droits, pourvu que le règlement des parts visées par le régime dont les droits ont été acquis n'ait en aucun cas lieu après le 31 décembre de la troisième année suivant l'année au cours de laquelle les parts visées par le régime ont été attribuées.
Transfert/cession	Les parts visées par le régime ne sont transférables ou cessibles que par testament ou conformément aux lois en matière de dévolution successorale.

RÉGIME DE PARTS INCESSIBLES

En mars 2010, Allied a adopté le régime de parts incessibles. Le régime de parts incessibles, qui prévoit l'attribution de parts (les « *parts incessibles* ») à certains employés clés et à certains fiduciaires, vise les objectifs suivants : favoriser le maintien en poste à long terme de certains employés clés, offrir des possibilités de rémunération à des employés clés de Allied qui favorisent l'arrimage durable de leurs intérêts à la réussite de Allied et aux intérêts des porteurs de parts, et ajouter à la rémunération totale offerte par Allied une composante qui appuie le recrutement de membres du personnel clés.

Le tableau qui suit résume les principales caractéristiques du régime de parts incessibles.

RÉGIME DE PARTS INCESSIBLES

Participants	Les fiduciaires, les dirigeants et certains employés de Allied ou de sociétés du même groupe sont admissibles au régime.
Administration du régime	Le régime de parts incessibles est administré par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, qui formule des recommandations au conseil relativement aux attributions de parts incessibles, notamment en ce qui a trait au droit de participation, à l'acquisition des droits et à la date de libération applicable aux attributions.
Type d'attribution	<p>Le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures établit le nombre de parts incessibles qui seront attribuées à chaque employé et à chaque fiduciaire, aux fins d'approbation par le conseil. Ainsi, le comité tient compte des objectifs précis du régime de parts incessibles.</p> <p>Les parts incessibles sont achetées sur le marché libre. Les employés et les fiduciaires qui se voient attribuer des parts incessibles ont le droit d'exercer les voix qui y sont rattachées et de recevoir des distributions à compter de la date d'attribution.</p>
Acquisition des droits	<p>L'acquisition des droits dans le cadre du régime de parts incessibles signifie que les parts ne sont pas frappées de déchéance.</p> <p>Les droits rattachés aux parts incessibles attribuées aux fiduciaires non membres de la direction sont immédiatement acquis.</p> <p>Les droits rattachés aux parts incessibles attribuées aux employés sont acquis à raison du tiers à chacun des trois anniversaires suivant la date d'attribution.</p> <p>Le régime de parts incessibles renferme des dispositions qui prévoient l'acquisition des droits ou la déchéance des droits rattachés aux parts incessibles au cours de périodes précises s'il est mis fin à l'emploi de l'employé et autorise la chef de la direction, à son appréciation, à devancer la date de libération et l'acquisition des droits rattachés aux parts incessibles dans certains cas lorsqu'il est mis fin à l'emploi de l'employé. Pour obtenir des précisions sur ces dispositions, se reporter à la rubrique « Cessation d'emploi ou changement de contrôle » à la page 89.</p>
Libération	Les parts incessibles ne peuvent être vendues, gérées d'une hypothèque ou aliénées de toute autre façon pendant une période de six ans suivant la date d'attribution sans l'approbation expresse du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures; toutefois, dans le cas d'un fiduciaire qui n'est pas membre de la direction, la date de libération sera automatiquement devancée à la date à laquelle cette personne cessera d'exercer des fonctions de fiduciaire de Allied.
Transfert/cession	Les parts incessibles ne sont transférables ou cessibles que par testament ou conformément aux lois en matière de dévolution successorale.

PROFILS DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2024



M. Emory est le fondateur et président du conseil et, jusqu'en mai 2023, était président et chef de la direction de Allied. Il est actif dans le secteur de l'immobilier commercial depuis 1988. Auparavant, M. Emory était associé au sein du cabinet d'avocats Aird & Berlis LLP, spécialisé en financement de sociétés et en financement immobilier. Il siège également au conseil de EQB Inc. et de la Banque Équitable.

MICHAEL R. EMORY

Président du conseil¹⁾

RÉSIDENCE : TORONTO (ONTARIO) CANADA
ANNÉES DE SERVICE : 23 ANS
ÂGE : 69

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2024

	VARIABLE (75,9 %)				TOTAL
	Salaire de base	Prime incitative annuelle	Attribution dans le cadre d'un régime incitatif à long terme	Autre rémunération	
1 000 000 \$	1 152 360 \$	2 150 186 \$	50 000 \$	4 352 546 \$	
(en pourcentage de la rémunération totale gagnée²⁾					
23,0 %	26,5 %	49,4 %	1,1 %	100 %	

VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPIRE EST EXERCÉE³⁾

EXIGENCE MINIMALE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS⁴⁾

Parts cessibles	Parts inaccessibles	Total	Multiple du salaire de base	Exigence	Multiple du salaire de base	En bonne voie/satisfait à l'exigence
21 897 303 \$	1 846 528 \$	23 743 831 \$	23,7x	6 000 000 \$	6x	Satisfait à l'exigence

- 1) Un élément clé du plan de relève des membres de la haute direction de Allied a été la transition de M. Emory de son poste de président et chef de la direction à celui de président du conseil en mai 2023. À titre de président du conseil, M. Emory est notamment responsable de diriger, en collaboration avec la chef de la direction et les fiduciaires, l'élaboration, l'amélioration et le respect continu de la vision, de la mission et de la culture de Allied. Étant donné le rôle crucial que M. Emory a joué dans la fondation de Allied et le leadership qu'il exerce depuis que Allied est une société ouverte (depuis 2003), le conseil estime que la fonction de président du conseil est essentielle pour assurer une transition efficace du leadership qui soit alignée sur les intérêts des porteurs de parts.
- 2) La rémunération directe totale cible de M. Emory à titre de président du conseil pour 2024 est identique à sa rémunération directe totale cible de 2023 dans cette même fonction et dans son ancien rôle de président et chef de la direction. Pour établir la rémunération de M. Emory à titre de président du conseil, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures et le conseil ont tenu compte de son ancienneté, de son statut de dirigeant de tout premier plan dans le secteur immobilier canadien, de sa contribution continue à la réussite de Allied et de la proposition de valeur unique qu'il apporte à cette fonction, compte tenu du rôle indispensable qu'il joue en matière d'orientation stratégique et de mentorat auprès de l'équipe de direction dans un contexte économique difficile.
- 3) La valeur marchande des parts est déterminée en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. Ne tient pas compte de la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie inaccessibles et des options, puisqu'elles ne sont pas admissibles aux fins du respect de l'exigence de propriété de parts applicable aux membres de la haute direction.
- 4) M. Emory doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à six fois son salaire de base actuel, à titre de président du conseil de Allied. Au 13 mars 2025, M. Emory satisfaisait à cette exigence. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les membres de la haute direction » à la page 58.



M^{me} Williams est présidente et chef de la direction ainsi que fiduciaire de Allied. Elle s'est jointe à Allied en 2015 et a occupé le poste de vice-présidente directrice et chef des finances jusqu'en mai 2023. M^{me} Williams a entrepris sa carrière chez Arthur Andersen, où elle a obtenu le titre de comptable agréée en 2001 alors qu'elle travaillait dans les secteurs de l'assurance et de l'évaluation. Elle a poursuivi sa carrière en assumant des responsabilités croissantes au sein de Magna International, Canwest Broadcasting/Shaw Media et Dream Unlimited. M^{me} Williams a obtenu son diplôme de l'Université de Toronto et est comptable professionnelle agréée et comptable agréée.

CECILIA C. WILLIAMS

Présidente et chef de la direction

RÉSIDENCE : TORONTO (ONTARIO) CANADA
ANNÉES DE SERVICE : 10 ANS
ÂGE : 48

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2024

VARIABLE (78,6 %)				
Salaire de base	Prime incitative annuelle	Attribution dans le cadre d'un régime incitatif à long terme	Autre rémunération	TOTAL
700 000 \$	806 652 \$	1 890 181 \$	35 000 \$	3 431 833 \$
(en pourcentage de la rémunération totale gagnée)				
20,4 %	23,5 %	55,1 %	1,0 %	100 %

VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE EST EXERCÉE¹⁾

EXIGENCE MINIMALE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS²⁾

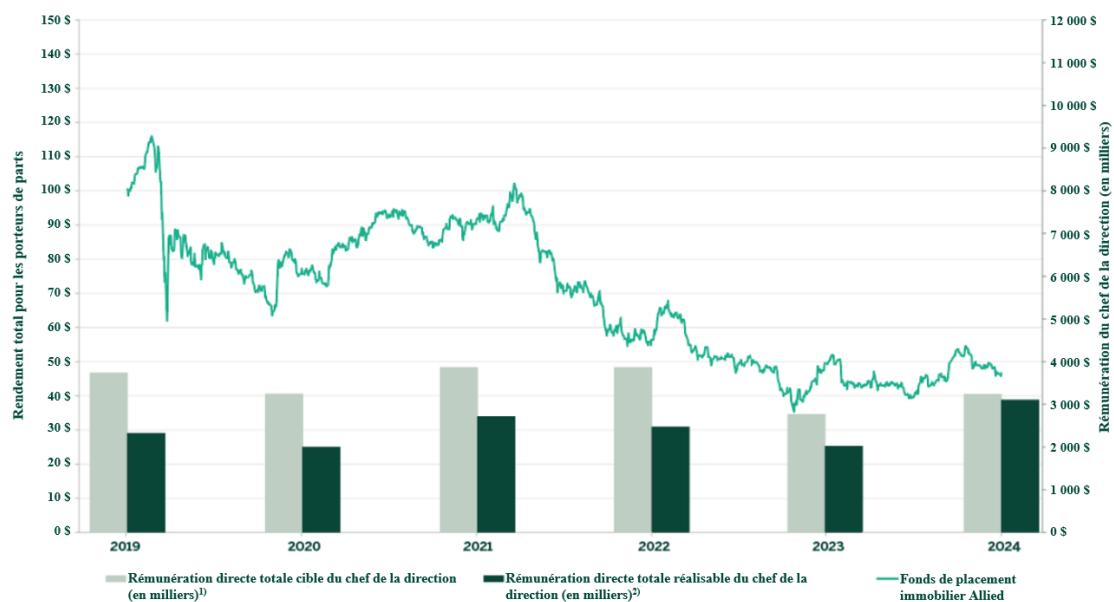
Parts cessibles	Parts incessibles	Total	Multiple du salaire de base	Exigence	Multiple du salaire de base	En bonne voie/satisfait à l'exigence
403 494 \$	1 139 005 \$	1 542 499 \$	2,1x	2 250 000 \$	3x	En bonne voie

- 1) La valeur marchande des parts est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. Ne tient pas compte de la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie incessibles et des options, puisqu'elles ne sont pas admissibles aux fins du respect de l'exigence de propriété de parts applicable aux membres de la haute direction.
- 2) M^{me} Williams doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à trois fois son salaire de base sur une période de cinq ans, à titre de présidente et chef de la direction de Allied. Son salaire de base pour 2025 s'élève à 750 000 \$. Elle a jusqu'en mai 2028 pour satisfaire à cette exigence. Au 13 mars 2025, elle était en bonne voie d'accumuler le nombre de parts requis pour satisfaire à l'exigence dans le délai de cinq ans. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts pour les membres de la haute direction » à la page 58.

ALIGNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DE LA CHEF DE LA DIRECTION SUR LES INTÉRÊTS DES PORTEURS DE PARTS

L'un des objectifs prioritaires que le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures prend en considération au moment d'examiner la rémunération des membres de la haute direction est d'harmoniser les intérêts financiers des membres de la haute direction avec ceux des porteurs de parts.

Le graphique suivant établit une comparaison entre la valeur de la rémunération directe totale cible du chef de la direction pour l'exercice indiqué et la valeur réelle de la rémunération directe totale réalisée ou réalisable découlant des attributions au cours de cette même année au 31 décembre 2024, ainsi qu'avec le rendement total pour les porteurs de parts cumulatif pour un placement de 100 \$ dans des parts pour la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2024, en supposant le réinvestissement de toutes les distributions en espèces le jour de leur versement.



- 1) La rémunération directe totale cible comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle cible et les mesures incitatives à long terme cibles pour l'exercice indiqué.
- 2) La rémunération directe totale réalisable comprend le salaire de base et la prime incitative annuelle reçus au cours de l'exercice, ainsi que la valeur marchande des parts de fiducie incessibles et des parts de fiducie liées au rendement attribuées au chef de la direction pour cet exercice (calculée, pour les parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis, en fonction de la valeur de paiement réalisée à la date d'acquisition des droits et, dans tous les autres cas, en fonction du cours de clôture des parts à la TSX au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$, en supposant un paiement à la cible (fondé sur un coefficient de rendement de 100 %) pour les parts de fiducie liées au rendement dont les droits n'ont pas encore été acquis). Toutes les options étaient « hors du cours » et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2024.

Les FPI du secteur des immeubles de bureaux ont été touchées de manière disproportionnée par divers facteurs, notamment l'incertitude économique, l'inflation, la fluctuation des taux d'intérêt et le sentiment général entourant le secteur des immeubles de bureaux. La rémunération directe totale cible du chef de la direction présentait une corrélation modérée avec le rendement total pour les porteurs de parts durant la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2024. Toutefois, la rémunération directe totale du chef de la direction qui a été réalisée ou qui demeure réalisable est directement influencée par le rendement du cours des parts de Allied, ce qui aligne ses intérêts sur ceux des porteurs de parts.

* Les renseignements sur la rémunération présentés dans la présente rubrique couvrent le rôle de M. Emory à titre de chef de la direction de 2020 à 2022, ainsi que celui de Mme Williams à titre de chef de la direction en 2023 et 2024. Pour l'année 2023, les renseignements relatifs à Mme Williams tiennent également compte de ses fonctions antérieures de vice-présidente directrice et chef des finances jusqu'à sa transition au poste de chef de la direction le 2 mai 2023.

En 2024, environ 59 % de la rémunération cible de la chef de la direction a été attribuée sous forme de mesures incitatives à long terme fondées sur des titres de participation, dont la valeur à la date d'attribution différera de la valeur réelle réalisée selon le cours des parts de Allied et les critères de rendement applicables.

Les attributions de parts de fiducie liées au rendement et de parts incessibles sont directement corrélées au cours des parts de Allied et sont donc alignées sur le rendement pour les porteurs de parts. De plus, les parts de fiducie liées au rendement attribuées depuis 2021 font l'objet, à l'échéance, à un ajustement fondé sur le rendement total pour les porteurs de parts relatif de Allied comparativement à celui des entités du groupe de comparaison en matière de rendement. Veuillez vous reporter à la rubrique « Résultats relatifs aux parts de fiducie liées au rendement pour 2021 et 2022 » à la page 73 pour obtenir des renseignements sur l'acquisition des droits et la valeur de paiement réalisée correspondant aux parts de fiducie liées au rendement pour 2021 et 2022 attribuées à M. Emory à titre de chef de la direction comparativement à leur valeur à la date d'attribution.

Dans le tableau ci-dessous, les résultats relatifs à la rémunération du chef de la direction sont également comparés à la valeur pour les porteurs de parts, qui correspond à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les parts effectué le premier jour de l'exercice indiqué au 31 décembre 2024, en présumant que les distributions ont été réinvesties. En moyenne, la valeur de la rémunération directe totale cible attribuée au chef de la direction au cours des cinq derniers exercices, qui a été réalisée (ou qui demeure réalisable) au 31 décembre 2024, est de 27,1 % inférieure à la valeur de la rémunération directe cible. Quant au rendement total pour les porteurs de parts moyen pour les exercices indiqués, il est d'environ 33,0 % inférieur au placement initial.

Exercice	Président et chef de la direction	Rémunération directe totale cible ¹⁾	Valeur de la rémunération directe totale réalisable au 31 décembre 2024 ²⁾	Valeur de 100 \$		
				Période	Président et chef de la direction ³⁾	Porteur de parts ⁴⁾
2020	Michael Emory	3 230 005 \$	1 988 602 \$	1 ^{er} janv. 2020 au 12 déc. 2024	61,6 \$	46,3 \$
2021	Michael Emory	3 847 447	2 697 380	1 ^{er} janv. 2021 au 12 déc. 2024	70,1	61,3
2022	Michael Emory	3 847 447	2 461 118	1 ^{er} janv. 2022 au 12 déc. 2024	64,0	50,7
2023	Cecilia C. Williams ⁵⁾	2 751 367	2 005 574	1 ^{er} janv. 2023 au 12 déc. 2024	72,9	82,6
2024	Cecilia C. Williams	3 220 181	3 087 179	1 ^{er} janv. 2024 au 12 déc. 2024	95,9	94,1
Moyenne					72,9 \$	67,0 \$

- 1) La rémunération directe totale cible comprend le salaire de base, la prime incitative annuelle cible et les mesures incitatives à long terme cibles pour l'exercice indiqué.
- 2) La rémunération directe totale réalisable comprend le salaire de base et la prime incitative annuelle reçus au cours de l'exercice indiqué, ainsi que la valeur marchande des parts incessibles et des parts de fiducie liées au rendement attribuées au chef de la direction pour l'exercice indiqué au 31 décembre 2024 (calculée, pour les parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis, en fonction de la valeur de paiement réalisée à la date d'acquisition des droits et, dans tous les autres cas, en fonction du cours de clôture des parts à la TSX au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$, en supposant un paiement à la cible (fondé sur un coefficient de rendement de 100 %) pour les parts de fiducie liées au rendement dont les droits n'ont pas encore été acquis). Toutes les options étaient « hors du cours » et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2024.
- 3) Représente la valeur réelle réalisée (ou réalisable) au 31 décembre 2024 pour chaque tranche de 100 \$ attribuée au chef de la direction en rémunération directe totale cible au cours de l'exercice indiqué, calculée de la façon décrite ci-dessus.
- 4) Représente la valeur cumulative au 31 décembre 2024 d'un placement de 100 \$ dans des parts le premier jour de l'exercice indiqué, en présumant que les distributions ont été réinvesties.
- 5) Mme Williams est devenue présidente et chef de la direction le 2 mai 2023. La rémunération directe totale cible pour 2023 comprend la rémunération calculée proportionnellement pour ses fonctions antérieures de vice-présidente directrice et chef des finances de Allied.

Veuillez vous reporter à la rubrique « Information complémentaire – Graphique de rendement des parts » à la page 94 pour obtenir de l'information permettant de comparer la valeur à la date d'attribution de la rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés au cours de la même période avec la valeur réelle de cette rémunération qui a été réalisée ou qui demeure réalisable au 31 décembre 2024, ainsi qu'avec le rendement total pour les porteurs de parts cumulatif, le rendement total cumulatif de l'indice de rendement total composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des fiducies de placement immobilier S&P/TSX et le rendement total pour les porteurs de parts cumulatif de certaines FPI dans le secteur des immeubles de bureaux.



M^{me} Mahalingam est première vice-présidente et chef des finances de Allied depuis mai 2023. Elle a occupé des fonctions à responsabilités croissantes depuis son arrivée au sein de Allied en 2016, après avoir travaillé pour Skyline Commercial and Retail REIT, SmartCentres REIT et Groupe immobilier Oxford. M^{me} Mahalingam est diplômée de la Toronto Metropolitan University et porte les titres de CPA et CMA.

NANTHINI MAHALINGAM

Première vice-présidente et chef des finances

RÉSIDENCE : RICHMOND HILL (ONTARIO)
CANADA

ANNÉES DE SERVICE : 8 ANS

ÂGE : 54

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2024

Salaire de base	VARIABLE (60,5 %)				TOTAL
	Prime incitative annuelle	Attribution dans le cadre d'un régime incitatif à long terme	Autre rémunération		
400 000 \$	263 182 \$	380 030 \$	20 000 \$		1 063 212 \$
(en pourcentage de la rémunération totale gagnée)					
37,6 %	24,8 %	35,7 %	1,9 %		100 %

VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE EST EXERCÉE¹⁾

EXIGENCE MINIMALE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS²⁾

Parts cessibles	Parts incessibles	Total	Multiple du salaire de base	Exigence	Multiple du salaire de base	En bonne voie/satisfait à l'exigence
191 694 \$	214 793 \$	406 487 \$	0,9x	440 000 \$	1x	En bonne voie

- 1) La valeur marchande des parts est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. Ne tient pas compte de la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie incessibles et des options, puisqu'elles ne sont pas admissibles aux fins du respect de l'exigence de propriété de parts applicable aux membres de la haute direction.
- 2) M^{me} Mahalingam doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à son salaire de base sur une période de cinq ans, à titre de membre de la haute direction visé de Allied. Le salaire de base de M^{me} Mahalingam pour 2025 s'élève à 440 000 \$. Elle est devenue une membre de la haute direction visée en 2024 et sera assujettie à cette exigence en mars 2029. Au 13 mars 2025, M^{me} Mahalingam était en bonne voie d'accumuler le nombre de parts requis pour satisfaire à l'exigence dans le délai de cinq ans. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les membres de la haute direction » à la page 58.



M^{me} Miatello est première vice-présidente et chef du contentieux de Allied. Elle est responsable de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie juridique de Allied, ainsi que des conseils fournis à l'équipe de la haute direction et au conseil des fiduciaires. À titre de chef du contentieux, M^{me} Miatello supervise les équipes responsables des questions juridiques, des acquisitions et de la documentation relative aux baux, en plus d'appuyer plusieurs équipes au sein de l'organisation. Avant de se joindre à Allied, elle était associée chez Aird & Berlis LLP, où sa pratique portait principalement sur le droit des sociétés, le droit commercial et le droit des valeurs mobilières. M^{me} Miatello est titulaire d'un baccalauréat en droit (LL. B.) de la University of Western Ontario.

ANNE E. MIATELLO

Première vice-présidente et chef du contentieux

RÉSIDENCE : TORONTO (ONTARIO) CANADA
ANNÉES DE SERVICE : 4 ANS

ÂGE : 61

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2024

Salaire de base	VARIABLE (62,9 %)				TOTAL
	Prime incitative annuelle	Attribution dans le cadre d'un régime incitatif à long terme	Autre rémunération		
400 000 \$	311 033 \$	400 048 \$	20 000 \$		1 131 081 \$
(en pourcentage de la rémunération totale gagnée)					
35,4 %	27,5 %	35,4 %	1,7 %		100 %

VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE EST EXERCÉE¹⁾

EXIGENCE MINIMALE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS²⁾

Parts cessibles	Parts incessibles	Total	Multiple du salaire de base	Exigence	Multiple du salaire de base	En bonne voie/satisfait à l'exigence
34 923 \$	212 016 \$	246 939 \$	0,6x	400 000 \$	1x	En bonne voie

- 1) La valeur marchande des parts est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. Ne tient pas compte de la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie incessibles et des options, puisqu'elles ne sont pas admissibles aux fins du respect de l'exigence de propriété de parts applicable aux membres de la haute direction.
- 2) M^{me} Miatello doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à son salaire de base sur une période de cinq ans, à titre de membre de la haute direction visé de Allied. M^{me} Miatello est devenue une membre de la haute direction visée pour en 2023 et sera assujettie à cette exigence en mars 2028. Au 13 mars 2025, elle était en bonne voie d'accumuler le nombre de parts requis pour satisfaire à l'exigence dans le délai de cinq ans. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les membres de la haute direction » à la page 58.



M. Mackay est premier vice-président, Activités nationales de Allied. Il supervise les équipes responsables des opérations de portefeuille, de la gestion des actifs et de la durabilité environnementale, ainsi que des programmes de sécurité et de sécurité des personnes soutenant l'ensemble du portefeuille national de Allied. Avant de se joindre à Allied en septembre 2018, il a occupé des postes au sein de Timbercreek Asset Management et RioCan REIT. M. Mackay possède une vaste expérience dans les domaines des acquisitions, de la gestion d'actifs et de l'exploitation. Il est diplômé de la University of British Columbia et de la University of Western Ontario.

J.P. MACKAY

Premier vice-président, Activités nationales

RÉSIDENCE : TORONTO (ONTARIO) CANADA

ANNÉES DE SERVICE : 6 ANS

ÂGE : 41

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION EN 2024

Salaire de base	VARIABLE (52,3 %)			TOTAL
	Prime incitative annuelle	Attribution dans le cadre d'un régime incitatif à long terme	Autre rémunération	
360 000 \$	215 330 \$	200 014 \$	18 000 \$	793 344 \$
(en pourcentage de la rémunération totale gagnée)				
45,4 %	27,1 %	25,2 %	2,3 %	100 %

VALEUR MARCHANDE DES PARTS QUI SONT DÉTENUES EN PROPRIÉTÉ VÉRITABLE OU SUR LESQUELLES UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE EST EXERCÉE¹⁾

EXIGENCE MINIMALE EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ DE PARTS²⁾

Parts cessibles	Parts incessibles	Total	Multiple du salaire de base	Exigence	Multiple du salaire de base	En bonne voie/satisfait à l'exigence
1 913 \$	141 205 \$	143 118 \$	0,4x	400 000 \$	1x	En bonne voie

- 1) La valeur marchande des parts est établie en multipliant le nombre de parts par le cours de clôture des parts à la TSX le 13 mars 2025, soit 16,63 \$. Ne tient pas compte de la valeur des parts de fiducie liées au rendement, des parts de fiducie incessibles et des options, puisqu'elles ne sont pas admissibles aux fins du respect de l'exigence de propriété de parts applicable aux membres de la haute direction.
- 2) M Mackay doit atteindre l'objectif en matière de propriété de titres de participation correspondant à son salaire de base sur une période de cinq ans, à titre de membre de la haute direction visé de Allied. Son salaire de base pour 2025 s'élève à 400 000 \$. M. Mackay est devenu un membre de la haute direction visé en 2024 et sera assujetti à cette exigence en mars 2029. Au 13 mars 2025, il était en bonne voie d'accumuler le nombre de parts requis pour satisfaire à l'exigence dans le délai de cinq ans. Se reporter à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété de parts par les membres de la haute direction » à la page 58.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente des renseignements sur la rémunération touchée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 et des deux exercices précédents. Pour connaître la rémunération qui leur a été versée au cours des exercices antérieurs, veuillez consulter les circulaires d'information de la direction de Allied qui ont été déposées sur SEDAR, à l'adresse www.sedarplus.ca.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des parts ¹⁾	Régimes incitatifs non fondés sur des titres de participation ²⁾	Autre rémunération ³⁾	Rémunération totale
Michael R. Emory Président du conseil et fiduciaire ⁴⁾	2024	1 000 000 \$	2 150 186 \$	1 152 360 \$	50 000 \$	4 352 546 \$
	2023	1 000 000	2 149 924	743 040	50 000	3 942 964
	2022	950 000	1 804 947	1 092 500	47 500	3 894 947
Cecilia C. Williams Présidente et chef de la direction et fiduciaire ⁵⁾	2024	700 000	1 890 181	806 652	35 000	3 431 833
	2023	616 438	1 504 929	520 128	22 500	2 663 995
	2022	450 000	359 980	337 500	22 500	1 169 980
Nanthini Mahalingam Première vice-présidente et chef des finances ⁶⁾	2024	400 000	380 030	263 182	20 000	1 063 212
	2023	376 603	299 970	202 928	18 840	898 341
	2022	330 000	89 984	157 781	16 500	594 265
Anne E. Miatello Première vice-présidente et chef du contentieux	2024	400 000	400 048	311 033	20 000	1 131 081
	2023	360 000	239 976	166 032	18 000	784 008
	2022	350 000	225 005	185 938	17 452	778 395
James Patrick (J.P.) Mackay Premier vice-président, Activités nationales	2024	360 000	200 014	215 330	18 000	793 344
	2023	360 000	89 991	149 429	18 000	617 420
	2022	330 000	89 984	157 781	—	577 765

- 1) Un nombre de 195 825 parts de fiducie liées au rendement et de 48 956 parts incessibles ont été attribuées aux membres de la haute direction visés en janvier 2024 à titre de rémunération incitative à long terme se rapportant à l'exercice clos le 31 décembre 2024. Pour les exercices clos les 31 décembre 2022, 2023 et 2024, la valeur des parts de fiducie liées au rendement et des parts incessibles a été calculée d'après le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédent la date de l'attribution, soit 44,24 \$, 29,70 \$ et 20,51 \$ respectivement.
- 2) La prime incitative annuelle indiquée dans le tableau a été gagnée par le membre de la haute direction visé au cours de l'exercice indiqué.
- 3) En 2024, la valeur totale indiquée dans la colonne « Autre rémunération » pour les membres de la haute direction visés s'élevait à 143 000 \$. Ce montant comprend les cotisations versées par l'employeur aux membres de la haute direction visés dans le cadre de leurs régimes enregistrés d'épargne-retraite au cours de l'exercice indiqué.
- 4) M. Emory a occupé les fonctions de président et chef de la direction jusqu'à sa nomination à titre de président du conseil, avec prise d'effet le 2 mai 2023. En 2023, son salaire de base annuel pour les deux fonctions se chiffrait à 1 000 000 \$.
- 5) Pour les exercices indiqués, Mme Williams a occupé les fonctions de vice-présidente directrice et chef des finances jusqu'à sa nomination à titre de présidente et chef de la direction, avec prise d'effet le 2 mai 2023. Sa rémunération pour 2023 comprend une rémunération au prorata pour chacune de ces fonctions.
- 6) Mme Mahalingam a été nommée vice-présidente principale, Finances et comptabilité, le 4 janvier 2022, puis première vice-présidente et chef des finances avec prise d'effet le 2 mai 2023. Sa rémunération pour 2023 comprend une rémunération au prorata pour chacune de ces fonctions.

ATTRIBUTIONS DANS LE CADRE DE RÉGIMES INCITATIFS

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES PARTS ET ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours en faveur de chaque membre de la haute direction visé en date du 31 décembre 2024.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES PARTS		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹⁾	Nombre de parts dont les droits n'ont pas été acquis ²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des parts dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des parts dont les droits ont été acquis et qui ont été payées ou distribuées ⁴⁾
Michael R. Emory	187 500	35,34	22 février 2027	—	—	—	—
	110 132	40,30	14 février 2028	—	—	—	—
	163 399	47,53	13 février 2029	—	—	—	—
	161 031	54,99	5 février 2030	—	—	—	—
	182 132	36,55	3 février 2031	—	—	—	—
	—	—	—	—	240 916	2 375 062	1 220 651
Cecilia C. Williams	7 858	35,34	22 février 2027	—	—	—	—
	14 684	40,30	14 février 2028	—	—	—	—
	32 680	47,53	13 février 2029	—	—	—	—
	36 232	54,99	5 février 2030	—	—	—	—
	41 411	36,55	3 février 2031	—	—	—	—
	—	—	—	—	165 193	1 641 815	300 845
Nanthini Mahalingam	4 601	36,55	3 février 2031	—	—	—	—
Anne E. Miatello	—	—	—	—	32 550	332 602	25 914
J.P. Mackay	894	47,53	13 février 2029	—	—	—	—
	3 824	54,99	5 février 2030	—	—	—	—
	5 521	36,55	3 février 2031	—	—	—	—
	—	—	—	—	16 205	161 078	29 035

1) Toutes les options étaient « hors du cours » et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2024.

2) Comprend les parts inaccessibles et les parts de fiducie liées au rendement dont les droits n'ont pas été acquis, y compris les parts de fiducie liées au rendement reçues à titre d'équivalents de distribution par le membre de la haute direction visé, au 31 décembre 2024.

3) La valeur marchande des parts inaccessibles et des parts de fiducie liées au rendement dont les droits n'ont pas été acquis est calculée d'après le cours de clôture des parts à la TSX, soit 17,15 \$ au 31 décembre 2024, en utilisant un coefficient multiplicateur de rendement de 50 % pour les parts de fiducie liées au rendement.

4) Représente le nombre de parts inaccessibles dont les droits ont été acquis multiplié par le cours de clôture des parts à la TSX au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$. Aucune part de fiducie liée au rendement dont les droits ont été acquis n'était en circulation au 31 décembre 2024.

ATTRIBUTIONS DANS LE CADRE DE RÉGIMES INCITATIFS – VALEUR À L’ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L’EXERCICE

Le tableau suivant présente la valeur de toutes les attributions aux termes d'un régime incitatif à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

NOM	Attributions fondées sur des options – Valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice¹⁾	Attributions fondées sur des parts – Valeur à l’acquisition des droits au cours de l’exercice²⁾	Rémunération dans le cadre d’un régime incitatif non fondé sur des titres de participation – Valeur gagnée au cours de l’exercice
Michael R. Emory	— \$	669 816 \$	1 152 360 \$
Cecilia C. Williams	—	183 487	806 652
Nanthini Mahalingam	—	30 380	263 182
Anne E. Miatello	—	31 995	311 033
J.P. Mackay	—	23 579	215 330

1) Aucune option n'a été exercée par l'un des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024. Toutes les options étaient « hors du cours » et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2024.

2) La valeur des parts incessibles dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, multipliée par le cours de clôture à la date d'acquisition des droits, et la valeur des parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, multipliée par le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition des droits.

CESSATION D'EMPLOI OU CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Les régimes de rémunération de Allied prévoient les dispositions suivantes en matière de cessation d'emploi et de changement de contrôle dans le cas où l'emploi d'un participant à un régime prend fin dans les circonstances décrites ci-dessous.

ÉVÉNEMENT	Régime de parts incessibles ¹⁾	Régime de parts de fiducie incessibles et de parts de fiducie liées au rendement ¹⁾	Régime d'options d'achat de parts ¹⁾
Démission (autre qu'un départ à la retraite)	<ul style="list-style-type: none"> – les parts incessibles dont les droits n'ont pas été acquis sont frappées de déchéance – les parts incessibles dont les droits ont été acquis sont libérées dans le cours normal des activités 	<ul style="list-style-type: none"> – les parts du régime dont les droits n'ont pas été acquis sont frappées de déchéance – les parts du régime dont les droits ont été acquis sont libérées dans le cours normal des activités 	<ul style="list-style-type: none"> – les options dont les droits n'ont pas été acquis sont résiliées – les options dont les droits ont été acquis peuvent être exercées pendant un maximum de 30 jours²⁾
Départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> – l'acquisition des droits sous-jacents à toutes les parts incessibles se poursuit et les parts incessibles sont libérées dans le cours normal des activités 	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés à toutes les parts du régime sont acquis et réglés selon un coefficient multiplicateur de rendement de 100 % 	<ul style="list-style-type: none"> – l'acquisition des droits sous-jacents aux options dont les droits n'ont pas été acquis se poursuit dans le cours normal des activités – les options dont les droits ont été acquis sont peuvent être exercées pendant un maximum de trois ans²⁾
Cessation d'emploi sans motif valable	<ul style="list-style-type: none"> – les droits sous-jacents aux parts incessibles dont l'acquisition était prévue dans les 24 mois sont immédiatement acquis – toutes les autres parts incessibles dont les droits n'ont pas été acquis sont annulées 	<ul style="list-style-type: none"> – les parts du régime dont les droits n'ont pas été acquis sont frappées de déchéance 	<ul style="list-style-type: none"> – les options dont les droits n'ont pas été acquis sont résiliées – les options dont les droits ont été acquis peuvent être exercées pendant un maximum de 60 jours²⁾
Cessation d'emploi sans motif valable dans les 12 mois suivant un changement de contrôle ³⁾	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés aux parts incessibles qui n'ont pas été acquis sont acquis 	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés à toutes les parts du régime sont acquis et réglés selon un coefficient multiplicateur de rendement de 100 % 	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés aux options qui n'ont pas été acquis sont acquis – toutes les options peuvent être exercées pendant un maximum de 60 jours²⁾
Cessation d'emploi pour motif valable	<ul style="list-style-type: none"> – les parts incessibles dont les droits n'ont pas été acquis sont frappées de déchéance – les parts incessibles dont les droits ont été acquis sont libérées dans le cours normal des activités 	<ul style="list-style-type: none"> – les parts du régime dont les droits n'ont pas été acquis sont frappées de déchéance 	<ul style="list-style-type: none"> – toutes les options sont résiliées
Décès ou invalidité permanente ⁴⁾	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés aux parts incessibles qui n'ont pas été acquis sont acquis 	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés à toutes les parts du régime sont acquis et réglés selon un coefficient multiplicateur de rendement de 100 % 	<ul style="list-style-type: none"> – les droits rattachés aux options qui n'ont pas été acquis sont acquis – toutes les options peuvent être exercées pendant un maximum de trois ans²⁾

1) Les dispositions du régime sont subordonnées aux dispositions expresses de tout contrat d'emploi, ainsi qu'à toute modification que le conseil, ou dans certaines circonstances la chef de la direction, peut apporter pour un employé donné.

- 2) Aucune option ne peut être exercée après sa date d'expiration.
- 3) Dans le cadre de chacun des régimes mentionnés ci-dessus et aux fins de l'application des dispositions des contrats d'emploi des membres de la haute direction présentés ci-après, le terme « *changement de contrôle* » désigne (i) tout changement pouvant survenir à tout moment en raison de l'émission, du transfert, de l'acquisition, de la conversion ou de l'échange de titres ou encore du regroupement, de l'arrangement ou de la fusion, ou d'une autre opération, qui fait en sorte qu'une personne ou qu'un groupe de personnes agissent conjointement ou de concert, sans lien de dépendance avec Allied, individuellement ou collectivement avec une personne ayant un lien ou avec un membre du même groupe, détient la propriété vérifiable de plus de cinquante pour cent (50 %) des parts en circulation; (ii) un changement dans la majorité des membres du conseil en même temps ou sans l'approbation de la majorité des membres du conseil actuels; (iii) la vente, la cession, le transfert ou toute autre disposition de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de Allied; ou (iv) malgré ce qui précède, la présomption de bonne foi, par le conseil de Allied, déclarée par voie de résolution, qu'un changement de contrôle est survenu ou est sur le point de survenir.
- 4) Dans le cadre de chacun des régimes susmentionnés et aux fins de l'application des modalités des contrats d'emploi des membres de la haute direction exposées ci-après, le terme « *invalidité permanente* » désigne une déficience physique ou mentale qui empêche le membre de la haute direction d'exercer les fonctions essentielles de son poste pendant au moins six mois consécutifs au cours d'une période de 12 mois, sous réserve des mesures d'adaptation applicables.

Allied a conclu des contrats d'emploi des membres de la haute direction avec M. Emory, M^{me} Williams et M^{me} Mahalingam, avec prise d'effet le 2 mai 2023, dans le cadre des changements au sein de la direction, ainsi qu'avec M^{me} Miatello et M. Mackay, avec prise d'effet le 31 décembre 2024, afin d'assurer l'équité interne. Conformément aux modalités de ces contrats, Allied est tenue d'effectuer certains paiements en cas de cessation d'emploi sans motif valable, y compris dans les 18 mois suivant un changement de contrôle de Allied ou une modification des responsabilités du membre de la haute direction concerné, comme il est indiqué ci-après.

Chaque contrat renferme une disposition à « double condition » advenant la cessation d'emploi du membre de la haute direction sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle. En outre, le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures a accepté que tous les futurs contrats d'emploi des membres de la haute direction renferment une disposition à double condition advenant une cessation d'emploi après un changement de contrôle qui devra être remplie avant le paiement de tout montant compensatoire et l'acquisition des droits rattachés aux parts, et le facteur de multiplication de l'indemnité de départ sera plafonné à 2,0.

CONTRAT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

M. Emory est devenu président du conseil à temps plein avec prise d'effet le 2 mai 2023. Le contrat d'emploi conclu avec M. Emory est d'une durée initiale de trois ans et pourra ensuite être renouvelé annuellement d'un commun accord. Il prévoit le paiement d'un montant équivalant à 24 mois de la rémunération totale en espèces de M. Emory dans l'éventualité i) d'un changement de contrôle de Allied et ii) d'une cessation d'emploi sans motif valable ou d'un congédiement déguisé (c.-à-d. résultant d'une réduction importante du salaire de base, de la rémunération totale cible, du titre ou de l'autorité de M. Emory) dans les 18 mois suivant le changement de contrôle. M. Emory aura également droit à un montant équivalent à 24 mois de sa rémunération totale en espèces si Allied met fin à son emploi sans motif valable pendant la durée de son contrat. M. Emory pourra prendre sa retraite en donnant à Allied un préavis écrit d'au moins 60 jours. Contrairement à son précédent contrat à titre de président et chef de la direction, le contrat conclu avec M. Emory ne prévoit aucune allocation de retraite en espèces lorsqu'il prendra sa retraite à titre de président du conseil. Le contrat prévoit l'acquisition des droits sous-jacents à ses parts inaccessibles, à ses parts de fiducie liées au rendement et à ses options ainsi que la libération accélérée de ses parts inaccessibles dans certaines circonstances. La période d'exercice des options peut être prolongée dans certaines circonstances; toutefois, aucune option ne peut être exercée après sa date d'expiration. De plus, M. Emory est assujetti à un engagement de non-sollicitation de 12 mois et à un engagement de non-concurrence de 12 mois aux termes de son contrat.

CONTRAT DE LA CHEF DE LA DIRECTION

Le contrat conclu avec M^{me} Williams prévoit le paiement d'un montant équivalant à 24 mois de sa rémunération totale en espèces dans l'éventualité i) d'un changement de contrôle de Allied et ii) d'une cessation d'emploi sans motif valable ou d'un congédiement déguisé (c.-à-d. résultant d'une réduction importante du salaire de base, de la rémunération totale cible, du titre ou de l'autorité) de M^{me} Williams dans les 18 mois suivant le changement de contrôle. M^{me} Williams aura également droit à un montant équivalent à 24 mois de sa rémunération totale en espèces si Allied met fin à son emploi sans motif valable pendant la durée de son contrat. Elle pourra prendre sa retraite en donnant un préavis minimal de six mois si elle est âgée d'au moins 60 ans à la date de sa retraite, et elle n'aura alors droit à aucune allocation de retraite en espèces. Le contrat conclu avec M^{me} Williams prévoit également l'acquisition des droits sur ses parts inaccessibles, ses parts de fiducie liées au rendement et ses options ainsi que la libération accélérée de ses parts inaccessibles dans certaines circonstances. La période d'exercice des options peut être prolongée dans certaines circonstances; toutefois, aucune option ne peut être exercée après sa date d'expiration. De plus, M^{me} Williams est assujettie à un engagement de non-sollicitation de 12 mois et à un engagement de non-concurrence de six mois aux termes de son contrat.

CONTRATS DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Les contrats d'emploi conclus avec M^{me} Mahalingam, M^{me} Miatello et M. Mackay prévoient le paiement d'un montant équivalant à 18 mois de leur rémunération totale en espèces dans l'éventualité i) d'un changement de contrôle de Allied et ii) d'une cessation d'emploi sans motif valable ou d'un congédiement déguisé (c.-à-d. résultant d'une réduction importante de leur salaire de base, de leur rémunération totale cible, de leur titre ou de leur autorité) dans les 18 mois suivant le changement de contrôle. Ils auront également droit à un montant équivalent à 18 mois de leur rémunération totale en espèces si Allied met fin à leur emploi sans motif valable pendant la durée de leur contrat respectif. M^{me} Mahalingam et M. Mackay pourront chacun prendre leur retraite moyennant un préavis minimal de six mois s'ils sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur retraite, et ils n'auront alors droit à aucune allocation de retraite en espèces. M^{me} Miatello pourra prendre sa retraite moyennant un préavis minimal de six mois et n'aura alors droit à aucune allocation de retraite en espèces. Les contrats conclus avec M^{me} Mahalingam, M^{me} Miatello et M. Mackay prévoient également l'acquisition des droits sous-jacents à leurs parts inaccessibles, à leurs parts de fiducie liées au rendement et à leurs options ainsi que la libération accélérée de leurs parts inaccessibles dans certaines circonstances. La période d'exercice des options peut être prolongée dans certaines circonstances; toutefois, aucune option ne peut être exercée après sa date d'expiration. De plus, M^{me} Mahalingam, M^{me} Miatello et M. Mackay sont assujettis à un engagement de non-sollicitation de 12 mois et à un engagement de non-concurrence de six mois aux termes de leur contrat respectif.

Aux fins de l'application des contrats d'emploi des membres de la haute direction mentionnés ci-dessus : a) le terme « rémunération globale cible » désigne le salaire de base annuel plus la prime en espèces cible et la valeur en dollars de la dernière rémunération incitative à long terme cible déterminée par résolution du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures avant le changement de contrôle visé; b) le terme « rémunération globale en espèces » désigne le salaire de base annuel plus la moyenne des primes en espèces attribuées au membre de la haute direction lors des trois exercices précédant l'exercice au cours duquel son emploi prend fin; c) les engagements de non-sollicitation prévoient que le membre de la haute direction concerné s'abstiendra de solliciter ou de tenter d'influencer tout fiduciaire, dirigeant, employé, locataire, fournisseur, entrepreneur ou partenaire de coentreprise de Allied afin qu'il mette fin à sa relation avec Allied pendant une période de 12 mois suivant toute cessation d'emploi; et d) les engagements de non-concurrence prévoient que le membre de la haute direction concerné ne travaillera pas pour une entreprise exerçant des activités semblables pour l'essentiel à une partie ou la totalité des activités de Allied dans les marchés urbains où Allied exerce ses activités et leurs environs, pendant la période indiquée suivant la date de toute cessation d'emploi, et qu'il s'abstiendra d'exploiter une telle entreprise, d'y participer ou de lui offrir des services-conseils.

Le tableau suivant indique les paiements supplémentaires estimatifs payables par Allied aux membres de la haute direction visés et la valeur des parts incessibles, des parts liées au rendement et des options dont les droits ont été acquis, conformément aux dispositions des régimes applicables et des contrats d'emploi des membres de la haute direction susmentionnés, comme si l'événement déclencheur en question s'était produit le 31 décembre 2024.

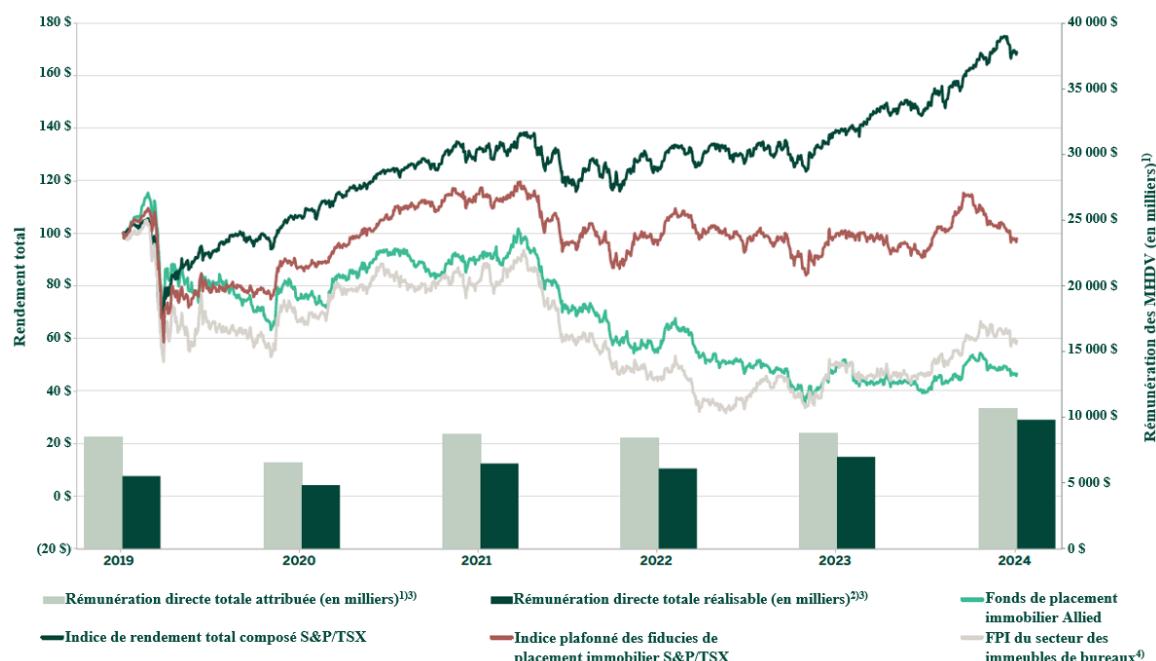
MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	Événement	Montant supplémentaire en espèces ¹⁾	Valeur des parts incessibles dont les droits ont été acquis ²⁾	Valeur des parts de fiducie liées au rendement dont les droits ont été acquis ³⁾	Valeur des options dont les droits ont été acquis ⁴⁾	Valeur supplémentaire totale ⁵⁾
Michael R. Emory	Départ à la retraite	— \$	618 412 \$	3 513 301 \$	— \$	4 131 713 \$
	Cessation d'emploi sans motif valable	3 328 664	618 412	3 513 301	—	7 460 377
	Cessation d'emploi sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	3 328 664	618 412	3 513 301	—	7 460 377
	Décès ou invalidité permanente	—	618 412	3 513 301	—	4 131 713
Cecilia C. Williams	Départ à la retraite	—	450 565	2 382 501	—	2 833 066
	Cessation d'emploi sans motif valable	2 210 135	450 565	2 382 501	—	5 043 201
	Cessation d'emploi sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	2 210 135	450 565	2 382 501	—	5 043 201
	Décès ou invalidité permanente	—	450 565	2 382 501	—	2 833 066
Nanthini Mahalingam	Départ à la retraite	—	90 329	484 545	—	574 874
	Cessation d'emploi sans motif valable	753 638	90 329	484 545	—	1 328 512
	Cessation d'emploi sans motif valable dans les 18 mois suivant un changement de contrôle	753 638	90 329	484 545	—	1 328 512
	Décès ou invalidité permanente	—	90 329	484 545	—	574 874
Anne E. Miatello	Départ à la retraite	—	92 867	519 157	—	612 024
	Cessation d'emploi sans motif valable	892 425	92 867	519 157	—	1 504 449
	Cessation d'emploi sans motif valable dans les 12 mois suivant un changement de contrôle	892 425	92 867	519 157	—	1 504 449
	Décès ou invalidité permanente	—	92 867	519 157	—	612 024
J.P. Mackay	Départ à la retraite	—	44 247	233 662	—	277 909
	Cessation d'emploi sans motif valable	693 685	44 247	233 662	—	971 594
	Cessation d'emploi sans motif valable dans les 12 mois suivant un changement de contrôle	693 685	44 247	233 662	—	971 594
	Décès ou invalidité permanente	—	44 247	233 662	—	277 909

- 1) Le montant supplémentaire en cas de cessation d'emploi sans motif valable correspond à 24 mois de rémunération globale en espèces, moins les montants prescrits aux termes des lois sur les normes du travail applicables, le salaire à payer et les vacances accumulées pour M. Emory et M^{me} Williams, et à 18 mois de rémunération globale en espèces, moins les montants prescrits aux termes des lois sur les normes du travail applicables, le salaire à payer et les vacances accumulées pour M^{me} Mahalingam, M^{me} Miatello et M. Mackay.
- 2) La valeur des parts incessibles dont les droits ont été acquis est établie d'après le cours de clôture des parts à la TSX au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$.
- 3) Le régime de parts de fiducie liées au rendement et de parts de fiducie incessibles prévoit l'acquisition des droits sous-jacents aux parts de fiducie liées au rendement, ainsi que le règlement accéléré de ces parts (y compris des parts reçues à titre d'équivalents de distribution), lorsque l'emploi d'un membre de la haute direction visé prend fin dans certaines circonstances. La valeur des parts de fiducie liées au rendement a été calculée d'après le cours de clôture des parts à la TSX, au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$, en utilisant un coefficient multiplicateur de rendement de 100 %.
- 4) Les régimes et certains contrats conclus avec les membres de la haute direction visés prévoient l'acquisition des droits et la libération accélérée des parts incessibles ainsi que l'acquisition des droits sous-jacents à leurs options dans certaines circonstances. La période d'exercice des options peut être prolongée dans certaines circonstances; toutefois, aucune option ne peut être exercée après sa date d'expiration. Au 31 décembre 2024, aucune option attribuée aux membres de la haute direction visés n'était « dans le cours » d'après le cours de clôture des parts à la TSX au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$.
- 5) Par « montant supplémentaire en cas de cessation d'emploi », on entend la valeur du montant supplémentaire à payer à la suite de l'événement déclencheur applicable, à l'exclusion des montants prescrits aux termes des lois sur les normes du travail applicables, du salaire à payer et des vacances accumulées.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT DES PARTS

La rémunération directe totale attribuée aux cinq membres de la haute direction visés en fonction au cours de l'exercice, ainsi que la valeur réelle de cette rémunération qui a été réalisée ou qui demeure réalisable au 31 décembre 2024, est présentée dans le graphique de rendement ci-dessous, lequel compare le rendement total pour les porteurs de parts cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des parts au rendement total cumulatif de l'indice de rendement total composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des FPI S&P/TSX, ainsi qu'au rendement total pour les porteurs de parts cumulatif de certaines FPI du secteur des immeubles de bureaux, pour la période allant du 31 décembre 2019 au 31 décembre 2024, en supposant le réinvestissement de toutes les distributions et de tous les dividendes en espèces le jour de leur versement.



- 1) Comprend le salaire de base et la prime annuelle incitative reçus au cours de l'exercice, ainsi que la valeur marchande des parts incessibles et des parts de fiducie liées au rendement attribuées à l'égard de l'exercice, fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des parts à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution visée.
- 2) Comprend le salaire de base et la prime annuelle incitative reçus au cours de l'exercice, ainsi que la valeur marchande des parts incessibles et des parts de fiducie liées au rendement attribuées à l'égard de l'exercice (fondée sur la valeur de paiement réalisée des parts de fiducie liées au rendement dont les droits sont acquis à la date d'acquisition des droits visée et, dans tous les autres cas, sur le cours de clôture des parts à la TSX au 31 décembre 2024, soit 17,15 \$, en présumant un versement au niveau cible et en utilisant un coefficient multiplicateur de rendement de 100 % pour les parts de fiducie liées au rendement dont les droits n'ont pas été acquis).
- 3) Des options ont été attribuées à titre de rémunération à long terme pour les exercices clos les 31 décembre 2019 et 2020; toutefois, toutes les options étaient hors du cours et n'avaient aucune valeur au 31 décembre 2024.
- 4) Comprend Boston Properties Inc., Douglas Emmett Inc., Fiducie de placement immobilier de bureaux Dream, Hudson Pacific Properties Inc., Kilkroy Realty Corp., SL Green Realty Corp. et Vornado Realty Trust (les « fiducies de placement immobilier de bureaux »).

Avant que la pandémie soit déclarée à l'échelle mondiale, le rendement total pour les porteurs de parts cumulatif de Allied était fortement corrélé au rendement total cumulatif de l'indice de rendement total composé S&P/TSX et de l'indice plafonné des FPI S&P/TSX, ainsi qu'à celui des FPI du secteur des immeubles de bureaux. Au cours de la pandémie et de la période postpandémique, le rendement total pour les porteurs de parts cumulatif de Allied est demeuré fortement corrélé au rendement cumulatif des FPI du secteur des immeubles de bureaux, qui ont été confrontées à des défis similaires durant cette période, mais il n'était pas corrélé au rendement de l'indice plafonné des FPI S&P/TSX ni à celui de l'indice de rendement total composé S&P/TSX.

Sur l'ensemble de la période, les FPI du secteur des immeubles de bureaux ont été touchées de façon disproportionnée par divers facteurs, notamment l'incertitude économique, l'inflation, la fluctuation des taux d'intérêt et le sentiment général des marchés financiers à l'égard du secteur des immeubles de bureaux. À moyen et à long terme, la rémunération des membres de la haute direction visés est directement influencée par l'évolution du cours des parts de Allied, ce qui permet d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction visés à ceux des porteurs de parts. Environ 42 % de la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés au cours de la période l'a été sous forme de mesures incitatives à long terme fondées sur des titres de participation dont la valeur à la date d'attribution différera de la valeur réelle réalisée selon le cours des parts de Allied et tout critère de rendement applicable. Par conséquent, la rémunération totale réalisée ou réalisable est inférieure à la rémunération attribuée pour chacun des exercices compris dans la période visée par l'analyse rétrospective. Veuillez vous reporter à la rubrique « Résultats relatifs aux parts de fiducie liées au rendement pour 2021 et 2022 » à la page 73 et à la rubrique « Résultats relatifs à la rémunération incitative à long terme pour 2021 et 2022 » à la page 75 pour obtenir des renseignements sur la valeur de paiement réalisée correspondant à la rémunération incitative à long terme pour 2021 et 2022 comparativement à sa valeur à la date d'attribution. Veuillez vous reporter également à la rubrique « Alignement de la rémunération de la chef de la direction sur les intérêts des porteurs de parts » à la page 80 pour obtenir de l'information permettant de comparer la rémunération directe totale cible de la chef de la direction au cours de la même période avec la valeur réelle de sa rémunération directe totale qui a été réalisée ou qui demeure réalisable au 31 décembre 2024, ainsi qu'avec le rendement total pour les porteurs de parts moyen durant la même période.

RATIO DES FRAIS DE GESTION

Le ratio des frais de gestion représente la rémunération totale versée aux cinq membres de la haute direction visés en tant que pourcentage des FPAE¹⁾ pour l'exercice en cause.

	2022	2023	2024
FPAE ¹⁾	334 477 000 \$	332 578 000 \$	303 278 000 \$
Rémunération totale des membres de la haute direction visés	8 563 290 \$	8 906 728 \$	10 772 016 \$
Ratio des frais de gestion	2,6 %	2,7 %	3,6 %

1) Les FPAE représentent une mesure non conforme aux PCGR. Veuillez vous reporter à notre rapport de gestion pour les exercices clos les 31 décembre 2024, 2023 et 2022, qui peut être consulté sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca, pour obtenir une explication de la composition des FPAE et de leur utilité pour les lecteurs dans l'évaluation du rendement de Allied, ainsi qu'un rapprochement entre les FPAE et la mesure conforme aux IFRS qui s'en rapproche le plus. Ces rapprochements sont intégrés par renvoi dans les présentes.

2) En mai 2023, M^{me} Williams est devenue chef de la direction et M. Emory est devenu président du conseil, ce qui s'est traduit par une hausse globale du coût de la rémunération en 2023 et, pour un exercice complet, en 2024.

Assurance et indemnisation des fiduciaires et des dirigeants

Allied souscrit une police d'assurance-responsabilité des fiduciaires et des membres de la direction assortie d'un plafond de garantie globale annuel de 40 000 000 \$. Aux termes de cette couverture d'assurance, Allied se fait rembourser les paiements effectués conformément à des dispositions d'indemnisation au nom de ses fiduciaires et des membres de sa direction, prévues dans la déclaration de fiducie, sous réserve d'une franchise de 250 000 \$ pour toutes les réclamations. Sont exclus de la garantie les gestes illégaux, les gestes ayant pour résultat un gain personnel et certains autres gestes. Les fiduciaires et les membres de la direction se font également individuellement rembourser à l'égard des pertes découlant de l'exercice de leurs fonctions pour lesquelles Allied ne les indemnise pas aux termes d'une police d'assurance excédentaire d'un plafond de garantie globale annuel de 10 000 000 \$, sans avoir à payer de franchise. La prime annualisée globale pour une telle assurance pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 s'établit à 169 212 \$. Toutes les primes sont réglées intégralement par Allied. Aucune réclamation n'a été présentée ni payée aux termes des polices susmentionnées.

Titres dont l'émission est autorisée dans le cadre de régimes de rémunération fondés sur des titres de participation

Le tableau suivant présente le nombre total de parts dont l'émission était autorisée dans le cadre du régime d'options d'achat de parts et du régime incitatif à long terme en date du 31 décembre 2024.

AU 31 DÉCEMBRE 2024	NOMBRE DE PARTS DEVANT ÊTRE ÉMISES À L'EXERCICE D'OPTIONS EN COURS				NOMBRE DE PARTS DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION FUTURE DANS LE CADRE DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE PARTICIPATION ¹⁾	
	CATÉGORIE DE RÉGIME	Nombre de parts	% des parts en circulation	Prix moyen pondéré des parts	Nombre de parts	% des parts en circulation
Régimes de rémunération fondés sur des titres de participation approuvés par les porteurs de parts	1 710 698	1,34 %	42,02 \$	2 453 708 ²⁾		1,92 %
Régimes de rémunération fondés sur des titres de participation non approuvés par les porteurs de parts	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.		S. O.
Total	1 710 698	1,34 %	42,02 \$	2 453 708		1,92 %

- 1) Comprend les parts dont l'émission est autorisée à la fois dans le cadre du régime d'options d'achat de parts et du régime incitatif à long terme. Aucune autre part ne sera émise dans le cadre du régime incitatif à long terme.
- 2) En fonction d'un nombre maximal de 5 800 545 parts disponibles aux fins d'émission dans le cadre des régimes de rémunération fondés sur des titres de participation de Allied, déduction faite des 1 636 139 parts émises et des 1 710 698 parts pouvant être émises à l'exercice d'options dans le cadre du régime d'options d'achat de parts.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR LE RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT DE PARTS

Les porteurs de parts ont approuvé le régime d'options d'achat de parts en 2014. En mai 2019, les porteurs de parts ont approuvé une modification visant l'augmentation du nombre de parts pouvant être émises dans le cadre du régime d'options d'achat de parts et de l'ensemble des autres régimes de rémunération fondés sur des titres de participation de Allied, pour le faire passer de 2 800 545 parts à 5 800 545 parts. En décembre 2021, les fiduciaires, suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, ont décidé qu'aucune autre option ne serait attribuée dans le cadre du régime d'options d'achat de parts.

La TSX exige la communication de l'information suivante au sujet du régime d'options d'achat de parts tant que des options sont en cours.

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT DE PARTS

Participants	<p>Les dirigeants et les employés de Allied ou de l'une ou l'autre de ses filiales (y compris les dirigeants ou les employés qui sont également fiduciaires de Allied) sont admissibles.</p> <p>Les options ne font pas partie de la rémunération versée aux fiduciaires non membres de la haute direction depuis 2014, et elles ne font plus partie de la rémunération des dirigeants ou des employés depuis 2021.</p> <p>Un nombre de 5 800 545 parts, soit environ 4,5 % des parts émises et en circulation au 31 décembre 2024</p> <p>Les porteurs de parts ont approuvé cette limite le 9 mai 2019.</p>	
Nombre maximal de parts pouvant être émises dans le cadre du régime d'options d'achat de parts et de l'ensemble des autres régimes de rémunération fondés sur des titres de participation	<p>Au total, 1 636 139 parts ont été émises dans le cadre du régime d'options d'achat de parts, ce qui représentait environ 1,28 % des parts émises et en circulation au 31 décembre 2024.</p>	
Autres restrictions	<p>Le nombre total de parts réservées aux fins d'émission en faveur d'une même personne ne peut excéder 5 % du nombre de parts émises et en circulation à la date de l'attribution d'une option d'achat de parts dans le cadre du régime d'options d'achat de parts.</p> <p>Le nombre de parts pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, dans le cadre du régime d'options d'achat de parts et de l'ensemble des mécanismes de rémunération en titres ne peut en aucun cas excéder 10 % du nombre de parts émises et en circulation.</p> <p>Le nombre de parts émises en faveur d'initiés, sur une période d'un an, dans le cadre du régime d'options d'achat de parts et de l'ensemble des mécanismes de rémunération en titres ne peut en aucun cas excéder 10 % du nombre de parts émises et en circulation.</p>	
Prix d'exercice	<p>Le prix d'exercice est fixé par le conseil, suivant la recommandation du comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures, au moment de l'attribution de l'option et ne sera pas inférieur au cours de clôture des parts à la TSX le jour de bourse qui précède immédiatement la date à laquelle l'option a été attribuée.</p>	
Acquisition des droits	<p>Options attribuées avant février 2017</p> <p>Options attribuées le 22 février 2017 et par la suite</p>	<p>Le tiers des droits sont acquis au premier, au deuxième et au troisième anniversaire de la date d'attribution*.</p> <p>Les droits rattachés aux options non acquis sont automatiquement acquis immédiatement avant la date de clôture des registres ou la date de prise d'effet d'un changement de contrôle.</p> <p>Le quart des droits sont acquis au premier, au deuxième, au troisième et au quatrième anniversaire de la date d'attribution*.</p>
<p>* Sauf si le conseil en décide autrement ou conformément à certaines modalités du régime d'options d'achat de parts.</p>		

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT DE PARTS

Durée maximale des options	<p>Dix ans à compter de la date d'attribution, sous réserve d'une prorogation de 10 jours suivant la fin d'une période d'interdiction de négociation (la « <i>date d'expiration de la période d'interdiction</i> ») conformément à la politique en matière d'opérations d'initiés de Allied, si une option vient à échéance pendant une période d'interdiction ou immédiatement après celle-ci. La date d'expiration de la période d'interdiction ne sera pas fixée par le conseil.</p> <p>La date d'expiration de chaque option est fixée par le conseil au moment de son attribution.</p> <p>La totalité des options en circulation qui ont été attribuées ont une date d'expiration tombant au dixième anniversaire de la date d'attribution.</p>
Transfert/cession	Les options ne sont transférables ou cessibles que par testament, conformément aux lois en matière de dévolution successorale ou selon les règles de la TSX.
Résiliation des options	<p>Sauf approbation contraire du conseil et sous réserve de l'approbation de la TSX, les options sont résiliées :</p> <ul style="list-style-type: none">– trois ans après la date du décès, de l'invalidité permanente ou du départ à la retraite d'un porteur d'options;– 30 jours après la date de la démission;– 60 jours après la date de cessation d'emploi au sein de Allied en cas de cessation d'emploi sans motif valable;– un an après la date à laquelle le porteur d'options qui est un fiduciaire non membre de la direction cesse d'agir à titre de fiduciaire de Allied. <p>Chacune des périodes susmentionnées est soumise à une expiration anticipée dans le cours normal des activités selon la période d'exercice initiale.</p>

TAUX D'ÉPUISEMENT ANNUEL

Le taux d'épuisement annuel pour les options attribuées dans le cadre du régime d'options d'achat de parts en 2024 et au cours des deux exercices précédents était nul, puisqu'aucune option n'a été émise dans le cadre du régime d'options d'achat de parts depuis 2021.

MODIFICATIONS

Les porteurs de parts et la TSX doivent approuver les modifications du régime d'options d'achat de parts suivantes :

- toute modification du nombre de parts pouvant être émises dans le cadre du régime d'options d'achat de parts, y compris une augmentation du nombre maximal fixe de parts ou la conversion du nombre maximal fixe à un pourcentage maximal fixe;
- la réduction du prix d'exercice ou du prix d'achat d'une option (sauf dans le cadre d'activités régulières visant à enrayer la dilution);
- l'augmentation du nombre maximal de parts qui peuvent être émises en faveur d'initiés au cours d'une période de un an ou qui peuvent être émises en faveur d'initiés à tout moment;
- toute modification de la définition du terme « porteur d'options » dans le cadre du régime d'options d'achat de parts qui serait susceptible d'accroître la participation des initiés;
- l'annulation et la réémission d'options (ou de droits comparables) selon des modalités différentes;
- la prorogation de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration;

- toute modification qui permettrait le transfert ou la cession d’options dans le cadre du régime d’options d’achat de parts (sauf dans le cadre du règlement normal d’une succession);
- toute modification des dispositions relatives à la modification du régime d’options d’achat de parts;
- l’ajout de toute forme d’aide financière;
- toute modification d’une disposition relative à l’aide financière qui est plus favorable aux porteurs d’options;
- l’ajout d’une option d’exercice sans décaissement, payable en liquidités ou en titres, qui ne prévoit pas la déduction complète du nombre de titres sous-jacents de la réserve constituée pour le régime;
- l’ajout d’une unité d’action différée ou d’une unité d’action restreinte ou de toute autre disposition qui ferait en sorte que les porteurs d’options reçoivent des titres mais que Allied ne reçoive aucune contrepartie en espèces;
- toute autre modification qui pourrait entraîner la dilution considérable ou déraisonnable des titres de Allied en circulation ou qui pourrait fournir des avantages supplémentaires aux porteurs d’options, plus précisément les initiés de Allied, au détriment de Allied et de ses porteurs de parts actuels.

Le conseil, à son entière appréciation, peut apporter d’autres modifications au régime qui ne sont pas du même type que celles dont il est question ci-dessus sans obtenir au préalable l’approbation des porteurs de parts (mais sous réserve de l’obtention de l’approbation nécessaire de la TSX), y compris :

- des modifications d’ordre administratif;
- la modification des dispositions relatives à l’acquisition des droits d’une option ou du régime d’options d’achat de parts;
- la modification des dispositions relatives à l’expiration d’une option ou du régime d’options d’achat de parts qui ne prévoit pas sa prorogation au-delà de la date d’expiration initiale, sauf tel qu’il est envisagé dans le régime d’options d’achat de parts;
- l’ajout d’une option d’exercice sans décaissement, payable en liquidités ou en titres, qui prévoit la déduction complète du nombre de titres sous-jacents de la réserve constituée pour le régime.

Une copie électronique du régime d’options d’achat de parts est affichée sur le site de SEDAR+ à l’adresse www.sedarplus.ca (date de dépôt : 14 mai 2019).

Renseignements supplémentaires

Des renseignements financiers sur Allied sont fournis dans les états financiers annuels audités et le rapport de gestion de Allied pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. Il est possible d'obtenir des exemplaires de ces documents ainsi que de la notice annuelle de Allied sur demande écrite adressée au chef des finances de Allied à l'adresse 134 Peter Street, bureau 1700, Toronto (Ontario) M5V 2H2. Il est également possible d'obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de Allied en ligne, à l'adresse www.sedarplus.ca.

Approbation du conseil des fiduciaires

Les fiduciaires de Allied ont approuvé le contenu de la présente circulaire d'information de la direction et son envoi aux porteurs de parts de Allied, à l'auditeur de Allied et aux organismes gouvernementaux et de réglementation compétents.

Fait le 25 mars 2025.

Par ordre du conseil des fiduciaires



ANNE E. MIATELLO

*Première vice-présidente, chef du contentieux
et secrétaire générale*

Annexe A

— *Mandat des fiduciaires*

RESPONSABILITÉS DES FIDUCIAIRES

Les fiduciaires assument explicitement la responsabilité de la gérance de Allied. Afin de s'acquitter adéquatement de cette obligation, les fiduciaires devraient assumer la responsabilité des tâches ci-dessous.

Planification stratégique

- Adresser à la direction des commentaires en ce qui a trait aux tendances et aux questions émergentes
- Examiner et approuver annuellement, le cas échéant, les plans stratégiques de la direction
- Examiner et approuver les objectifs, les mesures et les plans d'ordre financier de Allied, notamment les affectations de capital et les dépenses en immobilisations importantes

Suivi des progrès sur le plan tactique

- Surveiller le rendement de Allied par rapport à ses plans stratégiques et commerciaux, y compris l'évaluation des résultats d'exploitation qui lui permettent d'établir si l'entreprise est gérée de manière adéquate

Stratégie en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »)

- Assurer la supervision et le suivi de la stratégie ESG de Allied, notamment l'intégration des principes de durabilité dans la stratégie d'affaires globale de Allied, ainsi que l'élaboration du plan de carboneutralité de Allied et de ses cibles de réduction des émissions
- Déléguer, à leur discrétion, la surveillance et le suivi des politiques, des pratiques et de la performance en matière d'ESG de Allied à un comité du conseil

Gestion des risques d'entreprise

- Superviser le programme et les pratiques de gestion des risques d'entreprise de Allied, notamment la conception, la structure et l'évaluation du cadre de gestion des risques d'entreprise de Allied
- Superviser l'identification et le suivi des principaux risques liés aux activités de Allied et veiller à ce que des systèmes appropriés soient en place pour repérer, évaluer et gérer ces risques, notamment les risques financiers et opérationnels, ainsi que les risques liés aux facteurs ESG, à la cybersécurité, à la technologie, à l'intelligence artificielle et aux changements climatiques
- Déléguer, à leur discrétion, la conception, la structure et l'évaluation du cadre de gestion des risques d'entreprise ainsi que l'identification, l'évaluation et la gestion des principaux risques liés aux activités de Allied à un comité du conseil

Dotation en personnel de la haute direction et planification de la relève

- Sélectionner, encadrer et évaluer le chef de la direction ainsi que d'autres membres de la haute direction et gérer la relève de la direction.
- Approuver une description de tâches pour le chef de la direction qui comprend les limitations des responsabilités qui incombent aux membres de la direction ainsi que les objectifs commerciaux qu'il incombe au chef de la direction de remplir, par suite des recommandations formulées par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures
- Assurer la planification de la relève, notamment la nomination, la formation et le suivi des membres de la haute direction

Intégrité

- Veiller à l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de Allied ainsi qu'à la conformité aux lois et aux règlements, aux principes comptables d'audit, ainsi qu'aux documents constitutifs propres à Allied
- S'assurer de l'intégrité de la chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et veiller à ce que la chef de la direction et les autres membres de la haute direction instaurent une culture d'intégrité au sein de l'organisation
- Surveiller la conformité au code de déontologie de Allied

Opérations importantes

- Examiner et approuver les opérations importantes qui ne font pas partie du cours normal des activités de Allied
- Examiner et approuver les opérations importantes avec une personne apparentée conformément à la déclaration de fiducie de Allied et aux processus et protocoles élaborés par le comité de gouvernance, de la rémunération et des candidatures

Encadrement de l'efficacité des fiduciaires

- Évaluer sa propre efficacité à remplir les tâches précitées ainsi que les responsabilités qui incombent aux fiduciaires, notamment l'évaluation de l'efficacité de chacun des fiduciaires

Attentes et responsabilités

- Les fiduciaires sont tenus d'assister en personne à toutes les réunions du conseil. Les fiduciaires doivent avoir passé en revue les documents relatifs à la réunion avant la tenue de celle-ci.

Autre

- Remplir d'autres fonctions qui sont prescrites par la loi ou attribuées aux fiduciaires dans la déclaration de fiducie de Allied

Annexe B

— Sommaire du régime de droits des porteurs de parts

Les principales modalités du régime de droits sont présentées ci-dessous. Le présent sommaire doit être lu dans son intégralité à la lumière des dispositions complètes du régime de droits. Tous les termes clés qui sont utilisés dans le présent sommaire sans être définis ont le sens qui leur est donné dans le régime de droits.

Questions d'ordre général

Dans le cadre du régime de droits, Allied a émis un droit (un « *droit au titre du régime* ») pour chaque part actuellement en circulation et émettra un droit au titre du régime à l'égard de chaque part émise avant la date de séparation (au sens donné à ce terme ci-après).

Les droits aux termes du régime ne peuvent être exercés avant la date de séparation. Après la date de séparation mais avant la date d'expiration, chaque droit aux termes du régime donne aux porteurs de parts inscrits le droit d'acheter, auprès de Allied, une part au prix d'exercice, sous réserve de rajustements, tel qu'il est prévu dans le régime de droits. Dans le cadre du régime de droits, le prix d'exercice est un montant correspondant à trois fois le cours par droit aux termes du régime, jusqu'à ce qu'il soit rajusté conformément au régime de droits).

Lorsque survient un événement de prise de contrôle (au sens donné à ce terme ci-après), chacun des droits aux termes du régime conférera à son porteur inscrit le droit d'acheter, auprès de Allied, le nombre de parts dont le cours global équivaut au double du prix d'exercice, pour un montant en espèces correspondant au prix d'exercice, sous réserve de certains rajustements conformément aux modalités du régime de droits. L'émission de droits aux termes du régime n'aura pas de répercussions sur les gains par part déclarés tant que les droits aux termes du régime ne seront pas distincts des parts sous-jacentes et tant qu'ils ne pourront être exercés. L'émission de droits aux termes du régime ne modifiera pas la façon dont les porteurs de parts négocient actuellement leurs parts.

Le régime de droits doit être confirmé de nouveau par voie de résolution adoptée à la majorité des voix exprimées par l'ensemble des porteurs de parts à toutes les trois assemblées annuelles des porteurs de parts. Si le régime de droits n'est pas ainsi confirmé de nouveau, le régime de droits de même que tous les droits aux termes du régime en cours expireront et deviendront nuls et sans effet; toutefois, une telle résiliation ne pourra avoir lieu si un événement de prise de contrôle n'ayant pas fait l'objet d'une renonciation aux termes du régime de droits survient avant la tenue de l'assemblée annuelle.

Événement de prise de contrôle

Un « événement de prise de contrôle » désigne une opération par suite de laquelle une personne devient un acquéreur important (au sens donné à ce terme ci-après). Lorsque survient un événement de prise de contrôle, tous les droits aux termes du régime dont l'acquéreur important (y compris un membre du même groupe que lui ou une personne qui a un lien avec lui ou toute personne agissant conjointement ou de concert avec lui ou avec un membre du même groupe que lui ou une personne qui a un lien avec lui) et certains cessionnaires du régime de droits ont la propriété effective à compter de la date prévue aux termes du régime de droits deviendront nuls et le porteur de ces droits n'aura pas le droit d'exercer des droits aux termes du régime de droits ni n'aura d'autres droits rattachés à ces droits.

Acquéreur important

Un « acquéreur important » désigne, de façon générale, une personne qui est propriétaire véritable d’au moins 20 % des parts en circulation de Allied à tout moment. Aux termes du régime de droits, il existe diverses exceptions à cette règle, notamment qu’un acquéreur : (i) ne soit en aucun cas : A) Allied ou une filiale de celle-ci, et B) un preneur ferme ou un membre du groupe de vendeurs pendant la durée d’un placement auprès du public; et (ii) ne soit pas, dans certaines circonstances, une personne qui devient le propriétaire véritable d’au moins 20 % des parts en circulation par suite d’un événement ou d’une série d’événements, dont les suivants : A) une réduction du nombre de parts résultant d’une acquisition ou d’un rachat de parts par Allied, et B) une acquisition de parts effectuée dans le cadre d’une offre permise (au sens donné à ce terme ci-après) ou d’une offre permise concurrente.

Propriété véritable

Une personne est réputée être le « *propriétaire véritable* » et avoir la « *propriété véritable* » de parts lorsqu’elle-même ou l’un ou l’autre des membres du même groupe qu’elle ou des personnes qui ont un lien avec elle : (i) a la propriété des parts en droit ou en equity, ou (ii) dans certaines circonstances, a le droit de devenir le propriétaire en droit ou en equity si ce droit peut être exercé dans les 60 jours et comprend les parts dont une autre personne avec laquelle cette personne agit conjointement ou de concert a la propriété véritable. Dans le cadre du régime de droits, il existe différentes exceptions à cette règle, notamment si une personne répond aux conditions suivantes :

- a. elle a consenti à déposer ou à remettre des parts en réponse à une offre publique d’achat aux termes d’une convention de blocage autorisée, conformément aux modalités du régime de droits;
- b. elle est gestionnaire d’un fonds d’investissement ou d’une société de fiducie agissant à titre de fiduciaire ou d’administrateur qui détient ces parts dans le cours normal de ces fonctions pour le compte d’une autre personne ou pour d’autres motifs, un administrateur ou un fiduciaire de un ou de plusieurs régimes de pension agréés, un mandataire ou un organisme de la Couronne, un gestionnaire ou un fiduciaire de certains organismes de placement collectif ou une personne établie en vertu d’une loi pour gérer des fonds d’investissement pour des régimes de prestations aux employés, des régimes de pension, des régimes d’assurance ou divers organismes publics, pourvu que cette personne n’ait présenté aucune offre publique d’achat ni n’ait annoncé son intention d’en présenter une à elle seule ou agissant conjointement ou de concert avec une autre personne, sauf une offre d’acquérir des parts dans le cadre d’une distribution effectuée par Allied, au moyen d’une offre permise, ou d’une opération courante sur titres effectuée par l’intermédiaire des services d’une bourse ou organisée sur le marché hors cote.

Conventions de blocage

Un soumissionnaire, un membre du même groupe que lui ou une personne ayant un lien avec lui ou toute autre personne agissant conjointement ou de concert avec lui, peut conclure des conventions de blocage (chacune d’elles, une « *convention de blocage* ») avec les porteurs de parts (chacun d’eux, une « *personne visée par le blocage* ») de Allied aux termes desquelles ces personnes visées par le blocage conviennent de déposer leurs parts dans le contexte de l’offre publique d’achat ou de s’engager à appuyer une opération de contrôle (l’« *offre visée* ») sans qu’il ne survienne un événement de prise de contrôle. Une telle convention doit permettre à la personne visée par le blocage de retirer ses parts du blocage afin de les déposer en vue d’une autre offre publique d’achat ou d’appuyer une autre opération qui (i) apportera à la personne visée par le blocage une meilleure valeur que l’offre visée ou (ii) comprend un prix d’offre par part qui dépasse d’un montant égal ou supérieur au montant indiqué (le « *montant indiqué* ») la valeur offerte dans le cadre de l’offre visée, pourvu que le montant indiqué ne soit pas supérieur à 7 % de la valeur offerte dans le cadre de l’offre visée.

Une convention de blocage ne doit prévoir aucun « frais de résiliation », aucun « frais correctifs », aucune pénalité ni aucun remboursement de dépenses ou d'un autre montant qui excèdent globalement : (i) 2,5 % de la valeur payable à la personne visée par le blocage dans le cadre de l'offre visée ou; (ii) 50 % du montant par lequel la valeur payable à la personne visée par le blocage dans le cadre d'une autre offre publique d'achat ou d'une autre opération dépasse ce que cette personne visée par le blocage aurait pu recevoir dans le cadre de l'offre visée, selon le plus élevé de ces montants; qui serait payable par cette personne visée par le blocage si cette personne fait défaut de déposer ou d'offrir ses parts en réponse à l'offre visée ou retire ses parts offertes antérieurement en réponse à celle-ci afin de déposer ces parts en réponse à une autre offre publique d'achat ou de prendre part à une autre opération. En outre, le régime de droits prévoit que toute convention de blocage doit être rendue publique dans des délais précis.

Offre permise

Un événement de prise de contrôle ne surviendra pas si une offre publique d'achat est structurée comme une offre permise. Une offre permise est une offre publique d'achat effectuée aux termes d'une note d'information et qui comprend les dispositions suivantes :

- a. l'offre publique d'achat est présentée à tous les porteurs de parts inscrits de Allied peu importe leur lieu de résidence, exception faite de la personne qui présente l'offre;
- b. l'offre publique d'achat renferme les conditions irrévocables et catégoriques suivantes et la prise de livraison et le règlement du prix des titres remis ou déposés en réponse à cette offre publique d'achat sont soumis aux conditions suivantes :
 - i. aucune part ne peut faire l'objet d'une prise de livraison ou d'un règlement de son prix dans le cadre de l'offre publique d'achat : A) avant la fermeture des bureaux à une date qui tombe au moins 105 jours après la date de l'offre publique d'achat ou pendant toute période de dépôt initiale plus courte durant laquelle une offre publique d'achat non dispensée doit pouvoir être acceptée pour le dépôt de titres, selon le cas, en vertu du *Règlement 62-104 sur les offres publiques d'achat et de rachat* et B) seulement si, à la fermeture des bureaux à cette date, les parts déposées ou remises en réponse à l'offre publique d'achat et dont le dépôt n'a pas été révoqué représentent plus de 50 % des parts en circulation détenues par des « porteurs de parts indépendants » (au sens donné à ce terme dans le régime de droits);
 - ii. à moins que l'offre publique d'achat ne soit retirée, les parts peuvent être déposées en réponse à l'offre publique d'achat à tout moment avant la fermeture des bureaux à la date à laquelle il y a prise de livraison ou règlement de parts pour la première fois;
 - iii. les parts déposées en réponse à l'offre publique d'achat peuvent être retirées, à moins qu'elles aient fait l'objet d'une prise de livraison et du règlement de leur prix;
 - iv. si l'exigence prévue au sous-alinéa b)(i)B) est satisfaite, la personne présentant l'offre fera une annonce publique de ce fait et l'offre publique d'achat demeurera valide aux fins de dépôt et de remise de parts pendant au moins 10 jours suivant la date de cette annonce publique.

Négociation des droits

Jusqu'à la date de séparation (au sens donné à ce terme ci-après), les droits aux termes du régime seront attestés par les parts émises et en circulation de Allied qui y sont rattachées. Le régime de droits prévoit que, jusqu'à la date de séparation, les droits aux termes du régime ne pourront être cédés qu'avec les parts auxquelles ils sont rattachés. Jusqu'à la date de séparation, ou jusqu'à la résiliation ou à l'expiration des droits, si cette date est antérieure, chaque nouveau certificat de parts émis après la date de référence

applicable, s'il y a lieu, portera une mention suivant laquelle les modalités du régime de droits sont intégrées par renvoi. Dès que possible après le moment de libération, des certificats distincts attestant les droits aux termes du régime (les « *certificats de droits* ») seront postés aux porteurs de parts inscrits qui ne sont pas des acquéreurs importants et relativement aux droits aux termes du régime dont ces acquéreurs importants ont la propriété véritable, à la fermeture des bureaux à la date de séparation et, par la suite, seuls des certificats de droits attesteront des droits.

Date de séparation

Les droits aux termes du régime seront scindés des parts et feront l'objet d'une négociation distincte après la date de séparation et jusqu'à la date d'expiration. Sous réserve du droit des fiduciaires de reporter cette date, la « *date de séparation* » désigne la fermeture des bureaux le huitième jour ouvrable suivant la plus rapprochée des dates suivantes : (i) la première date de l'annonce publique qu'une personne est devenue un acquéreur important; (ii) le début ou la première annonce publique de l'intention d'une personne de présenter une offre publique d'achat qui n'est pas une offre permise; et (iii) la date à laquelle une offre permise ou une offre permise concurrente cesse d'en être une.

Renonciation

Les fiduciaires peuvent, sans le consentement des porteurs de parts ou, s'il y a lieu, des porteurs de droits aux termes du régime, renoncer à un événement de prise de contrôle qui surviendrait en raison de la présentation d'une offre publique d'achat au moyen d'une note d'information adressée à tous les porteurs de parts de Allied; toutefois, si les fiduciaires renoncent à l'application du régime des droits à un tel événement de prise de contrôle, ils seront réputés avoir renoncé à tout autre événement de prise de contrôle survenant en raison de la présentation d'une offre publique d'achat au moyen d'une note d'information adressée à tous les porteurs de parts de Allied avant l'expiration d'une offre publique d'achat à l'égard de laquelle une renonciation a été consentie par les fiduciaires. Sous réserve de certaines conditions, les fiduciaires peuvent également renoncer à l'application du régime des droits à un événement de prise de contrôle si l'événement en question a été occasionné par inadvertance.

Rachat

Les fiduciaires, avec l'approbation des porteurs de parts ayant voté à la majorité des voix exprimées (ou des détenteurs de droits aux termes du régime si la date de libération est atteinte), ayant voté en personne ou ayant été représentés par procuration à une assemblée dûment convoquée à cette fin, peuvent faire racheter les droits aux termes du régime pour un montant de 0,001 \$ par droit aux termes du régime, sous réserve de rajustements conformément au régime de droits. Les droits prévus dans le régime deviendront nuls et sans effet à la date à laquelle une personne qui aura fait une offre permise, une offre permise concurrente ou une acquisition dispensée prendra livraison et réglera le prix des parts dans le cadre de cette opération.

Pouvoir de modification

Allied peut modifier le régime de droits afin de corriger des erreurs d'écriture ou des coquilles sans obtenir l'approbation des porteurs de droits aux termes du régime. Allied peut modifier le régime de droits afin de préserver sa validité advenant toute modification des lois, des règles ou des règlements applicables, et ce, avec l'approbation des porteurs de parts de Allied ou, dans certaines circonstances, des porteurs de droits aux termes du régime de droits. Dans d'autres circonstances, des modifications du régime de droits pourraient nécessiter l'approbation préalable des porteurs de parts de Allied ou des porteurs de droits aux termes du régime.

Dispenses pour les conseillers en placement

Les conseillers en placement (dans le cas des comptes carte blanche), les sociétés de fiducie (qui agissent à titre de fiduciaires et d'administrateurs), les organismes constitués en vertu d'une loi et dont le secteur d'activités comprend la gestion de fonds et les administrateurs de régimes de retraite agréés qui acquièrent plus de 20 % des parts sont dispensés de la survenance d'un événement de prise de contrôle, à condition qu'ils ne fassent pas une offre publique d'achat ou qu'ils ne fassent pas partie d'un groupe présentant une telle offre.

Annexe C

— Résolution relative à la reconfirmation du régime de droits des porteurs de parts

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT :

1. la convention relative au régime de droits des porteurs de parts modifiée et mise à jour qui est intervenue en date du 9 mai 2019 entre Compagnie Trust TSX (qui a remplacé Société de fiducie AST (Canada)) en qualité d'agent d'émission des droits et Fiducie de placement immobilier Allied (la « *Fiducie* »), et qui a été confirmée de nouveau et approuvée par les porteurs de parts de la Fiducie le 3 mai 2022, et l'émission de tous les droits dans le cadre du régime de droits des porteurs de parts, sont par les présentes confirmées de nouveau et approuvées;
2. tout fiduciaire ou dirigeant de la Fiducie est par les présentes autorisé et habilité, pour le compte de la Fiducie, à prendre toutes les mesures nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la résolution qui précède, y compris la signature de documents.

Les questions peuvent être adressées à l'agent chargé de la sollicitation des procurations et conseiller en communications aux porteurs de parts.



Sans frais de l'Amérique du Nord
1-877-452-7184

De l'extérieur de l'Amérique du Nord
416-304-0211

Courriel :
assistance@laurelhill.com