



**GESTION D'ACTIFS PINESTONE INC.**

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

**Date de prise d'effet : Juillet 2023**

**TABLE OF CONTENTS**

- 1. **OBJET DE LA POLITIQUE .....1**
- 2. **RESPONSABLE DE LA POLITIQUE .....1**
- 3. **PERSONNES CONCERNÉES .....2**
- 4. **DÉFINITIONS.....2**
- 5. **POLITIQUE .....3**
  - 5.1 Politiques et pratiques générales de rémunération.....3
  - 5.2 Rémunération fixe .....3
- 6. **ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE .....6**
  - 6.1 Rôles et responsabilités .....6
  - 6.2 Documentation .....6
  - 6.3 Historique .....6

### 1. OBJET DE LA POLITIQUE

Gestion d'actifs PineStone inc. (« PineStone » ou la « Société ») est inscrite comme gestionnaire de portefeuille dans les provinces canadiennes de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario et du Québec, et comme conseiller en placements auprès de la Securities Exchange Commission (SEC) aux États-Unis. Par ailleurs, PineStone fournit des services de gestionnaire de placements pour des véhicules d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM). PineStone n'est pas en soi une société de gestion d'OPCVM, elle n'est donc pas directement soumise aux exigences :

- (a) De la loi britannique, du Code de rémunération des OPCVM (SYSC 19E).
- (b) De la loi irlandaise, des règlements 24A et 24B, de 2011 des Communautés européennes (Organismes de placement collectif en valeurs mobilières).
- (c) Du droit de l'Union européenne (UE), des lignes directrices de l'Autorité européenne des marchés financiers (AEMF) en matière de bonnes politiques de rémunération en vertu de la directive sur les OPCVM de même que de la directive relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (GFIA) (les « Lignes directrices de l'AEMF »).

(les « Exigences de Rémunération des OPCVM »).

Toutefois, PineStone a contractuellement accepté d'appliquer à ses salariés les principes de rémunération définis dans les Exigences de rémunération des OPCVM.

L'objectif de la présente Politique consiste à s'assurer que PineStone adopte une approche de rémunération axée sur le risque, reconnaissant qu'elle n'a pas une culture qui récompense la prise de risques excessifs.

La présente Politique vise à harmoniser les intérêts de ses employés avec ceux de ses clients. La Politique veille également à ce que la structure de rémunération des employés de PineStone soit conforme aux Exigences de rémunération des OPCVM et à ce qu'elle soit cohérente avec une gestion saine et efficace des risques, et qu'elle favorise cette gestion. La Politique ne doit pas non plus encourager une prise de risque excessive ou incompatible avec les profils de risque, règles ou actes constitutifs de l'OPCVM dans lequel PineStone agit en tant que gestionnaire de placements (y compris, le cas échéant, en ce qui concerne l'intégration du risque en matière de durabilité).

PineStone a adopté des principes de rémunération conformes aux exigences de rémunération des OPCVM. PineStone estime que ses politiques et pratiques de rémunération sont adaptées à la taille, à l'organisation interne et à la nature, de même qu'à la portée et la complexité de ses activités.

Compte tenu de la taille, de la nature et de la portée de ses activités, la Société a décidé de ne pas appliquer les exigences suivantes des Lignes directrices de l'AEMF :

- (a) le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments;
- (b) la « conservation » de la rémunération variable;
- (c) le « report » d'une partie de la rémunération variable;
- (d) l'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable;
- (e) l'obligation de créer un comité de rémunération.

### 2. RESPONSABLE DE LA POLITIQUE

Chef de la direction et chef des placements

### 3. PERSONNES CONCERNÉES

La présente Politique de rémunération (la « Politique ») s'applique aux employés de PineStone.

### 4. DÉFINITIONS

**Personne visée :** (aussi appelée « Code Staff ») signifie :

- (a) Tout membre du personnel qui pourrait avoir une influence sur le service fourni ou le comportement de l'entreprise.
- (b) Personnel de salle des marchés.
- (c) Personnel des ventes
- (d) Autres membres du personnel participant indirectement à la prestation de services de placement ou auxiliaires.
- (e) Les responsables hiérarchiques, qui peuvent être incités à exercer des pressions sur le personnel des ventes.
- (f) Analystes financiers dont la documentation peut être utilisée par le personnel des ventes pour inciter les clients à prendre des décisions de placement.
- (g) Personnel impliqué dans le traitement des réclamations.
- (h) Personnel participant à la conception et au développement de produits.
- (i) Les agents liés assujettis au statut spécial des agents liés et aux exigences nationales respectives.
- (j) Le personnel de PineStone ayant des fonctions de contrôle.
- (k) Tout membre du personnel dont la rémunération totale le place dans la même tranche de rémunération que la haute direction et les preneurs de risques.
- (l) Tout membre du personnel exerçant une autre fonction susceptible d'avoir une influence sur le service fourni ou sur le comportement professionnel de PineStone.

### 5. POLITIQUE

#### 5.1 Politiques et pratiques générales de rémunération

À la suite à la mise en œuvre du Règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR) le 10 mars 2021, PineStone est tenue d'inclure dans sa politique de rémunération des informations sur la cohérence de la politique avec l'intégration des risques en matière de durabilité. PineStone ne prend pas activement en compte les risques en matière de durabilité dans l'établissement de la rémunération du personnel identifié.

Toutefois, dans le cas où le personnel identifié s'engagerait dans des activités professionnelles qui ont un effet important sur les profils de risque des stratégies gérées par la Société, PineStone veillera à ce que les modalités de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive par rapport aux risques en matière de durabilité.

La structure de rémunération des employés de PineStone comprend une combinaison de rémunération fixe et variable, structurée de manière à récompenser la performance et donc à soutenir la stratégie commerciale à long terme de la Société et ses activités commerciales. Une analyse comparative détaillée aboutit à des modalités de rémunération qui sont compétitives à la médiane du marché de référence pertinent, mais qui donnent la possibilité d'un rendement supérieur à la médiane pour gagner une rémunération supérieure à la médiane.

Tous les employés sont employés en vertu d'un contrat de travail standard qui établit le niveau et la structure du régime de rémunération de l'employé

#### 5.2 Rémunération fixe

##### Salaires de base

Les salaires de base correspondent au niveau de responsabilité de chaque employé, conformément aux échelles salariales du marché pertinent. Les niveaux de rémunération individuels sont placés dans l'échelle en fonction des qualifications et du rendement globaux de chaque employé. Les salaires sont révisés chaque année.

##### Avantages

Tous les employés ont droit à ce qui suit :

- (a) Une assurance maladie privée pour l'employé et sa famille.
- (b) Assurance vie.
- (c) Accès à un régime de retraite simplifié.

#### 5.3 Rémunération variable

##### Régime d'intéressement à court terme

Les modalités de rémunération variable au titre du Régime d'intéressement à court terme (« Plan d'attribution de primes RICT ») sont préétablies et hautement structurées, ce qui signifie que les primes seront adaptées au personnel en fonction de leur fonction dans le groupe, et les critères d'intéressement seront étroitement liés aux responsabilités et aux performances de chaque collaborateur, tout en répondant aux objectifs de la Politique et des Exigences de rémunération des OPCVM.

Tous les employés auront le droit de participer au Plan d'attribution de primes RICT qui s'applique à la fonction dans le groupe au sein de laquelle ils sont employés. Le Plan d'attribution de primes RICT de chaque employé énonce les conditions qui doivent être respectées pour que cet employé reçoive une prime annuelle en vertu du Plan d'attribution de primes RICT pertinent (une « Prime RICT »). Les critères et la pondération pour

répondre à ces conditions varieront selon la nature du poste et seront clairement documentés. Les critères seront une combinaison de critères quantitatifs et qualitatifs.

Les critères quantitatifs pour déterminer le montant des primes RICT payables en fonction de la fonction d'une personne sont résumés ci-dessous :

- (a) Des mesures fondées sur les bénéfiques s'appliqueront pour déterminer la prime RICT payable aux employés des fonctions de soutien stratégique et de gestion.
- (b) Le rendement des placements sera mesuré par rapport à un point de repère sur une période de rendement maximale de cinq ans afin de déterminer la prime RICT payable aux professionnels des placements.
- (c) Les critères qualitatifs pour déterminer le montant de la prime RICT qui peut être payable en vertu du Régime d'intéressement à court terme comprennent :
- (d) Travail d'équipe.
- (e) Contributions axées sur le service à la clientèle, y compris la connaissance et le respect des règlements applicables par le biais d'attestations de conformité des employés, le traitement équitable des clients et la qualité des services fournis aux clients.
- (f) Respect de toute politique ou procédure applicable, y compris, sans s'y limiter, le respect de toute politique ESG applicable.
- (g) Performance individuelle.

Chaque employé qui participe à un Plan d'attribution de primes RICT se verra fixer un objectif et un niveau maximal de prime. Ces niveaux seront liés à des pourcentages du salaire annuel de l'employé. Si le salarié répond aux critères quantitatifs et qualitatifs convenus au cours de l'exercice concerné (qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre), un montant égal à la prime RICT cible sera versé au premier trimestre.

Toutefois, si les critères ont été dépassés, un montant allant jusqu'au maximum de la prime RICT sera versé, selon la mesure dans laquelle les critères ont été dépassés. Si les critères ne sont pas respectés, la prime RICT sera réduite en conséquence à un montant compris entre le niveau cible de la prime RICT et zéro.

La prime RICT sera versée si l'employé :

- (a) Est un employé permanent de PineStone à temps plein ou à temps partiel (minimum de 22,5 heures par semaine).
- (b) Est un employé de PineStone depuis au moins trois mois.
- (c) Est un employé de PineStone à la fin de la période de référence.
- (d) Atteint le seuil ou les exigences de rendement minimales (quantitatives et/ou qualitatives) pour mériter une prime.

Le paiement d'une prime RICT peut être retardé ou réduit ou ne pas être effectué du tout si l'employé fait l'objet d'une procédure disciplinaire à la date du paiement. Si l'employé fait l'objet d'une procédure disciplinaire qui se poursuit à la date de paiement, le paiement de la prime sera suspendu en attendant l'issue de la procédure disciplinaire. Si une sanction disciplinaire est imposée à la fin de la procédure, la prime RICT peut ne pas être versée. La direction décidera si une prime RICT doit être versée dans ces circonstances.

La prime RICT peut faire l'objet d'un report ou d'une récupération selon le contrat de l'employé. Les primes RICT seront toutes payables en espèces.

### Autres arrangements

Certaines personnes peuvent avoir le droit de participer à des plans d'attribution de primes sur mesure qui reflètent la nature de leurs fonctions et de leur rôle et, dans chaque cas, les montants de primes sont calculés selon une approche préétablie et sont donc très structurés.

### 5.4 Proportionnalité

PineStone est autorisé à ne pas appliquer certaines Exigences de rémunération des OPCVM lorsqu'elles ne sont pas considérées comme appropriées à la taille, à l'organisation interne et à la nature, à la portée et à la complexité des activités de la Société et de l'OPCVM pour lequel elle agit en tant que gestionnaire de placements.

L'autorité britannique de conduite financière (FCA) et l'AEMF ont fourni des conseils sur l'application de la proportionnalité aux politiques de rémunération des entreprises soumises aux Exigences de rémunération des OPCVM. PineStone a tenu compte de cette orientation dans la rédaction de la présente Politique.

Compte tenu de la taille, de la nature et de la portée de ses activités, PineStone a décidé qu'il serait approprié de ne pas appliquer les Exigences de rémunération des OPCVM concernant :

- (a) Paiement d'un pourcentage déterminé de Prime en actions ou instruments équivalents.
- (b) Report d'un pourcentage précis de la Prime sur une période déterminée.
- (c) Dispositions relatives à l'ajustement lié aux performances (Malus) sur les Rémunérations différées.
- (d) Nomination d'un comité de rémunération.
- (e) Incorporation ex post du risque de rémunération variable.

La non-application des exigences ci-dessus est conciliable avec le profil de risque, l'appétit pour le risque et les stratégies de la Société et de l'OPCVM dont il est le gestionnaire de placements.

### 5.5 Personnes visées (aussi appelées « Code Staff »)

PineStone est tenu en vertu des Exigences de rémunération des OPCVM d'identifier ses Personnes visées. La liste des Personnes visées est tenue à jour par le service de la Conformité. Toutes les personnes visées sont informées qu'elles entrent dans cette catégorie, et la présente politique leur explique les implications de ce statut. En pratique, PineStone applique les mêmes politiques de rémunération aux gens et aux autres membres du personnel visés en fonction des meilleures pratiques.

### 5.6 Revue annuelle

Un examen interne est entrepris chaque année par le service de la Conformité afin d'évaluer la conformité continue des politiques et procédures de rémunération de PineStone aux Exigences de rémunération des OPCVM et autres exigences réglementaires pertinentes.

À la suite de cet examen, des ajustements appropriés sont apportés, au besoin. La Politique révisée est ensuite présentée à la direction pour approbation.

### 6. ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE

#### 6.1 Rôles et responsabilités

##### Employés :

Il est de la responsabilité des employés de :

- Respecter les politiques et procédures de PineStone.
- Signaler toute violation d'une politique et/ou d'une procédure identifiée au chef de la conformité.

##### Chef de la conformité :

Il est de la responsabilité du chef de la conformité de :

- Revoir la politique sur une base régulière.
- Approuver par écrit tous les changements nécessaires.
- Communiquer par écrit les changements aux employés en temps opportun.
- Fournir des exceptions aux politiques si nécessaire.
- Mettre à jour régulièrement l'ensemble des politiques et procédures afin de s'assurer qu'elles reflètent les processus actuels, les meilleures pratiques et les exigences réglementaires.
- Surveiller l'application des politiques adoptées par PineStone.

##### Chef de la direction et chef des placements :

Il incombe au Chef de la direction et chef des placements de :

- Superviser la politique de rémunération.
- Approuver la présente Politique lorsqu'elle est présentée.

#### 6.2 Documentation

Toute la documentation doit être conservée dans un endroit sûr, conformément à cette politique et à la charte des livres et registres de PineStone.

#### 6.3 Historique

|           |              |
|-----------|--------------|
| Version 1 | Janvier 2022 |
| Version 2 | Juillet 2023 |