

POLITIQUE CULTURELLE

Objectif

PineStone s'engage envers ses clients, son approche d'investissement, ses employés, ses partenaires et les uns envers les autres. L'objectif de la politique culturelle de PineStone est de promouvoir une culture organisationnelle positive qui s'aligne sur notre mission, notre vision et nos valeurs. Il fournit des lignes directrices sur les comportements attendus, la prise de décisions et les interactions en milieu de travail afin de créer un environnement collaboratif, respectueux et productif pour les employés et les partenaires.

I. Valeurs et comportements fondamentaux

Chez PineStone, nous nous engageons à créer un milieu de travail respectueux, innovant et collaboratif. Nos valeurs fondamentales sont l'intégrité, l'engagement, l'excellence, la résilience et la proactivité. Ces valeurs et les comportements connexes guident nos actions et nos décisions, en veillant à maintenir un environnement de travail positif et productif :

Intégrité :

- Maintient les plus hauts standards de conduite éthique et de transparence dans toutes les actions et décisions.
- Assure l'exactitude des rapports, la conformité et l'intégrité des données pour toutes les initiatives.
- Exécute les tâches assignées rapidement et avec le souci du détail, en garantissant la qualité et la rapidité.
- Les actions sont conformes aux règles, politiques et procédures établies par l'organisation.
- Fait preuve d'honnêteté et de transparence dans ses communications et ses interactions.

Engagement :

- Démonstre un dévouement inébranlable envers les objectifs stratégiques de PineStone en livrant constamment des projets complexes.
- Identifie de manière proactive les possibilités d'amélioration des processus et participe à des projets interfonctionnels.
- Poursuit activement l'épanouissement personnel et professionnel, en identifiant les domaines où il est possible de s'améliorer.
- Fait preuve de dévouement pour atteindre ses objectifs et assumer ses responsabilités.
- Fait preuve d'un grand enthousiasme et d'une grande motivation pour contribuer à la réalisation d'objectifs fermes.

Excellence :

- Concentre ses efforts sur l'atteinte ou le dépassement des attentes et adopte des stratégies qui contribuent à l'amélioration des résultats.

- Se fixe des objectifs ambitieux et cherche à relever les défis.
- S'efforce d'améliorer et d'exceller constamment dans toutes les tâches.
- Recherche des possibilités d'innovation et d'amélioration de la qualité.
- Fournit systématiquement un travail de haute qualité et respecte les délais.

Collaboration :

- Pilote des projets complexes avec sang-froid, favorisant la collaboration et assurant l'harmonisation entre diverses équipes et parties prenantes.
- Prend des mesures pour contribuer à atteindre les objectifs de l'équipe et aide régulièrement les autres membres de l'équipe.
- Favorise les possibilités de collaboration et de dialogue.
- Participe activement au travail d'équipe et favorise un environnement collaboratif.
- Partage les connaissances et les ressources pour soutenir la réussite de l'équipe.

Résilience :

- S'adapte aux situations et aux changements imprévus en modifiant son comportement.
- Fait preuve d'ouverture au changement et à l'innovation dans son travail.
- Réagit avec souplesse lorsque des circonstances ou des défis imprévus surviennent.
- Répond de manière professionnelle et respectueuse aux défis ou aux revers, en gardant son sang-froid et son attention.
- Accepte les défis comme une opportunité de croissance et de développement, à la fois personnellement et professionnellement.

Proactivité :

- Instaure un climat propice à la créativité et à l'innovation.
- Encourage les idées nouvelles et originales.
- Favorise la suggestion et l'adoption à long terme de nouvelles idées ou solutions.
- Gère efficacement le temps et les ressources pour optimiser la productivité.
- Hiérarchise les tâches de manière efficace pour obtenir des résultats optimaux.

Nous favorisons une culture d'inclusion, d'innovation et de collaboration. Les femmes représentent 40 % de notre effectif et 49 % de nos employés sont issus de communautés ethniques et culturelles diversifiées. *

II. Définitions et concepts

Nous croyons que des employés engagés sont la clé de notre succès. Nous nous engageons à favoriser un environnement où chacun se sent valorisé et respecté en encourageant un dialogue ouvert et le partage de perspectives diverses. Nous nous engageons à maintenir en poste nos employés talentueux en créant un environnement de travail positif et stimulant. Nos stratégies sont les suivantes :

Apprentissage et perfectionnement : Nous soutenons l'apprentissage continu et la croissance professionnelle. PineStone investit dans ses employés par le biais de coaching, d'aide financière et de remboursements de cours pour soutenir le développement professionnel. Nous offrons aux employés la possibilité de relever de nouveaux défis et de contribuer à des projets constructifs, améliorant ainsi leur sentiment d'utilité et de satisfaction. En outre, les employés ont accès à une plateforme numérique en ligne pour accéder à un apprentissage à leur rythme sur un large éventail de sujets, ainsi qu'à des recommandations de cours personnalisées en fonction des intérêts des employés pour soutenir la croissance et les progrès de l'apprentissage. PineStone a également mis en place des « heures de croissance professionnelle » hebdomadaires pour des heures d'apprentissage dédiées à tous les employés.

Tous les vendredis, de 14 h à 15 h, les employés sont encouragés à consacrer 1 heure de leur horaire de travail à l'apprentissage et au développement des compétences.

Mentorat des employés : Nous croyons au pouvoir du mentorat pour soutenir la croissance et le perfectionnement des employés. Les mentors aident les mentorés à s'y retrouver dans leur rôle, à se fixer des objectifs de carrière et à acquérir les compétences nécessaires pour réussir. Cela favorise une culture d'apprentissage et de collaboration, en veillant à ce que les employés disposent des ressources et du soutien dont ils ont besoin pour prospérer.

Planification de la relève : Nos pratiques de gestion des talents comprennent des stratégies pour identifier et nourrir les employés à fort potentiel en investissant dans nos employés et en créant un environnement favorable, nous visons à construire une équipe forte et compétente qui stimule la réussite de PineStone.

Reconnaissance : Nous comprenons l'importance de reconnaître et d'apprécier le travail acharné et le dévouement de nos employés. Cela comprend des programmes de reconnaissance par les pairs et des reconnaissances publiques lors des réunions de PineStone. Nous croyons que la reconnaissance des contributions des employés favorise un environnement de travail positif et motive tout le monde à viser l'excellence.

Le titre de CFA® est détenu par 43 % de nos employés, ce qui souligne notre engagement envers l'excellence en gestion de placements, la rigueur analytique et le développement professionnel continu. *

Depuis 2022, près de 30 % de nos employés ont été promus, témoignant de notre investissement dans le développement professionnel et la progression de carrière au sein de l'entreprise. *

III. Politiques des ressources humaines

Santé et bien-être : Le bien-être de nos employés est une priorité absolue. Nous offrons un ensemble complet d'avantages sociaux pour soutenir le bien-être et la sécurité financière de nos employés. Cela comprend l'assurance maladie, les régimes de retraite, les congés payés et les congés parentaux. Nous offrons également des avantages supplémentaires tels que des programmes de bien-être, des programmes d'aide aux employés et des possibilités de perfectionnement professionnel. Notre objectif est de nous assurer que nos employés se sentent valorisés et soutenus dans tous les aspects de leur vie.

Programme d'évaluation des cotisations des employés : Le programme de gestion du rendement de PineStone est conçu pour : s'assurer que le travail de chaque employé appuie les objectifs stratégiques de PineStone et une culture d'apprentissage, d'adaptabilité et de rendement élevé. Le programme favorise les conversations bidirectionnelles entre les employés et les gestionnaires au sujet des objectifs, du rendement et des besoins en matière de soutien au début de l'année, lors de l'examen de mi-année et de façon continue.

Équilibre entre le travail et la vie personnelle : Nous comprenons l'importance de maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle. Nous offrons des heures de travail flexibles et des options de travail à distance pour aider les employés à gérer leurs responsabilités personnelles et professionnelles efficacement, mais nous aimons avoir des employés au bureau pour promouvoir l'efficacité et favoriser la collaboration. Nous soulignons également l'importance de prendre des pauses et des vacances pour se ressourcer.

Diversité et inclusion : Notre culture favorise l'égalité et le respect grâce à un milieu de travail harmonieux et collaboratif. Nous favorisons la communication ouverte et le travail d'équipe, permettant ainsi la représentation de tous les groupes et des points de vue des employés. Les employés suivent une formation de sensibilisation à la diversité pour améliorer leurs connaissances afin de s'acquitter de cette responsabilité. Les politiques et programmes inclusifs en matière de ressources humaines comprennent :

- Programmes de rémunération conçus pour récompenser le rendement et les réalisations des personnes et des équipes, selon les indicateurs de rendement décrits pour tous.
- Horaire de travail hybride et journées personnelles pour répondre aux différents besoins des employés.
- Recrutement et sélection pour promouvoir la diversité. Nous sommes déterminés à trouver un bassin diversifié de candidats pour tous les postes à tous les niveaux et à toutes les fonctions de l'organisation. Notre processus comprend des descriptions de poste impartiales, divers panels d'entrevue et des questions normalisées.

La responsabilisation est un élément fondamental de notre engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Nous nous tenons responsables d'attirer, de développer et de maintenir en poste des employés talentueux en favorisant une culture où tous les employés ont les moyens de réussir. Nous nous engageons à revoir nos mesures chaque année afin de suivre nos progrès et de cerner les domaines à améliorer.

IV. Communication et collaboration

Une communication efficace est la clé de notre succès. Nous favorisons une communication ouverte et transparente à tous les niveaux de l'organisation. Le travail d'équipe et la collaboration sont encouragés, et nous fournissons diverses plateformes et outils pour faciliter cela. Nous avons aussi une politique de la porte ouverte.

Infolettre de PineStone : Publiée tous les trimestres, « PineStone Connect » partage les nouvelles importantes de PineStone et les initiatives à venir, et célèbre les réalisations des employés et les jalons de nos employés. Son objectif est de renforcer notre culture en milieu de travail en rapprochant les équipes et en reconnaissant les contributions individuelles.

Mécanismes de rétroaction des employés : Nous apprécions la rétroaction de nos employés. Nos mécanismes de rétroaction sont conçus pour veiller à ce que les employés aient voix au chapitre au sein de l'organisation. Des sondages et des forums ouverts sont organisés pour recueillir des commentaires sur divers aspects du milieu de travail.

Renforcement de l'équipe : Nous croyons que les activités de renforcement de l'équipe sont essentielles pour favoriser la collaboration, la confiance et la camaraderie entre les employés. L'objectif de l'événement hors site et férié annuel de PineStone est de renforcer les relations entre les équipes par des activités de renforcement de l'équipe et une énergie renouvelée pour revenir à notre travail. Une séance de discussion ouverte est organisée pour communiquer le statut commercial et les initiatives de PineStone. En outre, le Comité social de PineStone organise des activités informelles tout au long de l'année pour rassembler les employés. Ces activités permettent aux employés d'établir des liens en dehors de leur milieu de travail habituel, ce qui améliore la communication et la coopération. En promouvant un sentiment d'unité et un objectif commun, nous visons à créer une culture d'équipe cohésive et solidaire.

Engagement communautaire : Soutenir les causes et les organisations alignées sur les valeurs de PineStone pour promouvoir l'inclusion. Nous travaillons actuellement sur un comité de philanthropie qui a pour objectif d'améliorer l'engagement et l'implication de la société et de ses employés dans la communauté.

Maintaining an annual employee retention rate of over 90% since 2022 reflects our commitment to creating a workplace where employees can thrive and build long-term careers. *

V. Conformité et éthique

Nous respectons les normes les plus élevées en matière d'éthique et de rendement. Notre politique en matière d'éthique met l'accent sur l'importance d'agir avec intégrité, honnêteté et responsabilité dans tous les aspects de notre travail. Les employés sont tenus de respecter les lignes directrices en matière d'éthique et les politiques de conformité, et de faire preuve de professionnalisme dans leurs interactions avec leurs collègues, leurs clients et les intervenants. Nous offrons régulièrement de la formation sur les pratiques éthiques et les normes de rendement pour nous assurer que les employés sont outillés pour prendre des décisions responsables. En favorisant une culture de comportement éthique et de haute performance, nous visons à établir la confiance et la crédibilité auprès de nos clients et au sein de notre organisation.

Confidentialité des données : Nous nous engageons à protéger la confidentialité des données de nos employés et clients. Notre politique de confidentialité des données décrit les mesures que nous prenons pour nous assurer que les informations personnelles et sensibles sont traitées avec le plus grand soin. Les employés sont tenus de suivre les meilleures pratiques en matière de protection des données, y compris le stockage sécurisé des données, les contrôles d'accès et le chiffrement des données. Des programmes réguliers de formation et de sensibilisation sont organisés pour s'assurer que les employés sont informés des réglementations relatives à la confidentialité des données et de la manière de s'y conformer. Toute violation de données ou préoccupation en matière de confidentialité doit être immédiatement signalée au responsable de la protection des données pour qu'une action rapide soit entreprise.

Politiques de cybersécurité : Nous accordons la priorité à la sécurité de nos actifs numériques et à la protection des renseignements sensibles. Notre politique de cybersécurité décrit les mesures que nous prenons pour protéger nos systèmes et nos données. Les employés sont tenus de suivre les meilleures pratiques en matière de gestion des mots de passe, de chiffrement des données et d'accès sécurisé aux ressources de PineStone. Des programmes réguliers de formation et de sensibilisation sont menés pour s'assurer que les employés sont informés des dernières menaces à la cybersécurité et de la façon de les atténuer. Tout incident de sécurité doit être immédiatement signalé au service informatique pour qu'une action rapide soit entreprise.

Durabilité : Nous nous efforçons de minimiser notre empreinte environnementale en mettant en œuvre des pratiques écologiques dans nos opérations. Nous encourageons les employés à adopter des pratiques durables au travail et dans leur vie personnelle. PineStone a un comité de développement durable et des politiques : [Développement durable de PineStone](#).

VI. Règlement des conflits

Nous nous engageons à maintenir un environnement de travail harmonieux. Les employés sont encouragés à régler les conflits directement et respectueusement avec les parties concernées. Nous croyons que la résolution constructive des conflits renforce les relations et favorise une culture de travail positive. Les comportements suivants ne sont pas tolérés au sein de notre organisation :

- Discrimination, harcèlement ou toute forme d'intimidation au travail.
- Malhonnêteté, fraude ou conduite contraire à l'éthique.
- Communication irrespectueuse ou conflits en milieu de travail qui perturbent l'harmonie.
- Résistance à la collaboration ou refus de contribuer aux efforts d'équipe.
- Non-respect des politiques, procédures et directives éthiques de PineStone.

Les employés sont encouragés à signaler leurs préoccupations ou violations à leur gestionnaire ou à leur service des RH. Tous les rapports seront traités avec confidentialité et équité.

VII. Amélioration et évaluation continues

- Tous les employés sont responsables de respecter la politique et de signaler les violations.

Les dirigeants et les gestionnaires sont responsables de :

- Montrer l'exemple et incarner les valeurs de PineStone.
- Fournir des conseils et un soutien clair aux employés.
- Répondre aux préoccupations du milieu de travail et résoudre les conflits de façon équitable.
- Veiller au respect des principes de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Reconnaître et récompenser les comportements qui reflètent PineStone.

Toute violation de cette politique peut entraîner des mesures correctives, notamment :

- Coaching et conseil.
- Avertissements formels.
- Mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

VIII. Révisions et mises à jour

Cette politique sera revue périodiquement pour s'assurer qu'elle reste alignée sur la culture et les objectifs en évolution de PineStone.

* Données en date du 30 juin 2026