



NB Investment Management Corp.  
Société de gestion des placements NB

# RAPPORT ANNUEL

## 2009 – 2010

ASSURER UNE CROISSANCE À  
LONG TERME QUI SATISFAIT  
LES ATTENTES DES CLIENTS

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

<b>Gilles Lepage</b> Président du conseil d'administration	<b>Cathy Rignanesi</b> Présidente du Comité de vérification Administrateur
<b>Joel Attis</b> Vice-président du conseil	<b>John A. Sinclair</b> Administrateur (d'office)
<b>Elaine Albert</b> Administrateur	<b>Richard C. Speight, Q.C.</b> Président du Comité de gouvernance Administrateur
<b>Marc-Antoine Chiasson</b> Administrateur	<b>Reno Thériault</b> Administrateur
<b>Gaston LeBlanc</b> Administrateur	<b>Michael W. Walton</b> Président du Comité des ressources humaines et de la rémunération Administrateur
<b>John Mallory</b> Administrateur (d'office, sans droit de vote)	
<b>Ronald B. Maloney</b> Administrateur	
<b>Darren Murphy</b> Administrateur (d'office)	

## DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ

<b>John A. Sinclair</b> Président et Chef de la direction Chef des placements	<b>Jan Imeson, CA</b> Vice-présidente et Chef des finances
<b>Norma Kennedy</b> Secrétaire du Conseil	

## MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

<b>John A. Sinclair</b> Président et Chef de la direction Chef des placements	<b>James Scott, CFA</b> Vice-président – Revenu fixe
<b>Dan Goguen, CA, FRM</b> Vice-président – Marchés privés	<b>Jan Imeson, CA</b> Vice-présidente et Chef des finances
<b>Mark Holleran, CFA</b> Vice-président – Actions	

### Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

440 rue King  
Tour York, Suite 581  
Fredericton, Nouveau-Brunswick  
E3B 5H8 Canada

Tel: (506) 444-5800 Fax: (506) 444-5025  
Courriel: [nbimc@nbimc.com](mailto:nbimc@nbimc.com)  
SiteWeb: <http://www.nbimc.com>

## TABLE DES MATIÈRES

Profil de la Société.....	1
Mission de la Société .....	1
Vision de la Société.....	2
Valeurs de la Société.....	2
Principes de la SGPNB en matière de placement .....	2
Points saillants .....	3
Lettre aux intéressés.....	6
Planification et gouvernance d'entreprise .....	9
Commentaires et analyse de la direction.....	11
Discussion sur la rémunération et analyse .....	19
Activités communautaires des employés .....	22
Communications et obligation de rendre compte.....	22
Société de gestion des placements du nouveau-Brunswick .....	23
Etats financiers.....	32
Fonds de retraite dans les services publics .....	34
Fonds de retraite des enseignants.....	35
Fonds de retraite des juges .....	36

## PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

---

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le fiduciaire et gestionnaire de portefeuille des avoirs de retraite d'environ 49 000 participants au régime de pension des services publics, des enseignants et des juges. Elle a été créée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick*.

La SGPNB a pour mission principale d'accroître la valeur à long terme des caisses de retraite qu'elle gère et d'aider les répondants à respecter leur engagement envers les participants.

Dans le cadre de cette mission, la Société met en œuvre les activités suivantes :

- Services de fiducie
- Élaboration de la politique de placement de chaque fonds
- Mise en œuvre de la politique de placement de chaque fonds
- Gestion active des placements de façon à ajouter de la valeur nette de dépenses administratives
- Gestion du risque associé à l'investissement d'actifs de retraite
- Services administratifs, notamment : garde de titres, comptabilité, mesure du rendement, technologie

Située à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, la SGPNB est le plus important gestionnaire financier d'une clientèle institutionnelle du Canada atlantique, dont les actifs se chiffraient à 8,3 milliards de dollars au 31 mars 2010.

## MISSION DE LA SOCIÉTÉ

---

**La gestion prudente, innovatrice et économique des placements pour les fonds du secteur public du Nouveau-Brunswick permet à la Société d'assurer une croissance à long terme qui satisfait les attentes des clients.**

Objectifs principaux :

- Procurer une croissance à long terme des actifs pour les fonds de placement des clients grâce à une répartition prudente des actifs et à des stratégies de gestion du risque.
- Attirer, former et conserver une équipe de spécialistes expérimentés et compétents dans le choix d'investissements variés et prometteurs.
- Améliorer les systèmes de technologie de l'information afin de maximiser les résultats en ce sens.
- Renforcer la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.
- Renforcer et étendre les relations avec les différents intéressés.
- Fournir des services de gestion pour un nombre croissant de fonds de placement du secteur public au Nouveau-Brunswick.

## VISION DE LA SOCIÉTÉ

---

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le fournisseur privilégié de fonds de placement au secteur public du Nouveau-Brunswick.

La SGPNB est reconnue par ses clients et ses pairs pour ses pratiques exemplaires :

- Elle procure à ses clients une valeur ajoutée constante au moyen d'une gamme variée de stratégies de placement.
- Pour ce qui est du rendement à long terme, elle se classe dans le quartile supérieur des sociétés de gestion de fonds de placement comparables.
- Les intéressés reconnaissent sa gouvernance rigoureuse et sa vision stratégique à long terme.
- Elle est dirigée par une équipe de spécialistes de la gestion de placement hautement qualifiés qui misent sur l'innovation et la gestion du risque.
- Elle est considérée comme un employeur de choix tant par les nouveaux diplômés que par les professionnels d'expérience.

La SGPNB entretient de solides relations et communique régulièrement avec les principaux intéressés.

## VALEURS DE LA SOCIÉTÉ

---

**PRUDENCE** – Nous effectuons nos opérations de placement selon des principes directeurs fondés sur une répartition des actifs et une gestion du risque qui tiennent compte des objectifs du client.

**RESPONSABILITÉ** – Nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients et utilisons les normes les plus strictes de comptabilité générale, de conformité, de vérification et de mesure du rendement.

**ESPRIT D'ÉQUIPE** – Nous implantons et cultivons une culture d'apprentissage continu chez nos employés, qui travaillent de concert à l'atteinte de nos objectifs par le partage de leur savoir-faire, des rôles définis et la coordination des activités.

**TRANSPARENCE** – Nous communiquons fréquemment de l'information claire aux intéressés sur nos activités, nos stratégies et nos résultats.

**INTÉGRITÉ** – Nous assurons l'honnêteté des initiatives de la Société grâce à un code de déontologie et de conduite des affaires.

**INNOVATION** – Nous favorisons un ensemble varié de stratégies de placement et de gestion innovatrices et judicieuses.

## PRINCIPES DE LA SGPNB EN MATIÈRE DE PLACEMENT

---

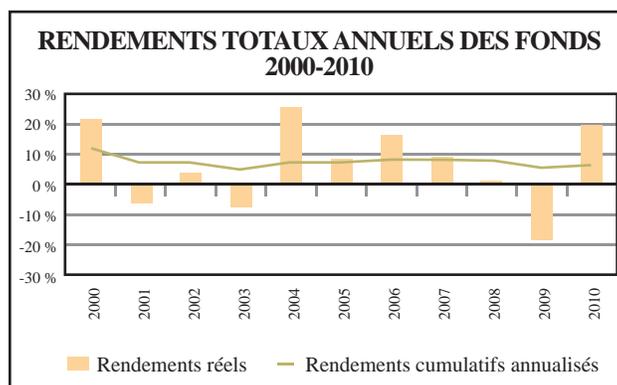
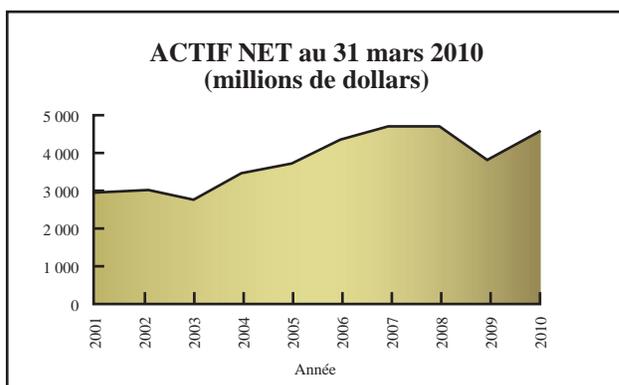
La SGPNB exerce ses activités selon certains principes de placement et s'y reporte chaque fois qu'elle conçoit une stratégie en la matière. Ces principes sont :

1. L'approche de gestion des actifs adoptée par la SGPNB est plutôt à faibles risques, par rapport à celle de ses homologues.
2. On estime que les obligations à rendement réel répondent le mieux à la structure des passifs, en raison de leurs caractéristiques à long terme liées à l'inflation.
3. Les nouvelles classes d'actifs et stratégies sont introduites progressivement afin d'en tirer l'expérience nécessaire et de minimiser les coûts associés à la transition.
4. Le profil actuariel et le financement de chaque caisse de retraite influent considérablement sur la composition adéquate de l'actif de chaque régime.
5. Selon la SGPNB, une gestion active transforme les imperfections du marché en occasions de placement à valeur ajoutée.

# SERVICES PUBLICS

## 2009-2010

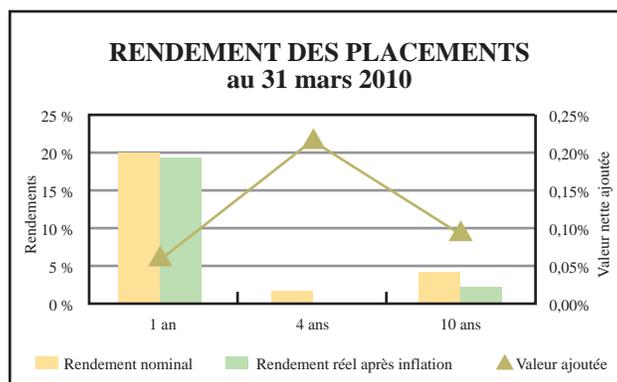
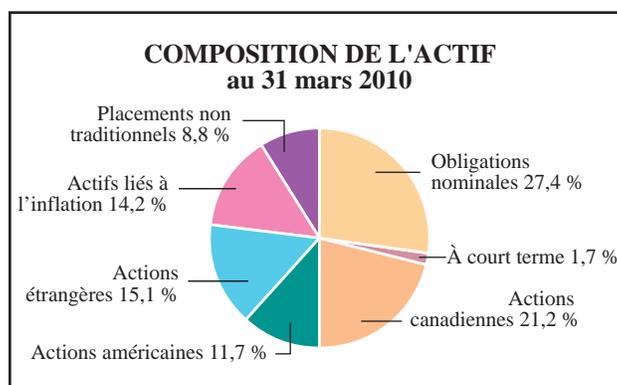
### POINTS SAILLANTS AU 31 MARS 2010



### PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE au 31 mars 2010 (millions de dollars)

	2010 \$	2009 \$	2008 \$
<b>REVENU FIXE</b>			
Obligations nominales	1 258,2	1 037,0	1 275,1
Actifs à court terme	76,2	116,7	205,7
	<b>1 334,4</b>	<b>1 153,6</b>	<b>1 480,8</b>
<b>ACTIONS PUBLIQUES</b>			
Canadiennes	970,9	786,1	980,3
Américaines	537,7	391,6	369,5
Étrangères	690,7	541,0	746,8
	<b>2 199,3</b>	<b>1 718,8</b>	<b>2 096,6</b>
<b>ACTIFS LIÉS À L'INFLATION</b>			
Obligations à rendement réel	416,7	350,5	424,8
Immobilier et infrastructure	234,0	191,7	226,3
Produits de base	0,0	74,8	98,3
	<b>650,7</b>	<b>617,0</b>	<b>749,4</b>
<b>PLACEMENTS NON TRADITIONNELS</b>			
Rendement absolu	296,2	242,6	309,8
Actions privées	107,0	107,2	87,4
	<b>403,2</b>	<b>349,8</b>	<b>397,3</b>
<b>Total des placements</b>	<b>4 587,6</b>	<b>3 839,3</b>	<b>4 724,0</b>

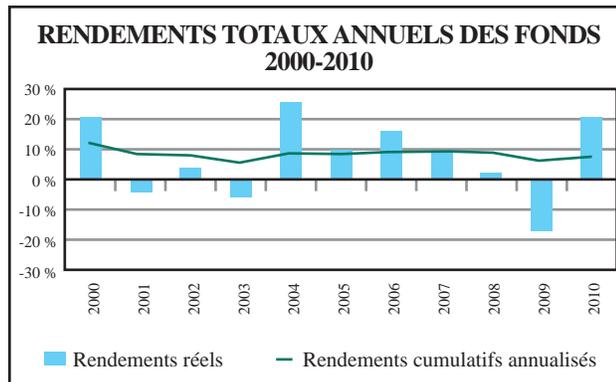
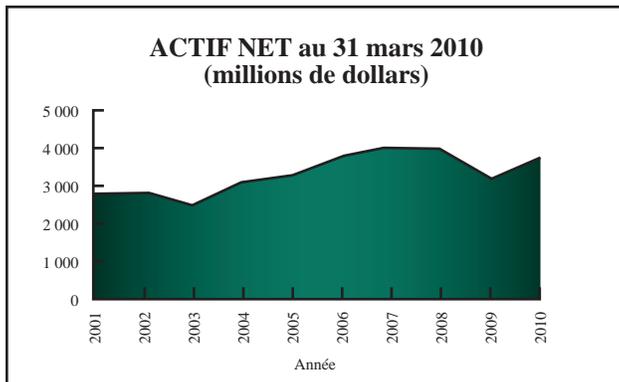
Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif



# ENSEIGNANTS

## 2009-2010

### POINTS SAILLANTS AU 31 MARS 2010

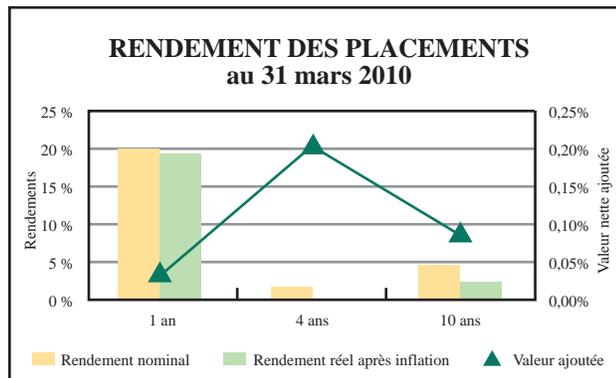
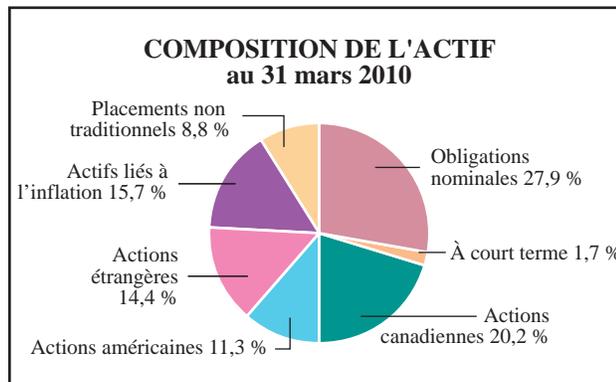


### PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

#### au 31 mars 2010

(millions de dollars)

	2010 \$	2009 \$	2008 \$
<b>REVENU FIXE</b>			
Obligations nominales	1 036,1	867,6	1 083,5
Actifs à court terme	61,6	95,8	171,5
	<b>1 097,7</b>	<b>963,4</b>	<b>1 255,0</b>
<b>ACTIONS PUBLIQUES</b>			
Canadiennes	747,7	613,8	778,4
Américaines	419,1	308,3	293,6
Étrangères	535,4	424,7	604,1
	<b>1 702,2</b>	<b>1 346,8</b>	<b>1 676,1</b>
<b>ACTIFS LIÉS À L'INFLATION</b>			
Obligations à rendement réel	355,5	303,7	374,1
Immobilier et infrastructure	226,4	189,0	227,3
Produits de base	0,0	61,4	82,0
	<b>581,9</b>	<b>554,2</b>	<b>683,4</b>
<b>PLACEMENTS NON TRADITIONNELS</b>			
Rendement absolu	239,5	199,2	253,6
Actions privées	88,7	89,7	73,0
	<b>328,2</b>	<b>289,0</b>	<b>326,6</b>
<b>Total des placements</b>	<b>3 710,0</b>	<b>3 153,4</b>	<b>3 941,1</b>

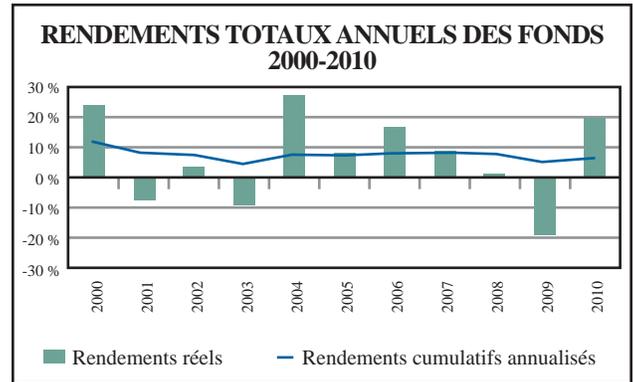
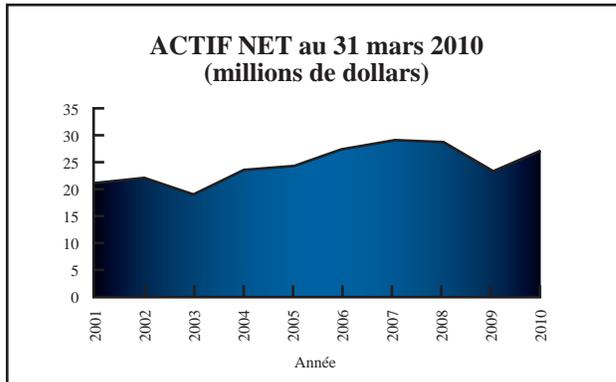


Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif

# JUGES

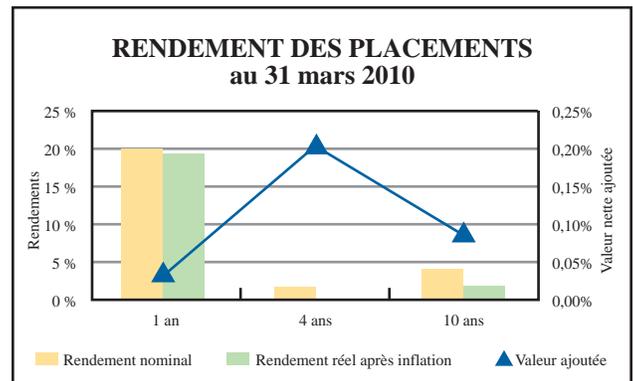
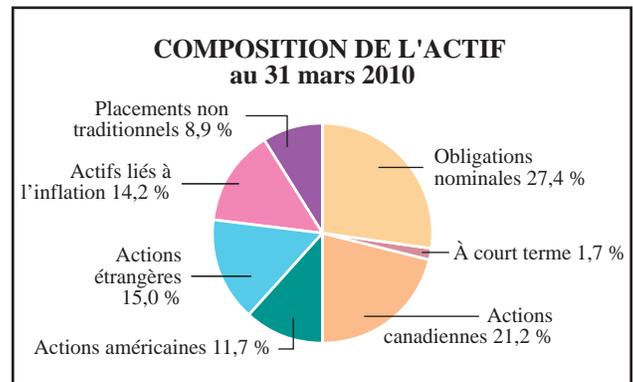
## 2009-2010

### POINTS SAILLANTS AU 31 MARS 2010



### PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE au 31 mars 2010 (millions de dollars)

	2010 \$	2009 \$	2008 \$
<b>REVENU FIXE</b>			
Obligations nominales	7,4	6,3	7,7
Actifs à court terme	0,5	0,7	1,2
	<b>7,9</b>	<b>7,0</b>	<b>9,0</b>
<b>ACTIONS PUBLIQUES</b>			
Canadiennes	5,8	4,8	6,0
Américaines	3,2	2,4	2,2
Étrangères	4,1	3,3	4,5
	<b>13,1</b>	<b>10,4</b>	<b>12,7</b>
<b>ACTIFS LIÉS À L'INFLATION</b>			
Obligations à rendement réel	2,5	2,1	2,6
Immobilier et infrastructure	1,4	1,2	1,4
Produits de base	0,0	0,5	0,6
	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>	<b>4,5</b>
<b>PLACEMENTS NON TRADITIONNELS</b>			
Rendement absolu	1,7	1,5	1,9
Actions privées	0,7	0,7	0,5
	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>2,4</b>
<b>Total des placements</b>	<b>27,3</b>	<b>23,4</b>	<b>28,7</b>



Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif

# LETTRE AUX INTÉRESSÉS

---

Nous sommes heureux de présenter le rapport de l'exercice financier 2009-2010 au nom du Conseil d'administration et du personnel de la SGPNB.

Notre taux nominal de rendement brut global pour l'exercice terminé le 31 mars 2010 s'élève à 19,94 %, tandis que le rendement annualisé à long terme depuis la création de l'organisme en 1996 est maintenant de 6,50 %.

Le plus important est que, depuis la création de la SGPNB, son rendement réel annualisé (ajusté en fonction de l'inflation) est de 4,46 %. Nous sommes ravis de constater que le rendement réel à long terme, qui a souffert l'année passée de la crise des marchés financiers, dépasse une fois encore le rendement réel exigé à long terme de 4 % défini par l'actuaire du régime de retraite.

Dans notre rapport annuel de l'année dernière, nous avons souligné que nos portefeuilles de placement étaient bien positionnés pour une future croissance dès que les marchés mondiaux auraient commencé à se stabiliser. Au cours de l'année, ils se sont positionnés pour nous permettre de profiter de la forte reprise des marchés des actions de sociétés ouvertes alors que le système financier mondial se stabilisait et que le monde amorçait un rétablissement quelque peu inégal. Nous avons également le sentiment que notre style de gestion relativement prudent nous protège bien contre les éventuels effets négatifs à court terme du processus de stabilisation.

## Exercice financier 2009-2010

L'exercice financier 2009-2010 a également été tumultueux. La forte amélioration du marché des actions de sociétés ouvertes a favorisé les entreprises à capitalisation boursière inférieure ainsi que celles dont on aurait pu penser qu'elles se seraient retirées des affaires seulement quelques mois auparavant. Les marchés sont restés volatils et quelque peu incertains, mais ont repris de manière notable, ce qui a donné, pour la Société, le troisième rendement en ordre d'importance depuis sa création.

Au cours de l'exercice financier, les actifs nets gérés sont passés de 7,029 milliards de dollars à 8,341 milliards de dollars pour l'exercice antérieur. Cette augmentation des actifs est due aux revenus nets de placements (1,384 milliard de dollars), aux paiements spéciaux provenant des promoteurs de régimes (150 millions de dollars) et au montant net des prestations versées pour les retraités (223 millions de dollars). La direction a également ajouté des revenus de placements de 15 millions de dollars environ grâce au rendement des opérations de gestion du portefeuille comparées à leurs indices de référence, ce qui a rapporté environ 4 millions de gains nets supplémentaires après paiement des 11 millions de frais de fonctionnement pour l'organisation.

Nos rendements pour l'exercice sont très satisfaisants par rapport à ceux des régimes de retraite du secteur public canadien, et nous continuons de disposer d'une grande liquidité. L'obligation de trésorerie nette de 85 millions de dollars pour l'exercice financier 2009-2010 par rapport à une valeur de 8,341 milliards de dollars d'actifs en portefeuille illustre notre capacité de payer sans difficulté les prestations de retraite dans l'avenir. Cette capacité est d'autant meilleure que notre portefeuille d'obligations nominales et nos titres de créance à court terme sont principalement placés en titres du gouvernement.

## Réalisations importantes

La SGPNB a certaines réalisations importantes à son actif pour l'exercice 2009-2010 :

- Une fois encore, notre rendement de placements à long terme dépasse le rendement actuariel réel des fonds à long terme fixé pour les régimes de retraite que nous gérons.
- La direction a réalisé, pour les portefeuilles, des rendements positifs à valeur relative ajoutée, après déduction des frais, grâce à une gestion active des placements.

- Nous avons achevé une étude approfondie des actifs et des passifs, et nous avons apporté des changements à la composition de l'actif de la politique de placement pour la Caisse de retraite de la fonction publique (FPRFP) à partir d'un examen actuariel reçu au début de 2009. Des changements semblables ont ensuite été apportés à la caisse de retraite des enseignants (FPRE) et à celle des juges (FPRJ).
- En collaboration avec notre vérificateur interne, nous avons effectué un certain nombre de vérifications internes, y compris un examen de l'évaluation des risques de fraude ainsi qu'un examen de notre système de gestion quantitative des risques.
- Nous avons continué d'étendre nos opérations sur les marchés privés à l'échelon local et mondial.
- Le conseil d'administration a procédé à un examen détaillé de l'autoévaluation et a défini une série d'objectifs d'amélioration de suivi.
- Le conseil d'administration, assisté du Comité des ressources humaines et de la rémunération et d'un consultant indépendant spécialisé de l'industrie, a procédé à un examen exhaustif de la rémunération pour l'organisation.
- Nous avons créé et testé un plan d'urgence en cas de pandémie dans le cadre de nos procédures de continuité des affaires.
- La direction a renouvelé son plan stratégique quinquennal en matière de technologie de l'information.
- Nous avons mené une série d'enquêtes sur le milieu de travail et le leadership dans toute l'entreprise.
- En ce qui concerne l'exercice financier 2010-2011, le conseil d'administration a approuvé et soumis au ministre des Finances un budget d'exploitation inférieur reflétant les initiatives de réduction budgétaire de nos actionnaires.
- À la demande du vérificateur général, nous avons produit un rapport de suivi concernant les recommandations de la vérification de gouvernance de 2006-2007.

Vous trouverez de plus amples détails sur le mandat de la SGPNB, ses activités et ses résultats dans d'autres sections de ce rapport.

## Reconnaissance du service dévoué

Nous tenons à souligner les efforts du conseil d'administration et le soutien prodigué à la Société au cours de cet exercice. Nous sommes reconnaissants aux membres du travail accompli, qui constitue toujours une lourde responsabilité et un engagement de taille.

Nous tenons plus particulièrement à mentionner le travail des quatre membres dont le mandat s'est achevé au cours de l'exercice financier, et à les en remercier. Wiktor Askanas, Réjean Bossé, Sharon MacFarlane et Don Moors ont tous joué un rôle crucial en guidant la Société au cours des tempêtes financières qui nous ont secoués durant les dernières années. Nous aimerions remercier tout spécialement Wiktor Askanas, qui s'est joint au conseil en juin 2000 et a occupé le poste de président du Comité des ressources humaines et de la rémunération durant de nombreuses années, ainsi que Sharon MacFarlane, qui est devenue membre du conseil en 1998 et a aussi présidé notre Comité de vérification pendant de nombreuses années.

Au cours de l'exercice financier, nous avons accueilli trois nouveaux administrateurs qui sont devenus membres du conseil en juillet 2009. Elaine Albert, Gaston LeBlanc et Ronald Maloney se sont joints à l'équipe, et nous sommes ravis de leur participation. Au moment de la rédaction du présent rapport, Darren Murphy, vice-président aux finances et chef des finances de Corporation de portefeuille Énergie Nouveau-Brunswick, était également devenu membre nommé d'office.

Au nom du conseil d'administration, nous souhaitons également remercier les membres de l'équipe de professionnels de la SGPNB pour leur zèle et leur travail acharné. Leur persévérance et leur capacité à appliquer notre stratégie de placement à long terme en pleine crise des marchés financiers nous ont menés aux résultats soulignés dans ce rapport.

## Perspectives

En mai de l'année passée, nous avons divisé le repli des marchés financiers en deux crises interdépendantes : une baisse de confiance dans les marchés financiers découlant plus particulièrement de la faillite d'une grande banque d'investissement américaine et, par la suite, un ralentissement brutal dû au repli des habitudes des consommateurs et au manque de capital financier.

À cette époque, nous avons constaté une amélioration importante du rendement des marchés financiers, principalement à cause de l'action coordonnée sans précédent des gouvernements et des banques centrales étrangères visant à injecter de l'argent à bon marché et à stimuler l'économie. Mais si la situation économique s'est elle aussi améliorée, le chômage et les problèmes de logement qui secouent les États-Unis continuent de nuire aux marchés. Associée aux problèmes de dettes souveraines qui touchent de nombreuses régions, cette situation atteint de nombreuses personnes dont l'avenir reste incertain.

À l'heure actuelle, nous examinons les rapports actuariels mis à jour pour le FPRE et le FPRFP. Par ailleurs, nous procéderons à une étude approfondie des actifs et des passifs pour chaque régime de retraite au cours du prochain exercice financier. Cette analyse nous permettra de continuer à atteindre chaque objectif actuariel de rendement à long terme tout en restant prudents et en contrôlant les risques.

Comme nous l'avons mentionné dans le passé, étant donné la maturité des régimes de pension dont nous avons la responsabilité, les rendements de placement devront continuer de jouer un rôle important dans le versement des prestations. Nous restons persuadés que notre stratégie, notre personnel et nos méthodes nous permettront de continuer d'atteindre les objectifs à long terme des intéressés, et nous sommes prêts à saisir les occasions comme à faire face aux difficultés à venir.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Gilles Lepage  
Président du conseil d'administration



John A. Sinclair  
Président et chef de la direction  
Chef des placements

Mai 2010  
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

## PLANIFICATION ET GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

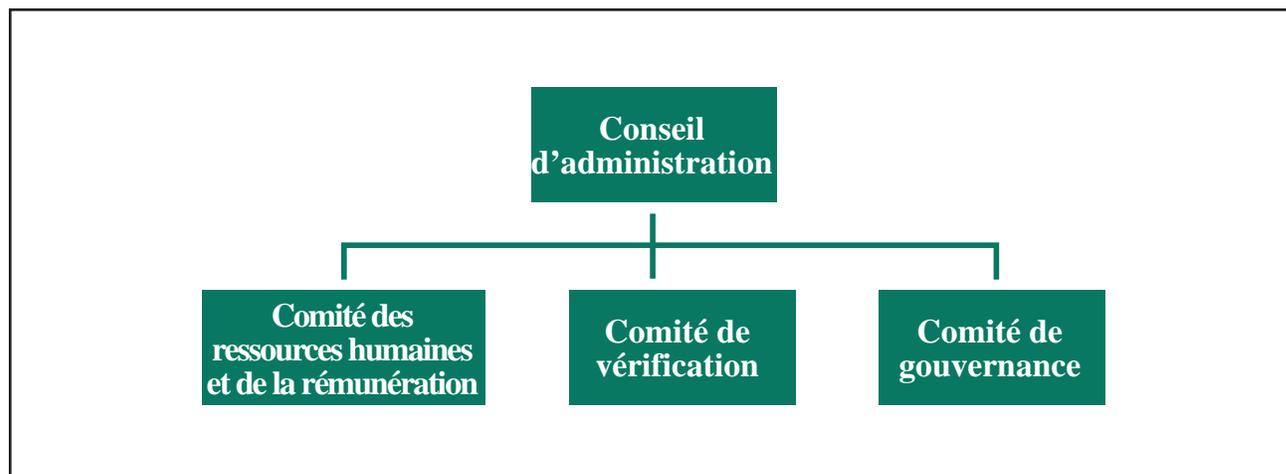
La SGPNB est une société d'État qui a été créée en vertu de la *Loi de 1994 sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick* (la Loi). La SGPNB a pour tâche principale de fournir des services de conseils en placement et d'agir à titre de fiduciaire de trois régimes de retraite.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est le seul promoteur des régimes de retraite dont la gestion relève de la SGPNB et est responsable de la conception des régimes de retraite, ce qui inclut le niveau des cotisations et des prestations et l'administration des prestations.

La Loi précise le processus de sélection et les devoirs des membres du conseil d'administration de la SGPNB. Le conseil d'administration a pour principale préoccupation la gouvernance de l'organisation, qui agit uniquement en tant que fiduciaire pour les fonds gérés. Les membres du conseil ne représentent les intérêts d'aucun intéressé en particulier. Le conseil s'assure que toutes les opérations sont de nature purement commerciale et que les décisions prises et les gestes posés par la Société se basent sur de saines pratiques commerciales.

Le conseil d'administration est chargé de gérer la Société et de la diriger de manière stratégique, ainsi que ses placements. Ses tâches prévoient la définition de la mission, de la vision et des valeurs de la Société; le maintien de relations efficaces avec le président et la supervision du processus de planification commerciale, de la situation et des résultats financiers, de la gestion des risques, des contrôles internes et des systèmes d'information, des ressources humaines, des communications et des relations avec les intéressés. Pour garantir la constance de son efficacité, le conseil d'administration procède à une autoévaluation bisannuelle de ses responsabilités.

Trois comités assistent le conseil dans ses démarches : le Comité de vérification, le Comité des ressources humaines et de la rémunération et le Comité de gouvernance. La gestion courante de la Société incombe au chef de la direction, tandis que les questions d'investissement relèvent du chef des placements.



Le Comité de vérification supervise les affaires financières, notamment la sélection des politiques comptables en vue de la préparation des états financiers, les systèmes de contrôles internes et de gestion de l'information, les risques financiers et les relations avec les vérificateurs internes et externes.

Le Comité des ressources humaines procède chaque année à l'évaluation du rendement du président. Il supervise également les changements apportés aux principes de rémunération, à la rémunération et aux avantages sociaux, au système des primes, à la structure organisationnelle et au respect par la direction des règlements et lois en matière d'emploi.

Chaque année, le Comité de gouvernance examine le mandat du conseil d'administration et de chaque comité, toutes les politiques du conseil et les Lignes directrices pour la nomination des nouveaux administrateurs afin de déterminer s'ils respectent l'évolution des pratiques exemplaires de la Société. Il supervise également le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs, ainsi que le code de déontologie et de conduite des affaires de la SGPNB. L'évaluation bisannuelle du conseil d'administration est effectuée par le Comité de gouvernance.

Il est possible de consulter l'information concernant nos pratiques de gouvernance d'entreprise sur notre site web, à [www.nbimc.com](http://www.nbimc.com). Cette information concerne la législation sur la gouvernance, la composition du conseil d'administration, le mandat du conseil et des comités, les lignes directrices pour la nomination, la politique sur l'orientation et la formation des administrateurs et le code de déontologie et de conduite des affaires.

## Présence au conseil

Administrateur nommé <sup>1</sup>	Conseil <sup>2</sup>	Comité de vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Gilles Lepage	7/8	0/4	2/4	5/7
Elaine Albert <sup>3</sup>	4/6	2/3	s.o.	s.o.
Wiktoria Askanas <sup>4</sup>	1/1	s.o.	s.o.	2/2
Joel Attis	7/8	s.o.	4/4	7/7
Réjean Bossé <sup>4</sup>	2/3	4/4	s.o.	s.o.
Marc-Antoine Chiasson	6/8	3/4	s.o.	s.o.
Gaston LeBlanc <sup>3</sup>	3/5	2/3	s.o.	s.o.
Ronald Maloney <sup>3</sup>	5/5	s.o.	s.o.	2/2
Don Moors <sup>4</sup>	3/3	1/1	s.o.	s.o.
Cathy Rignanesi	6/8	4/4	2/2	s.o.
Richard Speight	6/8	s.o.	4/4	s.o.
Reno Thériault	8/8	s.o.	s.o.	7/7
Michael Walton	6/8	s.o.	3/3	7/7

<sup>1</sup> Le conseil comprend également trois membres d'office : le président de la SGPNB, le sous-ministre des Finances (sans droit de vote) et le vice-président – Finances de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick.

<sup>2</sup> Sept réunions ordinaires et une assemblée extraordinaire

<sup>3</sup> Nommé par le conseil d'administration le 1er juillet 2009

<sup>4</sup> Mandat expiré

Le conseil d'administration a accueilli trois nouveaux membres au cours de l'exercice financier 2009-2010 et, par conséquent, a tenu une réunion approfondie d'orientation des administrateurs conformément à sa politique sur l'orientation et la formation des administrateurs. Le programme d'orientation des administrateurs aide les nouveaux administrateurs à se familiariser avec le mandat et les intervenants de la SGPNB. Il s'attache principalement à expliquer les rôles et responsabilités du conseil d'administration et de ses comités. Il détaille également la structure organisationnelle de la SGPNB, présente l'équipe de direction et donne un aperçu des industries des retraites et des placements.

La formation continue des administrateurs prévoit la prise de connaissance de nouvelles et d'articles d'intérêt ainsi qu'un programme de réunions de formation. Quatre de ces réunions ont été organisées au cours de l'exercice financier 2009-2010. Elles étaient consacrées à la modélisation des actifs et des passifs, aux activités de recherche favorisant les décisions en matière de composition de l'actif, au placement en actions privées, aux méthodes de supervision des risques internes, aux normes internationales d'information financière et à la vérification externe.

## COMMENTAIRES ET ANALYSE DE LA DIRECTION

---

*Les commentaires et l'analyse de la direction sont fournis pour permettre au lecteur d'interpréter les tendances importantes, les résultats et les conditions financières des régimes de retraite. Les éléments clés des états financiers annuels des fonds y sont expliqués et il convient de lire le rapport de gestion conjointement avec les états financiers annuels et les notes complémentaires.*

*Par ailleurs, les commentaires et l'analyse de la direction peuvent renfermer des énoncés prospectifs reflétant les objectifs de gestion, les perspectives et les attentes assorties de risques et d'incertitudes. Les énoncés prospectifs sont généralement précédés de termes comme « nous pensons », « nous nous attendons à », « il se peut », « pourrait », « vise à », « continue » et « estime ». Nous invitons le lecteur à ne pas se fier indûment à ces états, car plusieurs facteurs importants pourraient infléchir concrètement les résultats réels par rapport aux attentes exprimées dans les énoncés prospectifs.*

### Composition de l'actif

L'aménagement de la composition de l'actif pour chaque régime est étroitement lié au profil de la provision actuarielle du régime sous-jacent. La composition de l'actif est choisie pour donner des rendements annualisés à long terme qui dépasseront les exigences actuarielles pour chaque régime, et ce, avec le moins de risques possible.

Comme nous l'avions mentionné dans le rapport du dernier exercice, la SGPNB a reçu une évaluation actuarielle pour le Régime de pension de retraite de la fonction publique jusqu'à avril 2008. Au cours de ce dernier exercice, nous avons entrepris notre analyse des actifs et des passifs de ce fonds de retraite (le FPRFP) à partir de ses caractéristiques des passifs et de la position de son financement. Après cette analyse, le conseil a approuvé deux modifications dans la composition de l'actif du FPRFP pour mieux le protéger contre le risque de perte en cas de baisse, particulièrement en temps de crise des marchés financiers.

Le premier changement a entraîné l'élimination graduelle de la couverture du risque des opérations de change de notre facteur de risque international au cours de la dernière partie de l'exercice financier. Bien que notre programme de couverture du risque de change ait constitué une excellente valeur ajoutée au cours des dernières années, le dollar canadien a souffert d'une ruée vers les devises de marchés établis de plus grande taille comme les États-Unis et le Japon, en temps de crise. Nous avons conscience qu'en ne couvrant pas le montant quelque peu limité de nos opérations de change dans nos portefeuilles, nous risquons de souffrir à court terme de la remontée continue du dollar canadien, mais nous souhaitons compenser par la protection gagnée en temps de crise. Des exemples de cette protection contre la crise ont été validés par la crise des marchés moyens qui a secoué Dubaï et la Grèce au cours de l'exercice financier.

Le deuxième changement apporté à la composition de l'actif durant l'année est l'élimination de la répartition précédente de 2 % en produits dans notre portefeuille d'actifs liés à l'inflation. Nous avons commencé à investir dans les produits en 2004 pour couvrir l'exposition indexée en fonction du coût de la vie du passif des régimes de pension et renforcer la diversification. Deux raisons ont motivé notre décision. Premièrement, le profil de provision actualisé était en faveur d'une répartition moindre des actifs indexés en fonction du coût de la vie. Deuxièmement, la corrélation entre les produits et les actifs publics s'est beaucoup renforcée, particulièrement durant la crise des marchés financiers. Les produits n'ont donc pas donné la diversification que nous espérions. Les 2 % qui leur étaient consacrés ont été répartis de manière égale entre nos obligations nominales et nos classes d'actifs privés, ainsi que le recommandait notre analyse des passifs et des actifs.

Tel que mentionné plus haut, nous avons récemment reçu une évaluation actuarielle pour le régime de pension de retraite des enseignants et le régime de pension de retraite de la fonction publique jusqu'à avril 2009. Nous avons entrepris notre analyse des actifs et des passifs pour établir l'utilité d'apporter d'autres changements à la composition de l'actif, à la lumière des profils de provision actualisés et pour revoir notre position en fonction des marchés financiers à long terme.

## Rendement des placements

En ce qui a trait au rendement des placements, les deux principaux objectifs de la SGPNB consistent à satisfaire aux exigences de rendement actuarielles des fonds et à ajouter de la valeur au moyen de stratégies de gestion active.

Le premier touche le rendement nominal réel des fonds par rapport au rendement exigé par l'étude actuarielle pour financer adéquatement chaque caisse de retraite. Comme nous l'avons vu plus tôt, le rendement est une fonction du processus d'aménagement de la composition de l'actif. Notre rendement nominal global de 19,94 % et notre rendement réel de 19,47 % pour l'exercice financier est supérieur à nos objectifs actuariels dans ces domaines.

Le rendement de l'exercice est dû en grande partie aux excellents chiffres obtenus sur les marchés des actions de sociétés ouvertes et à notre investissement dans des titres publics de placement immobilier. Nos portefeuilles de placement à revenus fixes et d'obligations à rendement réel ont également contribué aux bons rendements de l'année. Parallèlement, notre couverture du risque des opérations de change a également joué un rôle favorable en compensant la reprise du dollar canadien pendant la première moitié de l'exercice.

Les rendements de notre portefeuille d'actifs à court terme et de rendement absolu ont été inférieurs à ceux des années précédentes. Cette situation s'explique principalement par la faiblesse des taux d'intérêt à court terme alors que les banques centrales maintenaient leurs politiques de faibles taux.

Les portefeuilles d'actifs privés et de placements immobiliers ont affiché des rendements plus faibles, principalement à cause du décalage constaté dans le processus de réévaluation mis en place depuis la crise des marchés et de la faiblesse des devises étrangères sur lesquelles étaient fondés ces placements. Bien que ces rendements soient négatifs, ils n'ont pas affecté outre mesure les actifs de ces portefeuilles, et nous espérons que leur valeur se normalisera dans l'éventualité d'une croissance économique.

Le tableau suivant illustre le rendement précis et le rendement cible de chaque portefeuille d'actifs de la Société :

### Taux de rendement de l'exercice 2009-2010

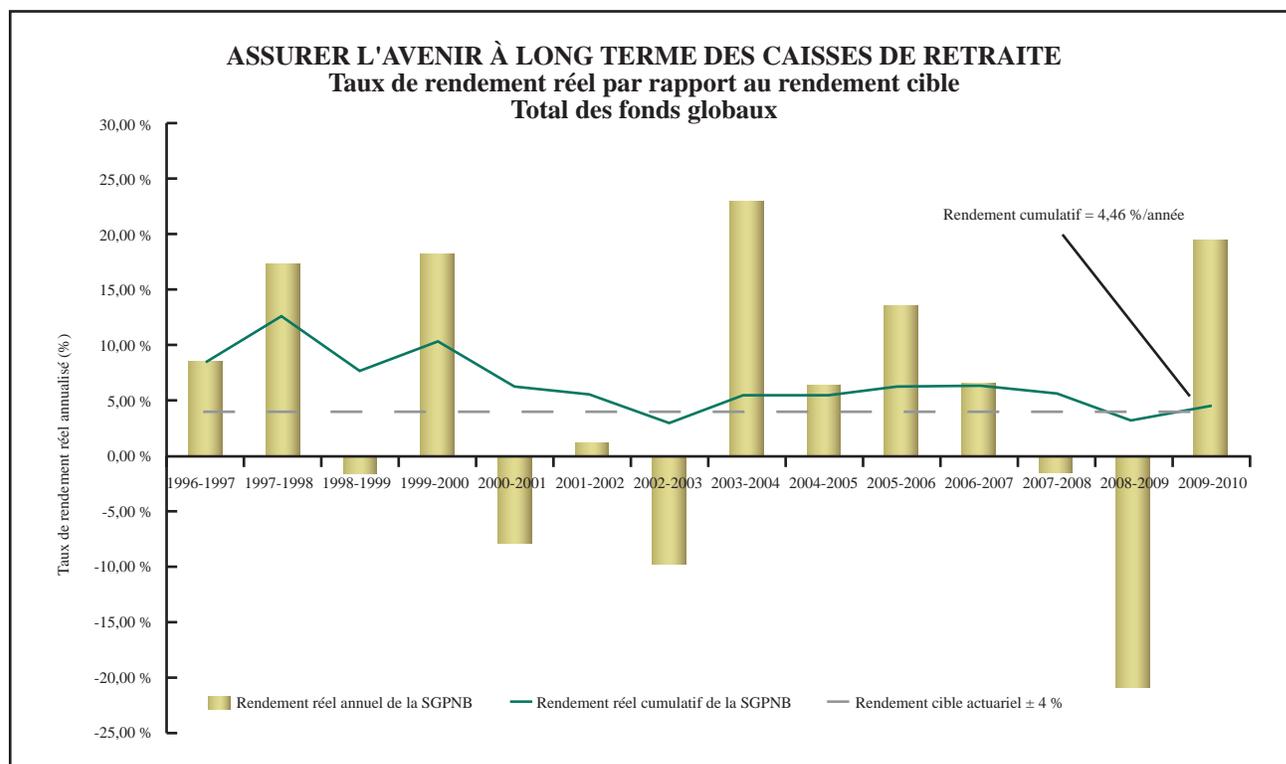
*en dollars canadiens*

	Rendement du portefeuille	Rendement de la cible
Revenu fixe		
Obligations nominales	4,12 %	1,67 %
Actif à court terme	1,38	0,33
Actions de sociétés ouvertes		
Canadienne	42,65	42,15
Américaines	20,43	20,70
MSCI EAFE	24,19	24,52
Actifs liés à l'inflation		
Obligations à revenus réels	12,07	10,47
Immobilier et infrastructure	44,27	51,31
Produits de base	7,43	6,03
Placements non traditionnels		
Rendement absolu	1,71	0,33
Actions privées	(16,44)	23,04
Portefeuille de placements	18,05	17,85*
Couverture du risque des opérations de change	1,89	
Total du portefeuille	19,94 %	

\* Les rendements de la cible approuvés par le conseil d'administration sont égaux aux rendements de la cible des tableaux des résultats composés du rendement calculés conformément aux Global Investment Performance Standards® et ne tiennent pas compte d'un ajustement pour les marchés privés apporté au cours de la dernière période de quatre ans.

Le **principal objectif de placement énoncé** par l'actuaire du régime est d'atteindre un rendement réel à long terme (après inflation) d'au moins 4 %. C'est notre plus grand défi et notre principal critère de performance, et la sécurité des caisses de retraite dépend de notre réussite.

Nous sommes ravis de préciser que notre rendement réel annualisé à long terme depuis la création de la SGPNB est de 4,46 %. Comme l'indique le tableau ci-dessous, le rendement réel à long terme, qui a souffert l'année passée de la crise des marchés financiers, dépasse une fois de plus le rendement réel exigé à long terme de 4 % défini par l'actuaire du régime de retraite.



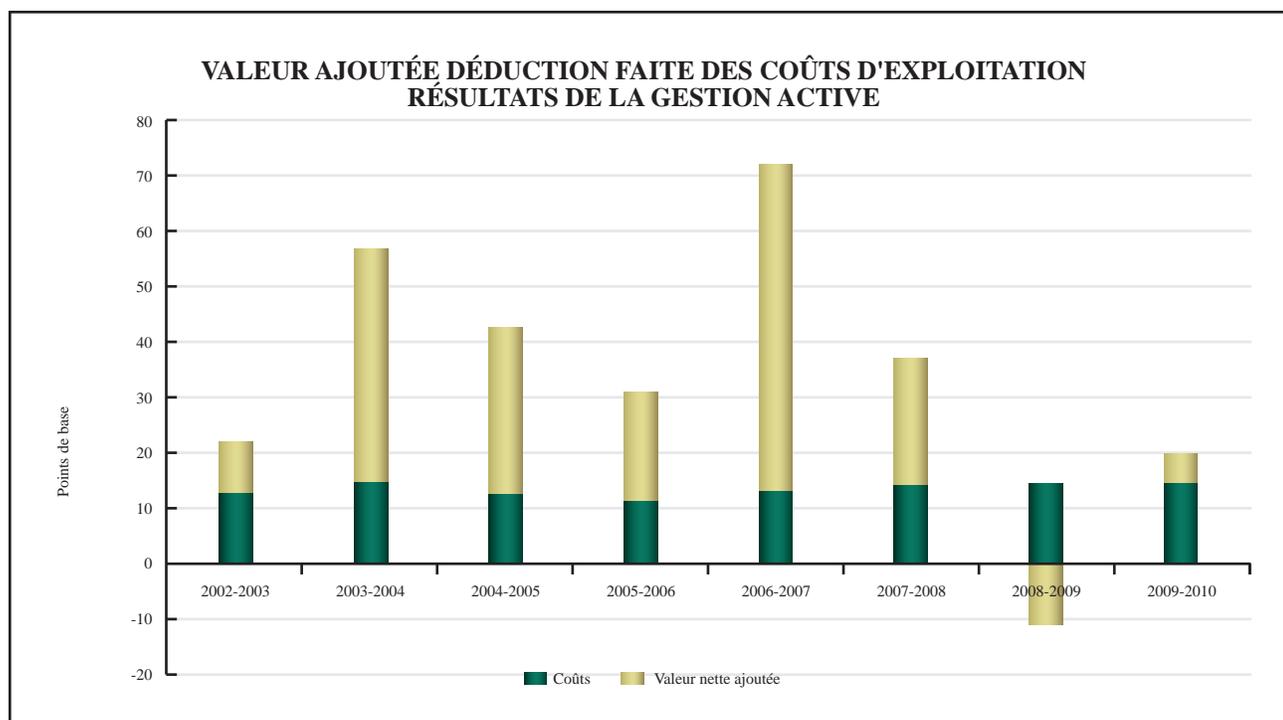
Le **deuxième objectif de rendement** de la Société consiste à accroître la valeur des avoirs au-delà du point de référence de chaque classe d'actif au moyen de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée, relative au point de référence, devrait d'abord couvrir tous les coûts d'exploitation de la SGPNB avant de s'ajouter à un objectif supplémentaire de 42 points de base par année pour chaque fonds.

Notre gestion active des placements a constitué une valeur ajoutée au cours d'une période particulièrement difficile ces dernières années. Ces activités ont permis l'ajout de 20,1 points de base de valeur brute et 5,2 points de base, soit environ 4 millions de dollars après déduction de tous les coûts d'exploitation.

Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme sur quatre années était d'environ 17,6 points de base par année nette de dépenses, soit environ 65,1 millions de dollars en valeur supplémentaire sur la période de quatre ans. La période de quatre ans est la plus significative pour mesurer le rendement du mode de gestion actif et elle est choisie pour représenter une mesure à long terme plus stable.

Il est important de préciser qu'il s'est avéré extrêmement difficile d'ajouter une valeur au cours des deux dernières années. La principale activité de placement actif de la SGPNB consiste à différencier les titres des entreprises que nous pensons intéressants par rapport à d'autres. Cette activité est devenue particulièrement ardue lors de la crise des marchés de l'exercice 2008-2009, car de nombreux investisseurs se sont rués sur la sécurité apparente et la liquidité des titres du gouvernement sans toujours se soucier de la nature de ces titres. La détérioration du processus de décision s'est poursuivie sur un autre mode au cours de l'exercice financier 2009-2010, alors que de nombreux investisseurs ont cherché à investir dans des entreprises à capitalisation boursière inférieure et dans celles dont on aurait pu penser qu'elles se retireraient des affaires quelques mois seulement auparavant. Nous espérons le retour à une période de gestion active plus éclairée lorsque l'économie mondiale et les marchés financiers reviendront à la normale.

Le graphique suivant illustre la valeur ajoutée relative et le taux de réussite des opérations de gestion active de la SGPNB au cours des huit dernières années. Il est réparti en coûts d'exploitation et en dépassement du rendement de la valeur ajoutée (net).



La SGPNB prépare et présente également des *Schedules of Composite Performance Results* (tableaux des résultats composés du rendement) pour chacun des régimes de retraite gérés. Ces tableaux vérifiés sont rédigés conformément aux Global Investment Performance Standards (GIPS®) et peuvent être consultés sur notre site web ([www.nbimc.com](http://www.nbimc.com)) dès leur réalisation.

## Gérer les risques

La SGPNB et les régimes de retraite sont confrontés à de nombreux risques dans l'exercice de leur mandat. Notre attachement à une gestion des risques rigoureuse est au cœur des opérations de gestion des placements de la SGPNB. La gestion des risques est un élément clé pour assurer la stabilité des cotisations et des prestations du régime de pension et éviter les risques injustifiés associés à la gestion active des placements. Toutes les décisions relatives aux investissements se prennent dans un contexte de risque qui ne vise pas seulement les rendements attendus de nos activités, mais aussi les pertes ou gains directement liés à ces dernières.

Bien que, conformément à son mandat, la direction soit principalement chargée de gérer les risques, le conseil d'administration est chargé de comprendre ces risques ainsi que les systèmes mis en place par la direction pour compenser ces risques et les gérer. Dans cet objectif, le conseil d'administration a transmis à la direction des lignes directrices de gestion des placements pouvant être consultées sur le site web de la Société, dans l'Énoncé des politiques de placement de chacun des régimes de pension.

Au sein du conseil, le Comité de vérification s'attache à comprendre et à surveiller les risques financiers et les risques liés aux systèmes de contrôle internes ainsi que la communication de l'information financière et les risques de fraude. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération s'occupe des risques liés au leadership du président, de la capacité de la Société d'attirer et de conserver du personnel qualifié et motivé, de l'établissement et de la relève de la direction ainsi que des règles générales de prudence et des saines pratiques de gestion des ressources humaines. Le Comité de gouvernance met l'accent sur le leadership et l'efficacité du conseil ainsi que sur la réputation et l'image publique de la Société.

La SGPNB a élaboré un cadre de gestion des risques de l'entreprise qui peut être consulté sur son site web à <http://www.nbimc.com/Investments/EnterpriseRisk.aspx>. Chaque trimestre, le conseil d'administration examine l'évaluation que fait la direction de chacun des risques recensés dans ce cadre.

Le Comité de vérification du conseil d'administration a engagé un fournisseur de services de vérification interne (un cabinet externe) pour procéder à des révisions et donner des conseils quant à l'efficacité des contrôles et méthodes internes de la SGPNB. Les examens effectués depuis le début de l'exercice financier concernaient les domaines suivants :

- les méthodes internes de surveillance du capital à risque;
- la planification de la continuité des affaires et la préparation à la reprise après sinistre;
- le paiement des dépenses et les remboursements;
- l'évaluation des risques de fraude.

Ces examens n'ont pas révélé de lacunes importantes. Toutefois, ils se sont avérés utiles pour perfectionner nos méthodes et améliorer notre efficacité et notre efficacité.

La direction a également recours à plusieurs comités internes pour la gestion des risques, notamment le Comité de gestion des risques de placement, le Comité de supervision de la gestion des opérations, le Comité de gestion des risques liés aux technologies de l'information, l'Équipe de gestion de la reprise ainsi que le Comité de santé et de sécurité au travail. Ces comités d'employés sont constitués de membres interfonctionnels, notamment de membres de la direction et du personnel, ce qui favorise d'autant l'échange de points de vue.

Le Comité de gestion des risques de placement supervise les mesures des risques d'investissement, étudie les risques associés aux nouvelles stratégies et aux nouveaux produits de placement et propose des procédures pour mesurer et surveiller les risques. Ces procédures doivent être approuvées par le chef des placements et satisfaire les critères définis par le conseil d'administration.

Le Comité de supervision de la gestion des échanges est chargé de superviser les politiques et les méthodes d'échange de la Société, notamment la sélection des courtiers, afin de garantir des échanges optimaux assortis de risques de contrepartie bien gérés.

Le Comité de gestion des risques liés aux technologies de l'information conseille le service de technologie de l'information en matière de risques des TI, de problèmes et d'orientation d'avenir. Il comprend également un gestionnaire principal des TI externe à la SGPNB, qui partage des expériences sur les milieux alternatifs des TI.

L'Équipe de gestion de la reprise est chargée d'élaborer et de réaliser le plan de continuité des opérations prévoyant la reprise après sinistre. Cette équipe se réunit deux fois par an pour discuter des situations d'urgence potentielles et procéder à des tests actifs et passifs pour répéter les protocoles de réponse. Cette année, l'accent a été mis sur la planification d'urgence dans les services en vue d'une éventuelle pandémie de grippe.

Enfin, le Comité de santé et de sécurité au travail est chargé d'étudier les risques du milieu de travail pour la santé et la sécurité du personnel.



## Coûts d'exploitation

Les coûts d'exploitation de la SGPNB sont prélevés au prorata sur chaque régime de retraite géré, selon des dispositions de gestion typiques. Les coûts d'exploitation sont donc un élément important à déduire dans le calcul des rendements nets pour les actifs gérés. En matière de rendements des fonds, il convient de comparer les rendements nets et non bruts. Des coûts inférieurs produisent des rendements comparatifs plus élevés et permettent de maximiser les actifs disponibles pour payer les prestations de retraite.

Les coûts d'exploitation englobent toutes les dépenses engagées par la SGPNB en sa qualité de fiduciaire de chaque caisse de retraite, de même que pour la gestion de l'actif correspondant et le déploiement de nos stratégies de gestion. L'un des objectifs essentiels de la Société consiste à réduire les coûts au minimum, dans la mesure où cela a une incidence directe sur le rendement net du capital investi de chaque fonds et est particulièrement pertinent dans le contexte actuel de rendements, moins élevés que prévu, dans la plupart des classes d'actifs. Le rendement de la stratégie de gestion active de la SGPNB est mesuré après déduction de tous les coûts d'exploitation de la Société.

Selon la pratique courante de l'industrie, les gestionnaires expriment leurs coûts d'exploitation annuels selon un pourcentage de l'actif géré par la Société. Dans notre cas, cela représente environ 0,149 % (14,9 points de base) par rapport 0,146 % au cours du dernier exercice. Par rapport à l'exercice précédent, les coûts d'exploitation absolus (environ 11,3 millions de dollars) étaient inférieurs d'environ 0,1 million de dollars. Il s'agit de la deuxième année de baisse consécutive.

Les charges variables, comme les frais de gestion externe et les frais de garde des titres, qui reflètent le pourcentage de l'actif géré par la Société, font l'objet d'une réduction d'environ 0,5 million de dollars. Toutefois, ces économies ont été considérablement compensées par les coûts de rémunération variable découlant de l'amélioration du rendement des placements (*voir ci-dessous « Discussion sur la rémunération et analyse »*).

Il existe différentes manières d'établir des points de référence pour nos dépenses par rapport à nos homologues gestionnaires de fonds. Tout d'abord, nous soutenons toujours la comparaison du point de vue des études faites à l'interne à l'aide de l'information tirée des rapports annuels de fonds que nos pairs ont rendus publics. Par le passé, nous avons su soutenir la comparaison en ce qui concerne nos dépenses, comme l'indiquent les diverses enquêtes des répondants externes. Nous avons également participé à une enquête sur les régimes de pension à prestations déterminées effectuée par CEM Benchmarking Inc. pour l'année civile 2008 et visant à comparer nos coûts aux coûts moyens de 86 participants du secteur canadien des régimes de retraite. À la suite de ces exercices d'analyse comparative, nous estimons que nos coûts sont inférieurs de 16 points de base environ à ceux de nos homologues. À l'heure actuelle, nous compilons les données nécessaires à l'analyse comparative de l'année civile 2009.

Nous avons été heureux de constater à nouveau que le vérificateur général, dans sa dernière vérification de l'optimisation des ressources de notre organisation, mentionnait ce qui suit : « À la lumière de cette analyse, il semble que le coût total de l'administration des plus importants régimes de retraite du Nouveau Brunswick, y compris le coût des services de gestion des placements fournis par la SGPNB, se situe vers le bas de l'échelle ». <sup>1</sup>

## Conversion aux NIRF

Tel qu'indiqué l'année dernière, le Conseil des normes comptables (CNC) de l'Institut Canadien des Comptables agréés (ICCA) a annoncé le remplacement des principes comptables canadiens généralement reconnus (PCGR) pour les entités ayant une obligation publique de rendre des comptes par les normes internationales d'information financière (NIRF), et ce, pour les exercices financiers à partir du 1er janvier 2011. Parallèlement, l'ICCA a annoncé qu'il réfléchit sur les futures exigences en matière de déclaration pour les régimes de retraite. En outre, le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP) a recherché les principes comptables les mieux adaptés à certains types d'organismes gouvernementaux.

Récemment, l'ICCA a approuvé de nouvelles normes comptables pour les régimes de retraite et les insérera à la partie IV de son manuel. L'ICCA a également publié un document de travail sur l'exposition aux risques qui propose d'étendre la portée de ces normes aux régimes de pensions et autres entités dont le seul but est de conserver et de placer des actifs provenant d'un ou de plusieurs régimes de retraite, sans toutefois représenter une obligation au titre des prestations constituées. Ces normes comptables pour les régimes de retraite reprennent plusieurs des normes de présentation, de reconnaissance, de mesure et de divulgation de l'actif et du passif financier des NIRF, en prévoyant des exceptions concernant l'obligation au titre des prestations constituées et la consolidation des entités contrôlées. C'est en juin 2010 que le CNC devrait faire connaître sa décision concernant la proposition d'élargissement de la portée de ces normes.

Lors de leur exercice financier débutant le 1er avril 2011, les régimes de pension adopteront les normes comptables pour régimes de pension de la partie IV si la proposition est approuvée. Ces normes correspondent à la comptabilité que doivent suivre les régimes auxquels les caisses de retraite appartiennent. Par ailleurs, si la proposition n'est pas approuvée, les caisses de retraite adopteront les NIRF.

---

<sup>1</sup> Rapport du vérificateur général – 2008, Chapitre 2 – Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick – Rendement des placements et analyse des coûts, article 2.190, p. 55

La différence la plus notable entre les normes comptables canadiennes sur les régimes de retraite et les NIRF est l'exigence de ces dernières de consolider les entités contrôlées. La direction estime que la consolidation ne convient pas aux entités ayant pour objet la gestion des placements. En février 2010, le Conseil des normes comptables internationales (CNCI) a décidé à titre d'essai que les sociétés de placement devraient mesurer leur placement dans des entités de manière à contrôler leur juste valeur en profit ou en perte. Le CNCI a également essayé de définir la société de placement. La direction croit que les caisses de retraite répondent à cette définition. Si les décisions conditionnelles du CNCI sont approuvées, il n'y aura aucune différence importante entre les normes comptables canadiennes sur les régimes de retraite et les NIRF en ce qui concerne la déclaration de la situation financière ou le rendement des caisses de retraite.

Le CCSP a publié plusieurs documents de travail sur l'exposition aux risques dans le but de préciser ses attentes en matière de normes comptables destinées aux entités gouvernementales et de donner des conseils visant les organisations qui respectent actuellement les PCGR et adopteront pour la première fois les normes comptables du secteur public à compter du 1er avril 2011. À titre de société d'État provinciale, la SGPNB fait partie des « autres organisations gouvernementales ». Par conséquent, elle devra choisir entre l'adoption des NIRF et celle des normes comptables du secteur public pour son exercice financier débutant le 1er avril 2011. Jusqu'à présent, la direction a décelé quatre différences de taille entre les NIRF et les normes comptables du secteur public dans le cadre de la SGPNB :

- i) Dans les NIRF, toutes les contributions reçues sont inscrites comme un revenu à la réception. Dans les normes comptables du secteur public, les contributions reçues en remboursement des actifs immobilisés continueraient à être reportées et reconnues comme un revenu dont le taux correspondrait au taux d'immobilisation des actifs immobilisés acquis.
- ii) Avec les NIRF, les états financiers ne comportent pas de données sur le budget. Avec les normes comptables du secteur public, le budget annuel fait partie de l'état des résultats d'exploitation et des notes expliquent les écarts entre le budget et les résultats réels.
- iii) Avec les NIRF, un document de travail à jour sur l'exposition aux risques des Régimes de pension à prestations déterminées propose des changements dans la reconnaissance et la présentation des futures prestations aux employés (p. ex., tous les changements apportés au titre des prestations de retraite sont reconnus lorsqu'ils se produisent). Avec les normes comptables du secteur public, les obligations au titre des prestations de retraite sont enregistrées à titre de passif et attribuées à la période de travail de l'employé.
- iv) Les deux types de normes présentent des différences potentielles avec la norme actuelle dans le calcul des avantages sociaux.

La direction procède encore à l'analyse des différences entre les NIRF et les normes comptables du secteur public.

**Salaire de base**

Admissibilité	Tous les membres du personnel
Objectifs	Rétribuer le degré de responsabilité, l'expertise, les compétences et l'expérience

**Programme de rémunération variable  
(cible 15 % à 45 % du salaire de base en fonction de l'ancienneté au poste)**

	<b>Prime annuelle</b>		<b>Prime à long terme</b>
	<b>Court terme</b>	<b>Long terme</b>	<b>Report</b>
Admissibilité	Tous les membres du personnel de placement et de recherche, y compris le chef des finances, ont été employés au moins six mois.	Tous les membres du personnel de placement et de recherche, y compris le chef des finances, ont été employés au moins six mois.	Tous les membres du personnel de placement et de recherche, y compris le chef des finances, ont été employés au moins quatre mois.
Objectifs	Faire correspondre la rémunération de l'employé admissible au rendement des placements grâce à une prime visant la croissance soutenue de l'actif.	Faire correspondre la rémunération de l'employé admissible au rendement des placements grâce à une prime visant la croissance soutenue de l'actif.	Faire correspondre la rémunération de l'employé admissible au rendement des placements grâce à une prime visant la croissance soutenue de l'actif.
	Renforcer la coopération de l'équipe.	Renforcer la coopération de l'équipe.	Renforcer la coopération de l'équipe.
	Récompenser le rendement individuel.		
Horizon	1 année	4 années (établi au prorata)	4 années
Types de programmes	Argent comptant	Argent comptant	Argent comptant
Mesure(s) du rendement	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, toutes déductions faites.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, toutes déductions faites.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, toutes déductions faites.
	Rendement actif de l'équipe de placements supérieur au rendement cible.	Rendement actif de l'équipe de placements supérieur au rendement cible.	
	Rendement individuel par rapport aux objectifs définis et approuvés par le conseil d'administration du plan d'affaires annuel.		
Portée : seuil  cible maximum	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB
	42 bps après déduction des coûts 84 bps après déduction des coûts	42 bps après déduction des coûts 84 bps après déduction des coûts	42 bps après déduction des coûts 75 bps après déduction des coûts

**Rémunération indirecte**

	<b>Régime de retraite et allocation de retraite</b>	<b>Avantages sociaux et avantages après la retraite</b>	<b>Avantages accessoires</b>
Admissibilité	Personnel à plein temps employé depuis au moins cinq ans.	Personnel à plein temps employé depuis au moins trois mois.	Personnel à plein temps employé depuis au moins trois mois.
Objectifs	Favoriser le maintien en poste à long terme en récompensant la durée du service et en contribuant au revenu après la retraite.	Fournir aide et sécurité aux employés et à leur famille afin qu'ils puissent se concentrer sur leurs responsabilités professionnelles et réaliser la mission de l'entreprise.	Proposer un nombre limité d'avantages qui complètent la rémunération totale. Pour l'exercice financier 2009-2010, ces avantages prévoient le stationnement et une allocation de dépenses de santé.

# DISCUSSION SUR LA RÉMUNÉRATION ET ANALYSE

---

## Mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) aide le conseil d'administration à remplir ses obligations concernant l'élaboration des politiques de rémunération de la direction et des employés, la relève des cadres et les politiques et pratiques en matière de ressources humaines.

Le comité est constitué de cinq administrateurs, dont quatre indépendants et un membre d'office. Il se réunit au moins une fois par trimestre et a parfois recours à des conseillers externes en ressources humaines pour remplir son mandat.

Les principales responsabilités du CRHR sont les suivantes :

- superviser l'évaluation annuelle du rendement du président de la société, notamment les buts et objectifs, et soumettre des recommandations concernant les ententes de rémunération, y compris les primes de rendement;
- participer aux activités efficaces de gouvernance des ressources humaines, notamment les principes de rémunération faisant partie des programmes d'avantages sociaux;
- recommander des changements dans la structure de l'organisation, la rémunération des dirigeants, les descriptions de postes, l'échelle de rémunération et les plans de relève pour les employés clés;
- examiner le bassin de primes de fin d'exercice pour tous les employés admissibles et formuler des recommandations qui seront soumises à l'approbation du conseil d'administration.

## Principes de rémunération de la Société

La SGPNB estime que la réalisation de sa mission sera facilitée si elle met en correspondance les intérêts des employés et ceux de l'entreprise et compare le rendement des placements aux indices du marché. Par conséquent, la SGPNB a élaboré des principes de rémunération pour atteindre les objectifs suivants :

- proposer un système de rémunération concurrentielle, axé sur le rendement et sur les pratiques du marché;
- attirer et retenir des gens très compétents;
- renforcer la stratégie, la culture et les politiques de placements de la SGPNB;
- promouvoir et favoriser l'atteinte d'objectifs stratégiques individuels, d'équipes et de la Société;
- améliorer la réputation de la SGPNB en tant qu'employeur de choix;
- traiter les employés de manière équitable.

## Programme de rémunération

Le programme de rémunération est détaillé dans la pièce A. Il est composé d'un salaire, d'avantages sociaux, d'un système annuel de placement et de primes au rendement individuel, et d'un plan de prime basé sur les placements à long terme.

Le programme de rémunération a été élaboré avec l'aide d'un consultant externe pour assurer la concordance avec les principes de rémunération énoncés ci-dessus. Les augmentations font l'objet d'évaluations périodiques réalisées par des consultants externes et des sondages externes des pairs du domaine des régimes de retraite institutionnels.

## Salaires et avantages sociaux

Le salaire de base est déterminé selon un barème salarial, après la reconnaissance des responsabilités professionnelles propres au poste.

Les avantages sociaux accordés à ses employés à temps plein par la SGPNB comprennent le droit aux congés payés, l'assurance-vie, l'assurance invalidité, l'assurance des soins médicaux, l'assurance des soins dentaires et un programme d'aide aux employés. En outre, un régime de retraite à prestations déterminées et une allocation de retraite sont accordés après une période d'acquisition des droits, selon les termes suivants :

### **a) Régime à prestations déterminées**

Tous les employés à temps plein cotisent à la caisse de retraite des services publics, qui assure une pension au départ à la retraite équivalant à 2 % du salaire annuel moyen pour les cinq années consécutives du salaire le plus élevé. Le régime est intégré au Régime de pensions du Canada à l'âge de 65 ans et est indexé à l'inflation pour un maximum de 5 %. Une période d'acquisition des droits est prévue.

### **b) Allocation de retraite**

Chaque employé à temps plein ayant travaillé de façon continue durant au moins cinq années a droit à une allocation de retraite équivalente à cinq jours de paie pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq jours de travail, calculée selon le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi.

## **Systeme de prime annuelle**

Tous les membres du personnel de placement et de recherche ainsi que le chef des finances sont admissibles à une prime annuelle s'ils sont employés depuis six mois au moins. Le système de primes annuelles est calculé au prorata du salaire, pondéré de manière à refléter le rôle et les conséquences du poste quant à la réalisation des objectifs du plan d'affaires de la Société. Chaque système de primes annuelles comprend des éléments reposant sur des résultats de placement, des résultats d'équipe et des résultats individuels. Le rendement en matière de placements est mesuré en fonction des résultats dépassant les rendements cibles approuvés par le conseil. Par ailleurs, le CRHR approuve une composante individuelle déterminée en comparant les réalisations en équipes et individuelles dans le cadre du plan d'affaires annuel par rapport aux objectifs du plan stratégique quinquennal de la Société. Le montant individuel global est ensuite alloué par la direction en fonction de la contribution individuelle et d'équipe aux réalisations du plan d'affaires.

Le système de primes annuelles pour le personnel de recherche et de placements reflète le rendement du portefeuille global ainsi que des classes d'actifs, chacun couvrant les périodes d'un an et de quatre ans ainsi qu'une composante individuelle. La pondération de la composante de rendement des placements est fonction de l'influence d'une personne sur les résultats de placements. Les résultats de placement annuels ont une pondération relativement inférieure à ceux sur quatre ans afin de souligner l'importance de la cohérence sur une période plus longue.

## **Systemes de primes à long terme**

La SGPNB dispose également d'un système de primes à long terme. Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances qui ont au moins quatre ans d'emploi avec la SGPNB y sont admissibles. Ce système est conçu pour renforcer la concordance entre les intérêts des employés et les objectifs en matière de taux de rendement à long terme et aider à attirer et à maintenir en poste du personnel clé. Le système de primes à long terme est fondé sur le rendement global du fonds dépassant les rendements cibles approuvés par le conseil, mesuré sur une période rétroactive de quatre exercices consécutifs.

## **Répercussions du rendement de l'exercice financier 2009-2010**

Notre rendement nominal global a accusé une forte reprise au cours de l'exercice financier 2009-2010, ce qui a contribué à compenser en grande partie les baisses subies l'an passé à l'occasion de la crise des marchés financiers. Au cours de cet exercice, la direction a également pu créer une valeur relative supplémentaire par rapport aux rendements cibles après déduction de tous les coûts d'exploitation. La Société a été en mesure d'ajouter environ 65,1 millions en valeur nette supplémentaire par rapport aux rendements cibles sur les quatre dernières périodes de révision de la rémunération.

À la suite d'un gel proactif des salaires visant toute l'entreprise en 2009-2010, et conscient de la difficulté des fonds de retraite à se rétablir de la crise de 2008, le conseil d'administration n'a approuvé qu'une augmentation de salaire au mérite limitée pour l'exercice financier 2010-2011.

De même, l'amélioration des rendements relatifs, associée aux nombreuses réalisations dans le cadre de notre plan d'entreprise 2009-2010, a eu des répercussions positives sur le montant variable de la prime annuelle et de la prime à long terme.

En ce qui concerne la composante de rendement de la prime annuelle, les rendements du régime en son ensemble et ceux de la valeur ajoutée des classes d'actifs sur une année et cumulée sur quatre ans ont été comparés à l'objectif annuel établi par le conseil. Le rendement net de la valeur ajoutée représente le rendement de placement brut qui dépasse le point de référence après déduction des coûts d'exploitation annuels. Comme il est mentionné à la section « Commentaires et analyse de la direction », la prime annuelle reflète également le rendement pour trois équipes de classes d'actifs : le revenu fixe, les actions et les marchés privés.

En ce qui concerne la composante individuelle de la prime annuelle, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a comparé les réalisations globales aux objectifs annuels du plan d'entreprise et le Conseil d'administration a approuvé un bassin de primes individuelles pour un total de 201 000 \$.

Pour l'exercice financier 2009-2010, le total de la valeur ajoutée nette du régime pour la prime annuelle correspond à 5,2 points de base. Un point de base correspond à 1/100<sup>e</sup> de 1 %. Par conséquent, le conseil d'administration a décidé que la prime annuelle payable sur les résultats de l'année correspondait à 66 000 \$.

Le résultat de la valeur ajoutée cumulée sur quatre ans est utilisé pour calculer la composante à long terme de la prime annuelle ainsi que la prime à long terme. La valeur ajoutée cumulée sur quatre ans s'élève à 17,6 points de base ou 639 000 \$, ce qui représente environ 41,9 % de l'objectif de rendement net de la valeur ajoutée (42 points de base). Ce résultat inclut les résultats positifs de valeur nette ajoutée pour les exercices financiers 2006-2007, 2007-2008 et 2009-2010 et la valeur négative de l'exercice financier 2008-2009. Le rendement négatif de l'exercice financier 2008-2009 se répercutera sur les deux prochains exercices.

Ce tableau de la valeur ajoutée sur une année sert à définir la valeur ajoutée cumulée sur quatre ans :

Année	Une année	
	Valeur ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif %
2006-2007	58,9	140,2
2007-2008	22,6	53,8
2008-2009	(10,6)	(25,1)
2009-2010	5,2	12,5

L'utilisation de ces chiffres pour calculer le total des primes au rendement variable a donné le chiffre de 551 000 \$ pour la prime annuelle et 355 000 \$ pour la prime à long terme, soit 58,6 % de plus que les montants pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2009. Ces chiffres correspondent cependant à 68,8 % du niveau de rémunération variable antérieur à la crise des marchés.

L'information détaillée sur la rémunération du personnel de l'organisation est publiée chaque année par le Bureau du contrôleur du Nouveau-Brunswick dans les Comptes publics.

## Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est établie dans les règlements de la Société et fait état d'une provision annuelle pour le président du conseil et d'une indemnité journalière pour présence aux réunions et temps de préparation. Les administrateurs d'office ne sont pas rémunérés. Les administrateurs qui se déplacent pour assister aux réunions reçoivent un remboursement pour les frais d'hébergement, dans une limite raisonnable, ainsi que pour les autres dépenses comme l'utilisation d'une automobile en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

Le coût de fonctionnement du conseil pour l'exercice terminé le 31 mars 2010 était de 101 550 \$ plus des frais de déplacement et d'hébergement de 20 603 \$, soit 1,1 % du coût total d'exploitation.

## ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES DES EMPLOYÉS

---

La direction et le personnel de la SGPNB continuent de s'occuper activement de nombreuses causes d'importance dans nos communautés. Leurs actions vont du bénévolat à l'expertise professionnelle en passant par les dons financiers personnels.

Au cours de l'année, les membres du personnel ont encore une fois dépassé leur objectif dans le cadre de la campagne Centraide de l'entreprise. Au même moment, chaque bénévole consacrait plus de 90 heures au profit de 35 organisations sans but lucratif. D'autres initiatives internes de financement ont permis de contribuer à quatre autres causes charitables.

Dans un registre plus intimiste, la SGPNB a décerné le titre de bénévole de l'année à Madame Terry Wilkins pour le travail impressionnant accompli à l'occasion des Olympiques spéciales du Nouveau-Brunswick.

## COMMUNICATIONS ET OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

---

À titre de société d'État, nous devons rendre compte à la législature de la province du Nouveau-Brunswick par l'entremise du ministre des Finances. Nous rendons compte au ministre par l'entremise du présent rapport. Par ailleurs, au moins une fois par année, nous faisons rapport à certains groupes d'intéressés par l'entremise :

- du comité de l'Assemblée législative pour les Sociétés d'État,
- du comité consultatif ou de délégués au RPSP,
- du Comité pour la pension – NBTA/AEFNB,
- de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB),
- de bulletins d'information Echo du RPSP, du RPE,
- du site de la Société : <http://www.nbimc.com>.