



NB Investment Management Corp.
Société de gestion des placements NB

Rapport annuel
2010 – 2011

DÉPASSANT LES OBJECTIFS DE PLACEMENT DE PENSION DE RETRAITE
POUR PLUS DE 15 ANS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Gilles Lepage

Président du conseil d'administration

Joel Attis

Vice-président du conseil

Elaine Albert

Administrateur

Earl Brewer

Administrateur

Marc-Antoine Chiasson

Administrateur

Michael Ferguson

Administrateur

(d'office, sans droit de vote)

Gaston LeBlanc

Administrateur

Ronald B. Maloney

Administrateur

Darren Murphy

Administrateur (d'office)

Cathy Rignanesi

Présidente du Comité de vérification

Administrateur

John A. Sinclair

Administrateur (d'office)

Richard C. Speight, Q.C.

Président du Comité de gouvernance

Administrateur

Reno Thériault

Administrateur

Michael W. Walton

Président du Comité des ressources

humaines et de la rémunération

Administrateur

MEMBRE DU



Pension Investment
Association of Canada

Association canadienne des
gestionnaires de caisses de retraite

DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ

John A. Sinclair

Président et Chef de la direction

Chef des placements

Jan Imeson, CA

Vice-présidente et Chef des finances

Norma Kennedy

Secrétaire du Conseil

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

John A. Sinclair

Président et Chef de la direction

Chef des placements

James Scott, CFA

Vice-président – Revenu fixe

Dan Goguen, CA, FRM

Vice-président – Marchés privés

Jan Imeson, CA

Vice-présidente et Chef des finances

Mark Holleran, CFA

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

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 intervenants.....	6
Gouvernance.....	9
Commentaires et analyse de la direction	14
Discussion sur la rémunération et analyse	21
Activités communautaires des employés	27
Communications et obligation de rendre compte.....	27
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	27
États financiers de la société	28
Etats financiers des actifs nets détenus en fiducie	36
Fonds de retraite dans les services publics	39
Fonds de retraite des enseignants.....	40
Fonds de retraite des juges	41

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 50 000 participants au régime de pension des services publics, des enseignants et des juges. Elle a été créée en 1996 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 :

- joue le rôle de fiduciaire;
- élabore la politique de placement de chaque fonds;
- met en œuvre la politique de placement de chaque fonds;
- effectue une gestion active des placements de façon à ajouter de la valeur nette de dépenses administratives;
- gère le risque associé à l'investissement d'actifs de retraite;
- offre des services administratifs et de soutien comme la comptabilité, la mesure du rendement et la technologie de l'information.

Située à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, la SGPNB est le plus important gestionnaire financier d'une clientèle institutionnelle du Canada atlantique, dont les actifs gérés se chiffraient à environ 9,1 milliards de dollars au 31 mars 2011.

MISSION DE LA SOCIÉTÉ

Offrir, de manière novatrice, économique et prudente, des services de gestion de placements qui tiennent compte des enjeux propres aux fonds du secteur public du Nouveau-Brunswick.

Objectifs principaux :

- Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.
- Dépasser les objectifs de placement à long terme des clients grâce à une répartition prudente des actifs et à des stratégies de gestion du risque.
- Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes de la gestion de placements expérimentés et compétents.
- Renforcer et étendre les relations avec les intervenants.
- Préconiser des solutions de technologie de l'information rentables et efficaces.

VISION DE LA SOCIÉTÉ

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

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

- Elle est reconnue pour sa capacité à dépasser les objectifs des clients en matière de rendement des placements à long terme.
- Elle procure à ses clients une valeur ajoutée constante au moyen d'une gamme variée de stratégies de placement.
- Les intervenants 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.
- Elle entretient de solides relations avec les principaux intervenants et communique régulièrement avec eux.

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 des clients.

RESPONSABILITÉ – Nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients et utilisons les normes les plus strictes de communication de l'information financière, 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 aux intervenants de l'information précise 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 la diversité de stratégies de gestion de placements novatrices 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 les suivants :

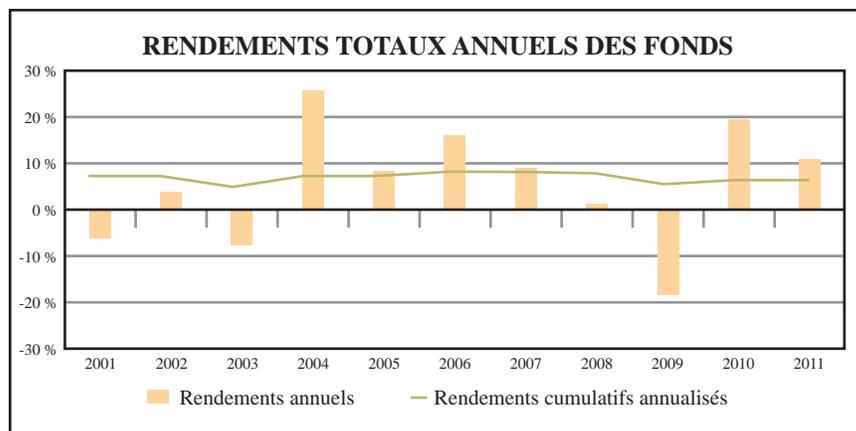
1. L'approche de gestion des actifs adoptée par la SGPNB est plutôt à faible risque, par rapport à celle de ses homologues.
2. On estime que les obligations à rendement réel répondent le mieux à la structure des passifs, en raison de leurs caractéristiques à long terme liées à l'inflation.
3. Les nouvelles 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

2010-2011

POINTS SAILLANTS AU 31 MARS 2011

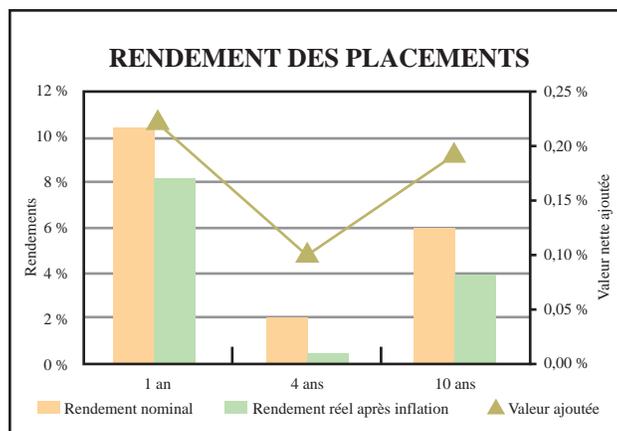
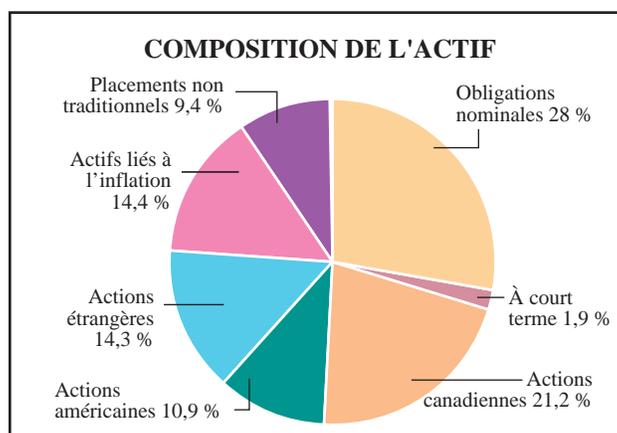
RENDEMENTS	
un an	10,42 %
quatre ans	2,13 %
dix ans	6,01 %
depuis la création	6,76 %



PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE (millions de \$)

	2011	2010	2009
	\$	\$	\$
REVENU FIXE			
Obligations nominales	1 409,5	1 258,2	1 037,0
Actifs à court terme	95,2	76,2	116,7
	1 504,7	1 334,4	1 153,6
ACTIONS PUBLIQUES			
Canadiennes	1 064,0	970,9	786,1
Américaines	546,4	537,7	391,6
Étrangères	721,2	690,7	541,0
	2 331,7	2 199,3	1 718,8
ACTIFS LIÉS À L'INFLATION			
Obligations à rendement réel	462,1	416,7	350,5
Immobilier et infrastructure	261,3	234,0	191,7
Produits de base	0,0	0,0	74,8
	723,4	650,7	617,0
PLACEMENTS NON TRADITIONNELS			
Rendement absolu	325,6	296,2	242,6
Actions privées	145,0	107,0	107,2
	470,7	403,2	349,8
Total des placements	5 030,4	4 587,6	3 839,3

Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif



ENSEIGNANTS

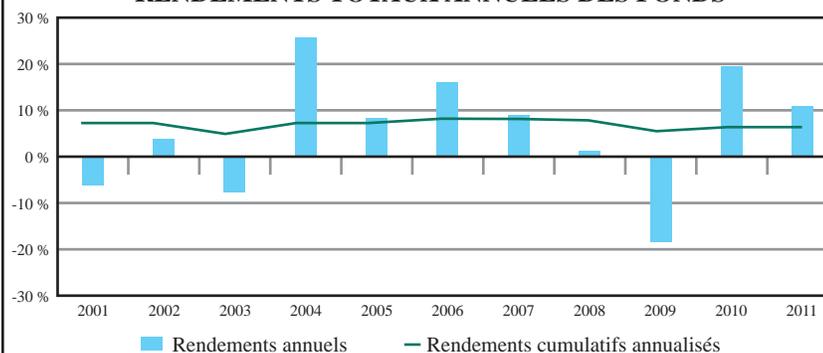
2010-2011

POINTS SAILLANTS AU 31 MARS 2011

RENDEMENTS

un an	10,41 %
quatre ans	2,23 %
dix ans	6,05 %
<hr/>	
depuis la création	6,74 %

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS

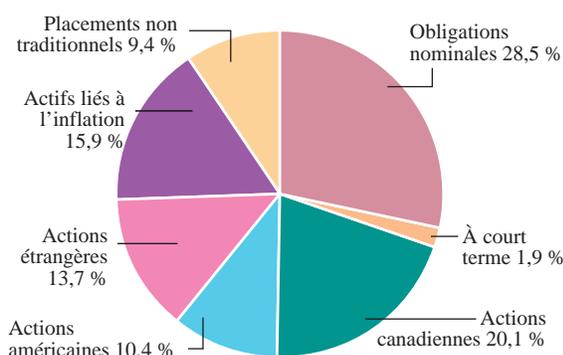


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE (millions de \$)

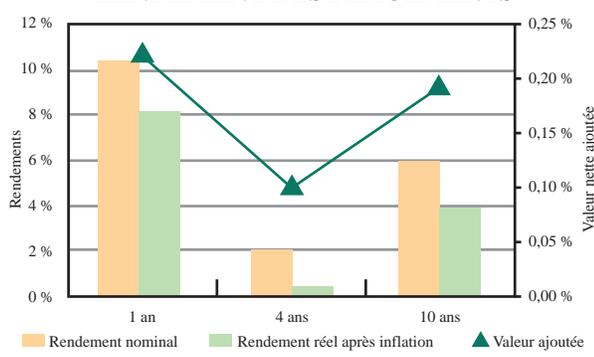
	2011	2010	2009
	\$	\$	\$
REVENU FIXE			
Obligations nominales	1 147,7	1 036,1	867,6
Actifs à court terme	75,7	61,6	95,8
	1 223,4	1 097,7	963,4
ACTIONS PUBLIQUES			
Canadiennes	810,1	747,7	613,8
Américaines	420,0	419,1	308,3
Étrangères	551,3	535,4	424,7
	1 781,4	1 702,2	1 346,8
ACTIFS LIÉS À L'INFLATION			
Obligations à rendement réel	389,7	355,5	303,7
Immobilier et infrastructure	249,2	226,4	189,0
Produits de base	0,0	0,0	61,4
	638,8	581,9	554,2
PLACEMENTS NON TRADITIONNELS			
Rendement absolu	260,4	239,5	199,2
Actions privées	118,8	88,7	89,7
	379,1	328,2	289,0
Total des placements	4 022,7	3 710,0	3 153,4

Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif

COMPOSITION DE L'ACTIF



RENDEMENT DES PLACEMENTS

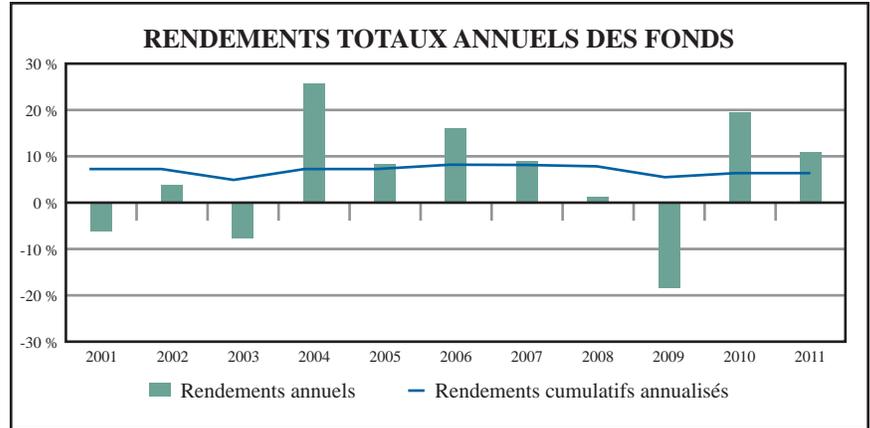


JUGES

2010-2011

POINTS SAILLANTS AU 31 MARS 2011

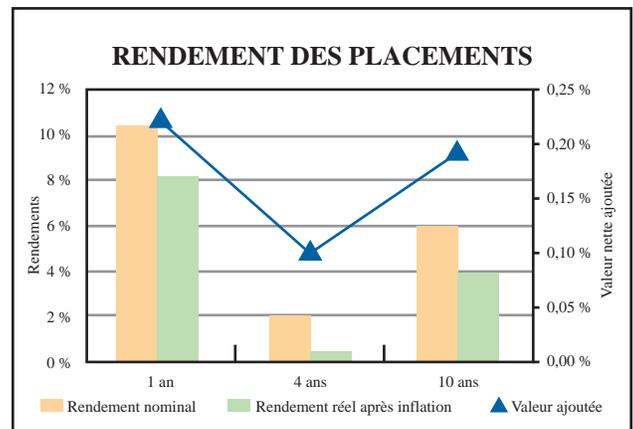
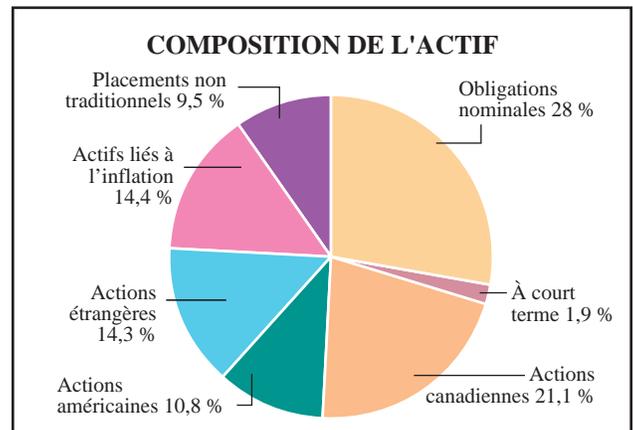
RENDEMENTS	
un an	10,43 %
quatre ans	2,12 %
dix ans	6,02 %
<hr/>	
depuis la création	6,82 %



PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE (millions de \$)

	2011	2010	2009
	\$	\$	\$
REVENU FIXE			
Obligations nominales	8,3	7,4	6,3
Actifs à court terme	0,6	0,5	0,7
	8,8	7,9	7,0
ACTIONS PUBLIQUES			
Canadiennes	6,2	5,8	4,8
Américaines	3,2	3,2	2,4
Étrangères	4,2	4,1	3,3
	13,6	13,1	10,4
ACTIFS LIÉS À L'INFLATION			
Obligations à rendement réel	2,7	2,5	2,1
Immobilier et infrastructure	1,5	1,4	1,2
Produits de base	0,0	0,0	0,5
	4,2	3,9	3,8
PLACEMENTS NON TRADITIONNELS			
Rendement absolu	1,9	1,7	1,5
Actions privées	0,9	0,7	0,7
	2,8	2,4	2,1
Total des placements	29,5	27,3	23,4

Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif



LETTRE AUX INTERVENANTS

Au nom du conseil d'administration et du personnel de la SGPNB, nous sommes heureux de présenter le rapport de l'exercice 2010-2011, qui marque notre quinzième année d'activités.

Quinze années de service

Au début des années 1990, certains des régimes de pension créés par des mesures législatives de la province du Nouveau-Brunswick présentaient d'importantes dettes non provisionnées. À cette époque, la province s'était fixé pour objectif d'assurer, dans les vingt-cinq ans, la pleine capitalisation du régime de pension de retraite dans les services publics et de celui des enseignants. La capitalisation entière signifie qu'il existe assez d'actifs dans un régime de retraite pour assurer tous les versements prévus destinés aux pensionnés actuels et à venir.

Comme la responsabilité du manque de fonds (la différence entre l'actif et le passif du régime) revenait au gouvernement provincial, celui-ci a choisi de mettre en œuvre des mesures visant à pallier ce manque à gagner, notamment par l'introduction de placements en actions pour diversifier le portefeuille avec l'objectif de potentiellement atteindre des rendements plus élevés des actions. La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick a donc été créée en 1996 en vue d'obtenir l'expertise en matière de placements nécessaire pour atteindre des rendements plus élevés des actions tout en gérant les risques accrus d'une manière rentable.

Nous sommes ravis de mentionner qu'après quinze années de service, notre rendement à long terme a dépassé l'objectif de rendement réel de 4 % indispensable pour financer les régimes, comme l'a établi l'actuaire indépendant du régime de retraite. Cet objectif a été atteint malgré la crise des marchés mondiaux de 2008-2009, l'une des pires qui aient été.

Les réussites de la SGPNB ont permis de garder le cap sur l'objectif à long terme de la province pour les régimes de retraite provinciaux, soit que ceux-ci soient financés intégralement.

Nous sommes également heureux de mentionner que le conseil d'administration et la haute direction ont récemment mis à jour le plan stratégique de la Société pour 2011-2016. Nous nous proposons de le faire parvenir aux intervenants durant l'année qui vient et de l'utiliser pour orienter le début de nos 15 prochaines années d'activités.

Exercice 2010-2011

Nos portefeuilles de placement sont demeurés en bonne position pour tirer profit de la reprise économique mondiale relativement lente depuis la crise des marchés financiers de 2008-2009.

D'importantes difficultés ont marqué le début de l'exercice financier. La dette souveraine et les préoccupations concernant les activités bancaires en Europe, le conflit armé de la péninsule coréenne et la menace constante d'une récession à double creux due à la faiblesse des marchés immobiliers et à la lenteur de la croissance de l'emploi en Amérique du Nord, tous ces éléments ont considérablement affaibli les marchés boursiers et les marchés du crédit.

Bien que l'on assiste de temps à autre à de brèves périodes de volatilité et d'incertitude, l'humeur générale s'est beaucoup modifiée à l'automne 2010, alors que les politiques gouvernementales s'efforçaient de soutenir l'économie nationale et que les communiqués sur les résultats des entreprises continuaient de faire état de revenus importants et croissants.

Les efforts constants des banques centrales pour maintenir de faibles taux d'intérêt ainsi que les importants achats de titres du Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine ont favorisé les classes d'actifs plus risquées comme les marchés boursiers publics et les marchés de crédit pendant tout le reste de l'exercice financier.

Cette dynamique a permis aux gestionnaires de placement détenteurs de classes d'actifs plus risquées, comme des actions ouvertes et des actifs plus risqués de ces catégories, d'obtenir de meilleurs rendements que ceux dont l'approche était moins audacieuse. Par exemple, le rendement des actions publiques canadiennes capitalisées de moindre importance (représentées par l'indice TSX Completion S&P) a dépassé celui des actions publiques canadiennes plus importantes (représentées par l'indice TSX 60 S&P) de plus de 12 % durant l'année.

La Société a obtenu un taux de rendement brut de 10,42 % (non rajusté en fonction de l'inflation) pour l'exercice 2010-2011. Son rendement annualisé à long terme depuis la création de l'organisme en 1996 se chiffre actuellement à 6,75 %.

Le plus important est que, depuis la création de la SGPNB, son rendement réel annualisé (rajusté en fonction de l'inflation) est de 4,74 %. Ce rendement réel est actuellement de 0,74 % par an supérieur au rendement de 4 % à long terme que l'actuaire indépendant du fonds de pension juge nécessaire pour financer les régimes dont nous avons la responsabilité. Nous sommes très heureux de constater que notre approche des placements à faible risque continue de répondre aux objectifs de financement à long terme du promoteur tout en s'efforçant de réduire l'exposition aux importantes variations positives et négatives due à la volatilité des marchés financiers sur une période donnée.

Les actifs nets gérés sont passés de 8,341 à 9,096 milliards de dollars pour l'exercice antérieur. Cette augmentation des actifs est due aux revenus nets de placements (853 millions), aux paiements spéciaux provenant des promoteurs de régimes (155 millions) et au montant net des prestations versées aux retraités (253 millions).

La direction a également ajouté des revenus de placements de 30,5 millions de dollars environ grâce au rendement des opérations de gestion du portefeuille comparées à leurs indices de référence, ce qui a rapporté environ 18,9 millions de gains nets supplémentaires après paiement des 11,6 millions de frais combinés de fonctionnement de la SGPNB et des frais associés aux services de fournisseurs tiers.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un sujet de première importance, nos rendements de placement à long terme rajustés en fonction des risques restent très respectables par rapport aux fonds de pension comparables du secteur public, et nous continuons à disposer d'une grande liquidité pour financer les versements aux pensionnés. Les obligations de paiement nettes de 110 millions de dollars au cours de l'exercice 2010-2011 pour des actifs totaux de 9,096 milliards de dollars illustrent notre capacité de verser les prestations de retraite dans l'avenir. Cette capacité s'améliore également, car 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 2010-2011 :

- Tel que mentionné ci-dessus, notre rendement de placements à long terme continue de dépasser le rendement actuariel réel des fonds à long terme fixé pour les fonds de pension que nous gérons.
- La direction a augmenté nos rendements positifs à valeur relative ajoutée, après déduction des frais, pour les portefeuilles grâce à une gestion active des placements.
- Nous avons effectué une étude approfondie des actifs et des passifs pour le fonds de pension de retraite des enseignants (FPRE) à partir d'un examen actuariel reçu début 2010, suivi par un examen du fonds de pension de retraite des juges (FPRJ) effectué au début de 2011. À partir de ce travail, le conseil d'administration a réaffirmé que les politiques actuelles de placement de chaque fonds sont toujours appropriées.
- Le conseil d'administration a approuvé les plans de conversion des états financiers aux normes internationales d'information financière (NIIF) et aux normes comptables du secteur public (NCSP).
- En collaboration avec notre vérificateur interne, nous avons effectué des vérifications en matière de délimitation de la gouvernance opérationnelle, de traitement des transactions et de gestion des dossiers, et nous avons poursuivi notre processus permanent d'évaluation des risques de fraude.
- Nous avons continué d'étendre nos activités directes d'investissement sur les marchés privés à l'échelle locale et internationale.
- En coordination avec le Bureau du vérificateur général, nous avons produit un rapport de suivi concernant leurs recommandations au sujet de la gouvernance (2006), du rendement des placements et de l'analyse des coûts (2008).
- Un conseil de gestion des risques d'entreprise a été créé pour superviser et aider à fournir une évaluation trimestrielle de notre cadre de gestion des risques de l'entreprise au conseil d'administration.

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

Les avantages de la SGPNB

Alors que le débat se poursuit à l'échelon mondial sur la viabilité des régimes de pension à prestations déterminées, nous avons pensé qu'il serait utile de souligner les avantages d'un gestionnaire de placement spécialisé comme la SGPNB pour les trois régimes de ce type que nous gérons.

- La SGPNB fournit un processus de gouvernance fiduciaire bien structuré, indépendant et transparent.
- Nous créons des programmes de placements précis visant un revenu fiable pour chaque régime de retraite ainsi que la stabilité pour les cotisations de l'employeur et de l'employé.
- Le degré de supervision assuré par notre cadre de gestion des risques de l'entreprise et nos capacités de protection des actifs est élevé.
- Le fonds bénéficie d'un accès rentable à des services professionnels de gestion grâce aux économies d'échelle réalisées en regroupant les actifs des régimes de retraite des participants. La plus grande partie de nos frais de gestion des placements les plus bas sont également dépensés au Nouveau-Brunswick plutôt qu'à l'étranger.

Nous nous attendons à ce que ces avantages continuent de faire en sorte que les régimes de retraite gérés gardent le cap sur l'objectif de la province, soit le financement intégral, ainsi que nous l'avons expliqué plus haut.

Les perspectives

L'an dernier, en mai, nous écrivions que « 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. »

Pour l'essentiel, ces préoccupations restent les mêmes douze mois plus tard. De manière générale, le rétablissement de la croissance économique demeure plus lent que lors des précédentes récessions. On constate cependant une préoccupation nouvelle par rapport à des actions plus divergentes des gouvernements et des banques centrales. Le Royaume-Uni a décidé de s'attaquer immédiatement au déficit financier, tandis que la banque centrale européenne s'est concentrée sur des augmentations éventuelles du taux d'intérêt pour pallier l'inflation. Ces deux actions pourraient étrangler la croissance économique en Europe. D'un autre côté, les États-Unis continuent d'afficher d'importants déficits tout en adoptant une politique monétaire très accommodante. Ces actions ont soulevé des préoccupations concernant la faiblesse constante de la monnaie et les pressions inflationnistes galopantes pour l'avenir proche. Les marchés asiatiques émergents semblent surchauffés, tandis que le Japon a un long chemin à parcourir pour se reconstruire. Nous continuerons de surveiller ces situations de près au cours de la prochaine année.

Cette année encore, nous procédons à l'examen des rapports actuariels actualisés que nous venons de recevoir pour le FPPE et le FPRSP, et nous examinerons en profondeur la politique de placement de chaque fonds au cours du prochain exercice financier. Grâce à cette analyse, nous continuerons d'atteindre prudemment chacun des objectifs de rendement actuariel des régimes tout en contrôlant les risques.

Reconnaissance du service dévoué

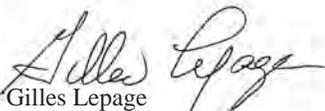
Nous tenons à souligner les efforts du conseil d'administration et le soutien prodigué à la Société au cours de cet exercice. Nous sommes reconnaissants aux membres du travail accompli, qui constitue toujours une lourde responsabilité et un engagement de taille. Nous voulons particulièrement remercier John Mallory, qui prend sa retraite en tant que sous-ministre des Finances, pour toutes ses années de service à titre de membre du conseil d'administration, et ce, depuis la création de la Société.

Cette année, nous avons accueilli deux nouveaux administrateurs. En juin 2010, Earl Brewer a joint les rangs du conseil, et Mike Ferguson l'a suivi en décembre de la même année, comme membre d'office, en tant que sous ministre des Finances. Tous les deux apporteront beaucoup à l'équipe, et nous espérons leur engagement constant.

Au nom du conseil d'administration, nous voulons également remercier les membres de l'équipe de professionnels de la SGPNB pour leur zèle et leur travail acharné. Nous sommes ravis que l'équipe de direction continue d'afficher des rendements à long terme qui dépassent à la fois les exigences actuarielles et les indices fixés par la politique, et ce, malgré le contexte économique difficile.

Dans l'esprit de nos lettres annuelles passées, nous restons persuadés que nous avons mis en place la stratégie, le personnel et les processus susceptibles de nous permettre d'atteindre les objectifs à long terme des intervenants.

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 2011
Fredericton, Nouveau-Brunswick

GOUVERNANCE

Planification de la gouvernance

La SGPNB est une société d'État créée en vertu de la Loi sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (la loi sur la SGPNB) de 1994. La SGPNB est principalement chargée de jouer le rôle de gestionnaire de placements et de fiduciaire pour les actifs des trois fonds de pension du secteur public. Les mesures législatives qui régissent les fonds de pension sont les suivantes :

- la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick*;
- la *Loi sur la pension de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick*;
- la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*.

La province du Nouveau-Brunswick est le promoteur de chacun de ces fonds de pension. Elle est également responsable du format du régime, notamment des grilles de cotisation, des prestations et de leur administration. En tant que président du conseil de gestion, le ministre des Finances est le responsable de la gouvernance du régime et son administrateur. Toutefois, l'administration de jour à jour du régime est assignée à la division des Pensions et avantages sociaux des employés, au Bureau des ressources humaines.

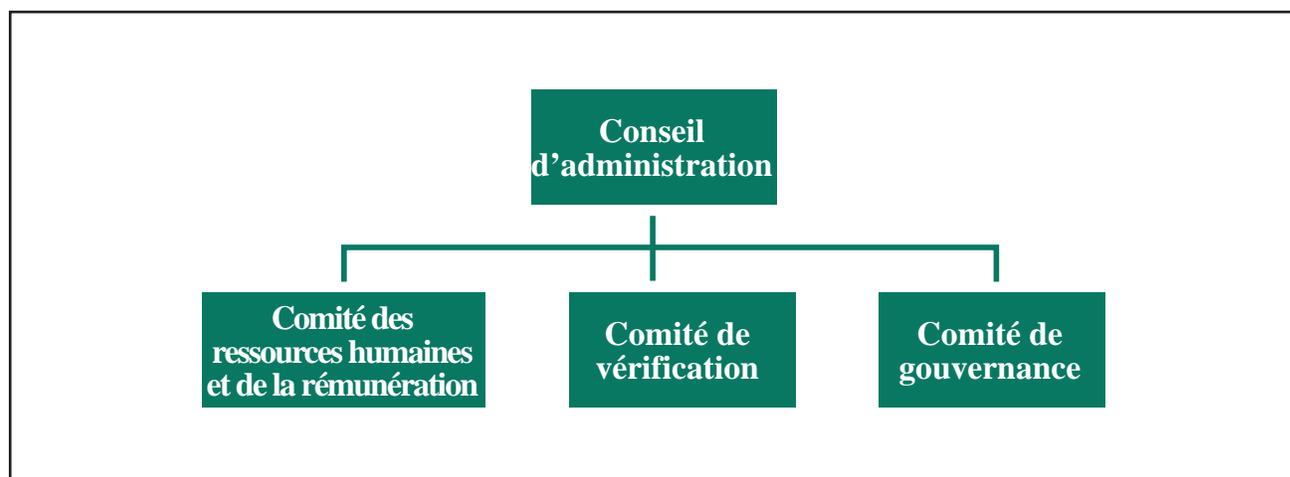
Fiduciaire des fonds gérés, la SGPNB est responsable de la rédaction et de la mise en place de la politique de placement dans un cadre de contrôle des risques.

Gouvernance d'entreprise

À titre de société d'État, la SGPNB doit rendre compte au Comité des corporations de la couronne de l'assemblée législative. Plus récemment, soit en février 2011, elle a comparu devant le comité pour présenter et exposer ses objectifs et ses résultats en matière de rendement pour les exercices financiers 2008-2009 et 2009-2010.

La loi sur la SGPNB précise le processus de sélection et les devoirs des membres de son conseil d'administration. 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 intervenants. 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, dont les rapports suivent. La gestion courante de la Société incombe au chef de la direction, tandis que les questions d'investissement relèvent du chef des placements.

Il est possible d'obtenir d'autres renseignements sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise sur notre site Web, à 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

Les membres du conseil doivent participer aux réunions du conseil et des comités dont ils font partie. Le tableau suivant donne le nombre de réunions tenues et la participation de chacun des administrateurs nommés au cours de l'exercice 2010-2011 :

Administrateur nommé ¹	Conseil ²	Comité de vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Gilles Lepage	8/8	3/4	4/4	6/6
Elaine Albert	7/8	3/4	s.o.	s.o.
Joel Attis	7/8	s.o.	4/4	6/6
Earl Brewer ³	6/6	s.o.	s.o.	3/3
Marc-Antoine Chiasson	6/8	2/4	s.o.	s.o.
Gaston LeBlanc	8/8	3/4	s.o.	s.o.
Ronald Maloney	8/8	s.o.	s.o.	5/6
Cathy Rignanesi	7/8	4/4	3/4	s.o.
Richard Speight	7/8	s.o.	4/4	s.o.
Reno Thériault	8/8	s.o.	s.o.	6/6
Michael Walton	6/8	s.o.	4/4	6/6

¹ 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.

² 6 réunions ordinaires et 2 réunions extraordinaires ont eu lieu durant la totalité de l'exercice financier.

³ Nommé par le conseil d'administration le 17 juin 2010

Le conseil d'administration a accueilli deux nouveaux membres au cours de l'exercice 2010-2011 et, par conséquent, a tenu une séance d'orientation approfondie 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 séances de formation. Quatre séances de formation ont été organisées au cours de l'exercice 2010-2011. Elles traitaient de la gouvernance en matière de gestion des actifs dans l'industrie des régimes de retraite ainsi que des responsabilités juridiques et fiduciaires, de la modélisation des actifs et des passifs, des activités de recherche favorisant les décisions en matière de composition de l'actif, des activités et des contrôles en matière de prêt de titres ainsi que la vue de l'ensemble et l'examen du portefeuille d'opportunités de placements au Nouveau-Brunswick et en Atlantique.

Outre les sujets soumis par les comités (*voir ci-dessous les rapports des comités*), les grandes décisions prises par le conseil durant l'année sont les suivantes :

- examen des récentes analyses des actifs et des passifs du Régime de pension de retraite dans les services publics et du Régime de pension de retraite des enseignants au 1^{er} avril 2009;
- approbation de la décision de conserver la même composition de l'actif pour chacun des fonds gérés;
- approbation du plan stratégique quinquennal pour la période de 2011 à 2016;
- approbation du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2010-2011;
- approbation d'un nouveau fonds en fiducie à participation unitaire, du fonds d'infrastructure de la SGPNB et des changements qui en découlent dans l'Énoncé des politiques de placement pour les fonds communs;
- approbation des changements de constitution des comités du conseil découlant de l'arrivée de deux nouveaux administrateurs.

Rapports des comités du conseil

Rapport du Comité de vérification

Le Comité de vérification supervise les affaires financières et les fonds gérés de la SGPNB, 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.

La direction est chargée de la préparation des états financiers et du maintien des politiques comptables, des processus, des procédures et des systèmes de contrôle interne pour assurer la conformité avec les normes comptables ainsi que les lois et règlements en vigueur. Le vérificateur externe est chargé de planifier et de procéder à la vérification des états financiers annuels.

Le comité évalue chaque année son efficacité pour s'assurer qu'il s'est bien acquitté des obligations établies dans son mandat.

Points saillants de l'exercice 2010 2011	<p>Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2010-2011 :</p> <ul style="list-style-type: none">• approbation de la conversion des rapports financiers des fonds de pension et des fonds en fiducie à participation unitaire aux normes internationales d'information financière et pour la SGPNB aux normes comptables du secteur public;• création d'un processus de sélection d'un associé responsable de la vérification externe dans le cadre de la politique de rotation de l'associé responsable de la vérification du comité de vérification, organisation de rencontres avec les candidats et approbation du choix d'un nouvel associé;• approbation de l'engagement du vérificateur externe, du plan de vérification, du calendrier, de la dotation en personnel et des frais pour l'année terminée le 31 mars 2011;• approbation du plan et du budget annuel du vérificateur interne pour l'année se terminant le 31 mars 2012;• réception des recommandations de la vérification interne et réponses de la direction pour trois vérifications internes : traitement des transactions; délimitation de la gouvernance opérationnelle et processus de gestion des dossiers;• examen annuel du cadre de gestion des risques de l'entreprise;• approbation du plan stratégique en matière de technologies de l'information pour la période financière 2011-2016;• approbation du changement effectué pour payer les charges variables du fonds à même les fonds de pension;• réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire;• examen de la garantie d'assurance des incertitudes et risques d'entreprise importants;• approbation des états financiers annuels vérifiés pour les fonds de pension, les fonds en fiducie à participation unitaire et la SGPNB pour l'année terminée le 31 mars 2011;• réception de la version préliminaire du rapport annuel pour l'année terminée le 31 mars 2011 et approbation du communiqué de presse sur le contenu financier et les gains réalisés;• examen annuel du mandat du comité, de ses réalisations pour l'année terminée le 31 mars 2011 et de ses objectifs pour l'exercice à venir.
---	--

Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de vérification.

C. Rignanesi (présidente), E. Albert, M. Chiasson, G. LeBlanc, G. Lepage (nommé d'office), D. Murphy

Rapport du comité de gouvernance

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, et anime le processus bisannuel d'autoévaluation du conseil d'administration.

Le comité évalue chaque année son efficacité pour s'assurer qu'il s'est bien acquitté des obligations établies dans son mandat.

Points saillants de l'exercice 2010-2011 Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2010-2011 :

- établissement des objectifs du conseil pour l'exercice 2010-2011;
- examen du programme d'orientation et d'éducation des administrateurs et du plan de formation du conseil d'administration pour l'exercice 2010-2011;
- examen des rapports trimestriels du code de déontologie et de conduite des affaires;
- examen annuel du mandat et de l'efficacité du comité de gouvernance;
- examen du processus du conseil et des comités dans le cadre de la supervision annuelle de la gestion des risques;
- examen annuel de tous les documents constitutifs et du mandat du comité;
- approbation des changements apportés au code de déontologie afin d'y inclure des références à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, au besoin;
- approbation du rapport de suivi de juin 2010 pour les rapports de gouvernance de 2006 (vol. 2) et de rendement des placements de 2008 (vol. 2) du Bureau du vérificateur général;
- examen de l'échéance prochaine du mandat de l'administrateur et mise à jour de l'évaluation de compétences d'administrateur en vue du recrutement du prochain candidat; conclusions transmises au ministère des Finances;
- examen du calendrier des réunions du comité de gouvernance et du conseil d'administration pour l'exercice 2010-2011;
- approbation du plan de communications stratégiques et du budget pour l'exercice 2011-2012;
- examen du rapport annuel du code de déontologie et de conduite des affaires au 31 mars 2011 pour les employés et les administrateurs;
- examen de la rémunération des administrateurs et d'un sommaire des remboursements des dépenses de chaque administrateur et du président et directeur général de la Société, pour l'année terminée le 31 mars 2011;
- approbation du plan et de la divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le rapport annuel de l'exercice 2010-2011.

Ce rapport a été approuvé par les membres du Comité de gouvernance.

R. Speight (président), J. Attis, G. Lepage (nommé d'office), C. Rignanesi, M. Walton

Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération

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

Le comité évalue chaque année son efficacité pour s'assurer qu'il s'est bien acquitté des obligations établies dans son mandat.

Points saillants de l'exercice 2010-2011	<p>Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2010-2011 :</p> <ul style="list-style-type: none">• examen des activités du comité liées à son mandat;• examen des objectifs du comité pour l'exercice 2010-2011;• examen et approbation de la pondération du système de primes individuelles du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2010-2011 de la SGPNB;• examen des plans de la direction pour traiter les résultats obtenus lors de l'enquête sur le milieu de travail de l'exercice précédent;• examen et révision du mandat du comité;• examen du processus de renouvellement du président et directeur général de la Société;• approbation de la création d'un nouveau poste de gestionnaire de portefeuille principal dans l'équipe des placements à revenu fixe;• approbation de modifications à la description des fonctions de la secrétaire de la Société;• approbation de modifications apportées à l'échelle salariale d'un poste donné, pour des raisons de concurrence;• examen et approbation des cibles de la Société en matière de rendement relatif à la valeur ajoutée;• approbation d'un format restructuré du plan stratégique des ressources humaines de la Société;• examen des résultats de la Société pour l'exercice 2010-2011 par rapport au plan d'affaires annuel, suivi de l'approbation du bassin de primes individuelles en fonction du rendement;• examen et approbation du rendement du président et directeur général de la Société en fonction des objectifs annuels;• examen et approbation du bassin de primes pour l'exercice 2010-2011;• approbation de la section Discussion sur la rémunération et Analyse du rapport annuel de 2010-2011.
---	--

Ce rapport a été approuvé par les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération.

M. Walton (président), J. Attis, E. Brewer, G. Lepage (nommé d'office), R. Maloney, R. Thériault

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 fonds de pension. 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 de chaque fonds est étroitement lié au profil de la provision du passif 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.

Au cours de l'année, la SGPNB a reçu une évaluation actualisée au 1^{er} avril 2009 du Régime de pension de retraite dans les services publics et de celui des enseignants, qui lui a permis de procéder à des analyses approfondies des actifs et des passifs d'après les caractéristiques des passifs et la position du financement de chaque plan. Nous avons aussi reçu un exemplaire d'une évaluation actuarielle du régime de pension des juges de la Cour provinciale au 1^{er} avril 2007, à partir de laquelle nous avons effectué un examen similaire de la composition de l'actif. Ces examens révèlent que la composition actuelle et la politique de placement pour chaque fonds restent adaptées, et le conseil d'administration a approuvé ces recommandations.

Tel que mentionné plus haut, nous avons récemment reçu une nouvelle évaluation actuarielle pour avril 2010 concernant le régime de pension de retraite dans les services publics et celui des juges. Nous avons entrepris notre analyse des actifs et des passifs pour déterminer si les changements dans la composition de l'actif sont désormais garantis à la lumière de ces profils de provision actualisés et des conditions actuelles 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 en matière de rendement actuariel des fonds et à ajouter de la valeur au moyen de stratégies de gestion active.

Le premier touche le rendement nominal et le rendement réel des fonds par rapport aux hypothèses de rendement actuariel jugé nécessaire pour financer chaque régime de retraite de manière appropriée. Notre rendement nominal global de 10,42 % et notre rendement réel de 8,23 % pour l'exercice financier est supérieur à nos objectifs actuariels dans ces domaines.

La grande partie des rendements de l'année en matière de placement sont dus à la combinaison de bons rendements réalisés sur les marchés des actions de sociétés ouvertes, de nos portefeuilles d'actifs immobiliers et de notre portefeuille d'obligations nominales.

Les marchés des actions de sociétés ouvertes ont donné d'excellents rendements, le marché canadien ouvrant la voie, principalement grâce à sa vaste exposition aux sociétés engagées sur les marchés des produits de base. Bien que les autres marchés boursiers aient donné de bons résultats, le rendement des marchés américains a été compromis pendant l'année par la force du dollar canadien, et le marché boursier japonais a été touché par la crise qui a suivi le désastre ayant frappé le pays vers la fin de mars. Notre portefeuille d'immobilier et d'infrastructure a affiché des rendements très élevés, particulièrement grâce à un certain nombre d'actifs que nous avons opportunément acquis au sortir de la crise des marchés financiers, en 2008 et 2009. Les obligations à rendement réel se sont également bien comportées, alors que les attentes inflationnistes se sont accrues au cours de l'année, ce qui les rend plus attirantes. Le portefeuille d'obligations nominales continue de donner de bons rendements tout en permettant de diversifier les profits lors des périodes de volatilité des marchés boursiers.

Les rendements de notre portefeuille d'actifs à court terme et de rendement absolu sont restés relativement minimes. Les taux d'intérêt à court terme sont restés faibles pendant l'année, car la plupart des banques centrales s'en sont tenues à leur politique de très bas taux d'intérêt, tandis qu'il s'est avéré difficile de mener des activités de placement à valeur ajoutée dans notre portefeuille de rendement absolu. Nos stratégies dans ce domaine se concentrent sur les activités de placement en actions (gestion active) menées principalement sur les marchés d'Amérique du Nord, et ces deux marchés ont connu des conditions qui ont fait en sorte que les gestionnaires de placements actifs ont eu de la difficulté à surclasser les indices de placement. Notre portefeuille d'actions privées a donné de bons rendements durant toute l'année, car le décalage constaté dans le processus de réévaluation du marché privé par rapport aux marchés publics, examiné en fonction du mauvais rendement de l'an passé, s'est inversé.

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 2010-2011,

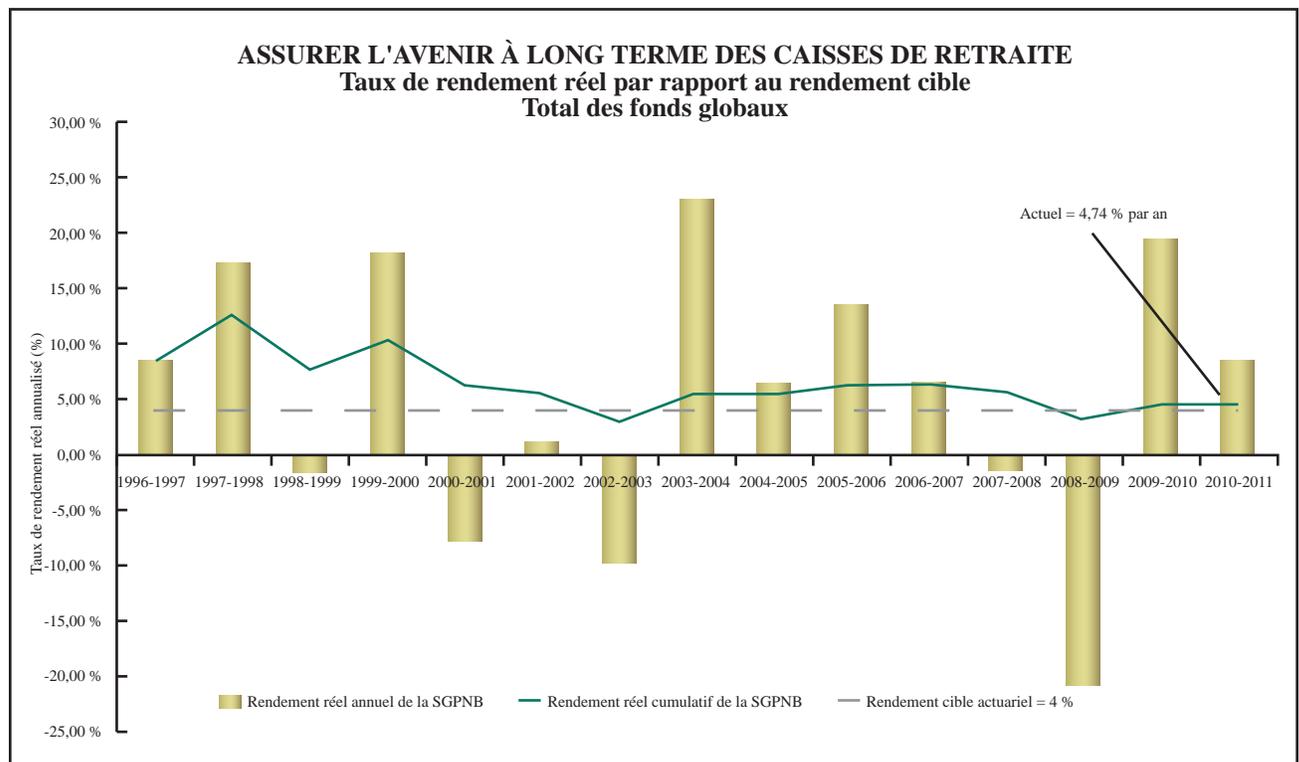
en dollars canadiens

	Rendement du portefeuille	Rendement cible du portefeuille
Revenu fixe		
Obligations nominales	5,40 %	5,03 %
Actifs à court terme	1,11	0,77
Actions de sociétés ouvertes		
Canadiennes	20,13	20,41
Américaines	10,66	10,66
MSCI EAFE	6,57	5,87
Actifs liés à l'inflation		
Obligations à rendement réel	10,80	10,59
Immobilier et infrastructure	19,04	15,70
Placements non traditionnels		
Rendement absolu	(0,22)	0,77
Actions privées	13,57	8,26
Total du portefeuille	10,42 %	10,07* %

*Les rendements cibles approuvés par le conseil d'administration en matière de gestion active sont égaux aux rendements cibles des tableaux des résultats composés du rendement calculé conformément aux Global Investment Performance Standards® et ne tiennent pas compte d'un rajustement pour les marchés privés apporté au cours de la dernière période de cinq ans.

Le **principal objectif de rendement** 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.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, nous sommes ravis de préciser que notre rendement réel annualisé à long terme depuis la création de la SGPNB est actuellement de 4,74 % et dépasse cette exigence actuarielle.



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 (0,42 %) par année pour chaque fonds.

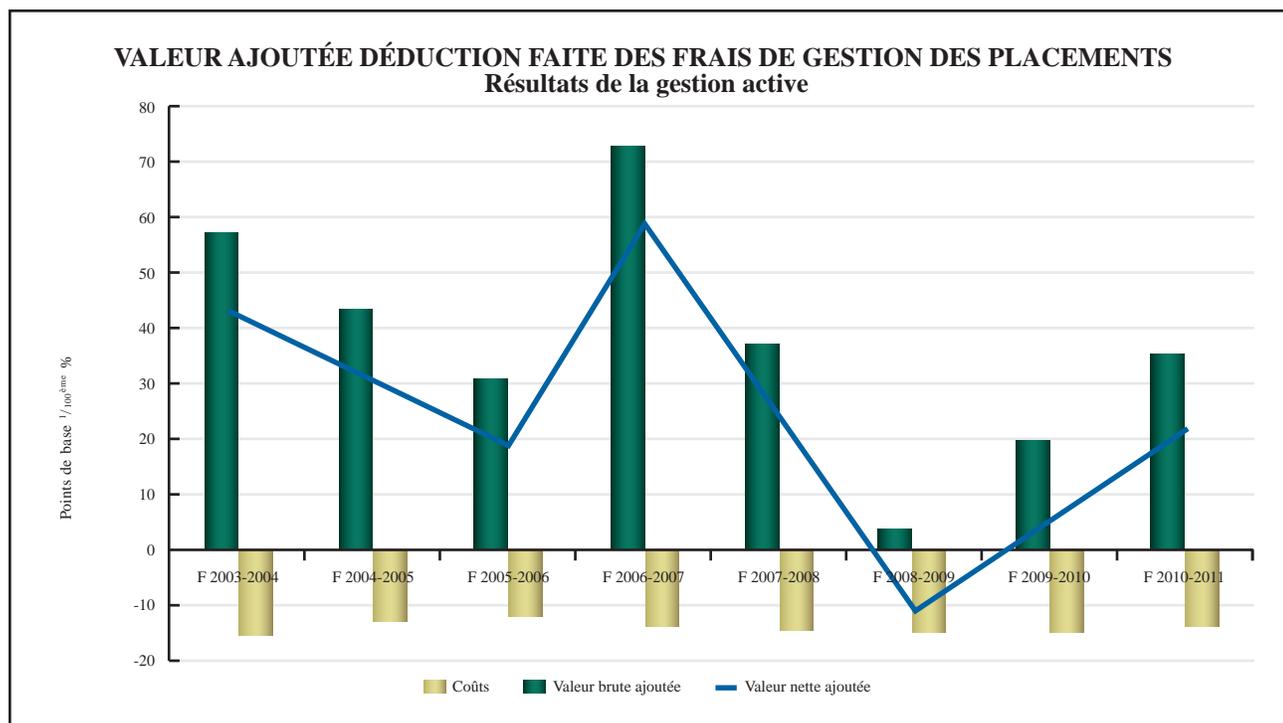
Nos activités de gestion active ont contribué à ajouter 35,1 points de base de la valeur brute et 21,7 points de base de la valeur nette, soit environ 18,9 millions de dollars après déduction de tous les frais de gestion des placements.

Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme, tous frais payés, était d'environ 8,8 points de base par année ou environ 33,6 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.

Nous sommes ravis de constater que nous avons continuellement et progressivement amélioré notre rendement annuel de la valeur ajoutée depuis la crise boursière de l'exercice 2008-2009. Comme nous l'avons mentionné dans les rapports annuels précédents, 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, 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. L'an dernier, nous avons constaté une inversion provoquée par le nombre d'investisseurs souhaitant investir dans des titres plus risqués pour essayer de compenser rapidement les pertes et profiter de liquidités relativement bon marché découlant de la grande faiblesse des taux d'intérêt.

Nous devrions revenir à une période plus stable et nous approcher davantage de l'activité de gestion active à valeur ajoutée ciblée à long terme, à mesure que l'économie mondiale et les marchés financiers continuent de revenir 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. La répartition concerne le rendement brut en valeur ajoutée, les coûts d'exploitation et le rendement excédentaire (ou net) en valeur ajoutée.



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

Gestion des risques

La SGPNB et les fonds de pension 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 constitue un élément crucial pour aider le promoteur à 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 gains directement liés à ces dernières.

Gestion des risques - Supervision du conseil

Bien que, conformément à son mandat, la direction soit principalement chargée de gérer les risques, le conseil d'administration est chargé de comprendre les risques encourus ainsi que les systèmes mis en place par la direction pour compenser ou gérer ces risques. 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 a pour fonction de 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.

Gestion des risques - Vérifications indépendantes

Pour l'aider dans la supervision de la gestion des risques, 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 rapports de vérification interne reçus durant l'exercice en cours traitaient des sujets suivants :

- délimitation des processus de gouvernance opérationnelle;
- traitement des transactions;
- politiques et procédures de gestion des dossiers.

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

Comme indiqué dans les rapports des années précédentes, le Bureau du vérificateur général (BVG) du Nouveau-Brunswick a mené deux examens de l'optimisation des ressources concernant les activités de la SGPNB : i) un examen de la gouvernance en 2006 et ii) un examen du rendement des placements et de l'analyse des coûts en 2008. Ces examens, ainsi que la réponse de la SGPNB aux recommandations du Bureau, se trouvent dans les rapports annuels du site Web du BVG au www.gnb.ca/OAG-BVG/index-f.asp. Cette année, comme par les années passées, le BVG nous a demandé de soumettre un compte rendu des démarches effectuées pour faire suite à ses recommandations. Cependant, au paragraphe 1.8 du volume 2 du rapport annuel de 2010, le vérificateur général mentionne ce qui suit : « cette année, nous n'avons pas eu au bureau le personnel nécessaire pour faire le travail de suivi et préparer une mise à jour... et un rapport crédible à l'Assemblée législative sur l'avancement des recommandations ». Un rapport de suivi a été présenté dans le rapport annuel du BVG de 2009.

La SGPNB pense qu'il est important de fournir aux intervenants, y compris le Comité des corporations de la couronne de l'Assemblée législative des renseignements sur les démarches effectuées pour faire suite aux recommandations du vérificateur général en ce qui la concerne. Dans cette optique, le rapport de suivi de 2010 que nous avons soumis au BVG sera fourni sur demande aux intéressés. Le BVG pourra examiner les progrès accomplis en ce qui concerne ses recommandations lorsqu'il disposera des ressources nécessaires.

Gestion des risques - Activités de gestion

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>. Ce cadre recense les trois grandes catégories de risques, soit les risques stratégiques, les risques de placement et les risques opérationnels. Seize risques sont examinés dans l'ensemble de ces catégories.

Au cours de l'exercice actuel, la direction a créé un Conseil de gestion des risques de l'entreprise (CGRE) constitué d'une représentation interfonctionnelle de membres de la haute direction et du personnel.

Conseil de gestion des risques de l'entreprise (CGRE)	<p>Conformément à son mandat, le CGRE est chargé d'examiner chaque trimestre la situation du cadre de gestion des risques avant la présentation du rapport matriciel trimestriel des risques au conseil d'administration, et d'informer le président de la Société des domaines de risques émergents.</p> <p>Pour remplir son mandat, le CGRE examine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les analyses hebdomadaires du capital à risque et de la politique de composition des actifs avec capital à risque, y compris l'identification des prévisions de risques; • les résultats des contrôles et des contrôles ex post de la contrainte des mélanges d'actifs; • une analyse trimestrielle des liquidités du fonds de pension; • des rapports mensuels sur l'exposition aux risques de contrepartie; • des rapports trimestriels de conformité des prêts de titres; • les résultats de l'évaluation annuelle des risques de fraude; • les recommandations des examens de vérification indépendante.
--	--

Chaque trimestre, le conseil examine l'évaluation par la direction de chacun des éléments de risque recensés dans le cadre.

La direction complète le travail du CGRE en ayant également recours à d'autres comités internes pour traiter de risques précis. Ces comités ont également une représentation interfonctionnelle et rassemblent des membres de la direction et du personnel ainsi que certains du CGRE, ce qui favorise d'autant l'échange de points de vue.

Comité de gestion des risques de placement (CGRP)	<p>Conformément à son mandat, le CGRP est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • superviser les mesures des risques d'investissement; • étudier les risques associés aux nouvelles stratégies et aux nouveaux produits de placement; • proposer des procédures pour mesurer et surveiller les risques. Ces procédures doivent être approuvées par le chef des placements et répondre aux critères définis par le conseil d'administration.
Comité de supervision de la gestion des échanges (CSGE)	<p>Conformément à son mandat, le CSGE est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • superviser les politiques et les pratiques d'échange; • approuver le choix des courtiers afin d'assurer des échanges optimaux; • gérer l'exposition aux risques de contrepartie des courtiers.
Comité de gestion des risques liés aux technologies de l'information (CGRLTI)	<p>Conformément à son mandat, le CGRLTI, qui comprend un haut responsable externe des TI, est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • participer à la création et à l'orientation future de la stratégie des TI; • approuver les nouvelles demandes d'évaluation des risques; • surveiller le respect des politiques et procédures en matière de TI.
Équipe de gestion de la reprise (EGR)	<p>Conformément à son mandat, l'Équipe de gestion de la reprise est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • créer et mettre en place le plan de continuité des opérations prévoyant la reprise après sinistre; • examiner les situations de catastrophes potentielles; • utiliser des tests actifs et passifs pour évaluer les protocoles de réponse.
Comité de santé et de sécurité au travail	<p>Conformément à son mandat, le Comité de santé et de sécurité au travail est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • examiner les risques liés au milieu de travail.

Coûts d'exploitation

La norme de l'industrie en matière de rendement de la gestion des placements consiste à déclarer les rendements bruts. Ce sont toutefois les rendements nets qui permettent de payer les prestations de retraite. Des coûts inférieurs produisent des rendements comparatifs plus élevés et permettent de maximiser les actifs disponibles pour payer les prestations de retraite.

Quatre types de coûts sont associés aux fonds de pension :

1. Les frais de transaction : il s'agit des frais d'échange des titres, comme la commission des courtiers et les retenues d'impôt facturées par nos courtiers au moment de la transaction. Ces frais sont passés en charge au fur et à mesure et sont pris en compte dans le rendement des stratégies de placement sous-jacentes.
2. Les frais d'administration : il s'agit des frais assumés par le promoteur, comme ceux associés à l'embauche d'actuaire indépendants qui aident à concevoir le régime et procèdent à des évaluations actuarielles, ainsi que les coûts d'administration des droits des adhérents et le versement des prestations aux bénéficiaires. Ces frais sont déclarés sur l'état de l'évolution des actifs nets détenus en fiducie se trouvant dans les états financiers vérifiés joints pour chaque régime de retraite.
3. Les frais de gestion des placements : ces coûts financent les capacités de prestation interne de la SGPNB ou représentent les frais de tierces parties pour la garde de titre ou la gestion de stratégies de placement non effectuée à l'interne par la SGPNB. Les coûts d'exploitation de la SGPNB, affectés au fonds de pension au prorata, incluent la rémunération, l'information et les données, les systèmes technologiques, les frais de bureau et de l'entreprise, les services professionnels et la location du bureau. Ils sont détaillés dans l'état des résultats d'exploitation et des changements dans l'actif net des états financiers vérifiés joints de la SGPNB. Les coûts de la SGPNB comme ceux des fournisseurs de service tiers sont déclarés dans l'état de l'évolution des actifs nets détenus en fiducie se trouvant dans les états financiers joints pour chaque régime de retraite.
4. La taxe de vente harmonisée (TVH) : le fonds assume la TVH sur certains des frais de gestion des placements. Avant, les fonds de retraite pour les services publics et des enseignants étaient admissibles à un remboursement d'un tiers de la TVH versée dans le cadre d'un abattement pour fonds de pension collectif. En vertu des nouveaux règlements entrés en vigueur le 23 septembre 2009, cette disposition a été étendue aux fonds de pension à employeur unique et vise désormais celui des juges. Les réglementations proposées, publiées pour la plupart le 28 janvier 2011, vont créer un écart temporaire entre les éléments fédéraux et provinciaux des demandes d'abattement de la TVH dans les régimes de retraite pour les périodes de réclamation qui précèdent ou suivent le 1^{er} juillet 2010.

Selon la pratique courante de l'industrie, les gestionnaires expriment leurs coûts de gestion des placements selon un pourcentage de l'actif géré par la Société. Les frais associés à notre gestion des placements incluent les coûts directs d'exploitation de la SGPNB et les frais payés aux fournisseurs de service tiers.

En tout pour cette année, ces coûts s'élevaient approximativement à 0,134 % (13,4 points de base) de la moyenne des actifs gérés par la Société, par rapport à 0,149 % l'an dernier.

La SGPNB gère environ 84 % des actifs des fonds de pension à l'interne, par le biais de ses professionnels de la gestion des placements et de ses systèmes technologiques permettant d'effectuer les transactions sur la scène mondiale à partir de notre site de Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Ces capacités internes fournissent des économies d'échelle importantes pour les stratégies de placement gérées à l'interne. Les coûts liés à la gestion à l'interne des stratégies de placement étaient de 0,121 %, soit 12,1 points de base pour l'année terminée le 31 mars 2011 (0,133 % ou 13,3 points de base l'an dernier). Pour les actifs restants, la SGPNB a externalisé la fonction de gestion des placements concernant certains mandats pour lesquels il n'existe pas d'accès à des possibilités ni d'expertise à l'interne. Le coût de gestion des placements par des gestionnaires externes correspondait à 0,205 % ou 20,5 points de base pour l'année terminée le 31 mars 2011 (0,230 % ou 23,0 points de base l'année dernière).

Il existe différentes manières d'établir des points de référence pour les coûts de gestion des placements par rapport à ceux des autres 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. Nous participons également à une enquête sur les régimes de pension à prestations déterminées effectuée par CEM Benchmarking Inc. L'enquête de CEM pour l'année civile 2009 a comparé nos coûts aux frais de gestion des placements moyens pour 91 participants du milieu canadien des régimes de pension à prestations déterminées, responsables de 764 milliards de dollars au total. À la lumière de cette enquête comparative, nous estimons que nos coûts sont d'environ 18,5 points de base inférieurs à ceux de nos pairs. Nous avons soumis nos données et attendons actuellement les résultats de l'enquête de 2010.

Et finalement, le Bureau du vérificateur général a conclu, dans son examen du rendement des placements et de l'analyse des coûts de notre organisation, que : « À la lumière de cette analyse, il semble que le coût total de l'administration des plus importants fonds de pension du Nouveau-Brunswick, y compris le coût des services de gestion des placements fournis par la SGPNB, se situe au bas de l'échelle ».¹

¹ 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

Futurs changements des conventions comptables

Normes internationales d'information financière

Le Conseil des normes comptables 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 par les normes internationales d'information financière (NIIF), et ce, pour les exercices financiers à partir du 1^{er} janvier 2011. Conscient que les prochains changements aux NIIF pourraient avoir d'importantes répercussions sur les fonds de placement, l'ICCA a récemment repoussé la date de conversion aux NIIF pour les fonds de placement aux années commençant le ou après le 1^{er} janvier 2013. Les fonds de pension respectent la comptabilité des fonds de placement et il est prévu d'adopter les NIIF pour l'exercice qui prendra fin le 31 mars 2014.

Normes comptables du secteur public

À titre de société d'État provinciale, la SGPNB fait partie des « autres organisations gouvernementales ». Par conséquent, elle a décidé d'adopter les normes comptables du secteur public (NCSP) pour son exercice financier débuté au 1^{er} avril 2011.

Jusqu'à présent, la direction a recensé quatre grandes différences entre les PCGR et les NCSP concernant la SGPNB :

ÉLÉMENT	PCGR	NCSP
Budget d'exploitation	Non divulgués.	Divulgués sur l'état des résultats, avec des variations décrites dans les notes des états financiers.
Taux d'escompte pour l'évaluation des futurs régimes de prestation des employés	Le taux d'escompte est basé sur les taux obligataires à long terme de la Société.	Le taux d'escompte est basé sur le coût d'emprunt du gouvernement.
Reconnaissance des pertes ou profits actuariels	Les pertes ou profits actuariels qui dépassent un corridor de taux (10 % des actifs ou des passifs du régime, selon le chiffre le plus élevé) sont reconnus sur la durée de service moyenne attendue des employés.	Les profits ou pertes actuariels sont reconnus sur la durée de service moyenne attendue des employés.
Reconnaissance des absences rémunérées qui ne sont pas acquises	Les absences rémunérées qui ne sont pas un droit acquis, comme les congés de maladie, ne sont pas reconnues comme une obligation avant que l'événement ne se produise.	Les absences rémunérées qui ne sont pas un droit acquis sont vues comme une obligation sur le bilan et apparaissent comme un frais de service utilisant des normes actuarielles.

En vertu du chapitre SP 2125 *Première application par des organismes publics*, certaines exemptions aux principes comptables NCSP sont autorisées au cours de la première année de l'adoption. Deux exemptions sont applicables à la comptabilité de la SGPNB en vertu du chapitre SP 3250 Prestations de retraite :

- i) Report du changement de taux d'escompte jusqu'à la date de la nouvelle évaluation actuarielle ou durant la période de transition de trois ans, selon ce qui vient en premier;
- ii) Possibilité de reconnaître toutes les pertes et tous les profits accumulés à la date de la transition directement en excédent accumulé.

Ensuite de la recommandation de la direction, le Comité de vérification et le conseil d'administration ont approuvé la décision d'ajuster le taux d'escompte obligatoire et de reconnaître toutes les pertes et tous les profits actuariels accumulés dans le bilan d'ouverture rédigé conformément aux NCSP. On s'attend à ce que ces ajustements entraînant la facturation de 44 000 \$ en déficit accumulé.

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 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 six administrateurs, dont cinq 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.

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération a pour principales responsabilités de :

- superviser l'évaluation annuelle du rendement du président et directeur général 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 est d'avis 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, à la page 22. Il est composé d'un salaire, d'avantages sociaux et, pour certains membres du personnel, d'un système annuel de primes par rapport aux résultats de placements et au rendement individuel, et d'un plan de prime basé sur les résultats de 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 fonds de pension institutionnels.

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

	Prime annuelle (objectifs de 15 % à 55 % du salaire de base)		Prime à long terme (objectifs de 15 % à 75 % du salaire de base)
	Court terme	Long terme	Report
Admissibilité	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances ont été employés six mois au moins.	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances ont été employés six mois au moins.	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances ont été employés quatre ans au moins.
Objectifs	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds et de celui de l'équipe, avec un incitatif pour favoriser la croissance soutenue de l'actif.	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds et de celui de l'équipe, avec un incitatif pour favoriser la croissance soutenue de l'actif.	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds, avec un incitatif pour favoriser 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, déduction faite des dépenses de gestion de placement.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des dépenses de gestion de placement.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des dépenses de gestion de placement.
	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	42 bps après déduction des coûts	42 bps après déduction des coûts
	84 bps après déduction des coûts	84 bps après déduction des coûts	75 bps après déduction des coûts

Rémunération indirecte

	Adhésion au Régime de pension de retraite dans les services publics et allocation de retraite	Avantages sociaux et avantages après la retraite	Avantages accessoires
Admissibilité	Personnel à temps plein employé depuis cinq ans au moins.	Personnel à temps plein employé depuis trois mois au moins.	Personnel à temps plein employé depuis trois mois au moins.
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 la Société.	Proposer un nombre limité d'avantages qui complètent la rémunération totale, y compris le stationnement et une allocation de dépenses de santé.

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 modalités suivantes :

a) Régime de retraite à prestations déterminées

Tous les employés à temps plein participent au régime à prestations déterminées dans le cadre de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (LPRSP). La LPRSP 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, multiplié par les années de service. 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.

Système 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. Le système de primes annuelles comprend des éléments reposant sur le rendement des placements et les réalisations individuelles. Le rendement des placements est mesuré en calculant le total des rendements nets de la valeur ajoutée du fonds cumulés sur un an et sur quatre ans, comparativement à un objectif annuel fixé par le conseil d'administration. Le rendement net de la valeur ajoutée représente le rendement de placement brut qui dépasse le rendement cible après déduction des tous les frais de gestion des 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 et de favoriser le maintien en poste des employés.

Le système de primes annuelles comprend également une prime d'équipe pour les rendements de valeur ajoutée des classes d'actifs des portefeuilles à gestion active. Cette prime est destinée à promouvoir le travail d'équipe pour ces classes d'actifs. Le personnel de placement est divisé en un de trois équipes se concentrant sur les classes d'actifs que sont le revenu fixe, les actions et les marchés privés. Le président et directeur général de la Société, le directeur financier et le personnel de placement et de recherche ne sont pas visés par la prime d'équipe, compte tenu de la portée étendue de leurs responsabilités.

Sur la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil d'administration approuve également une composante individuelle déterminée en comparant les réalisations du plan d'affaires annuel et les objectifs du plan stratégique sur cinq ans de la Société. La composante individuelle globale est ensuite allouée par la direction en fonction de la contribution individuelle et d'équipe aux réalisations du plan d'affaires.

Systèmes de primes à long terme

La SGPNB dispose également d'un système de primes à long terme pour le personnel de placements et de recherche, ainsi que pour le directeur financier, si toutefois ils travaillent depuis au moins quatre ans pour la SGPNB. Le système de primes à long terme 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 2010-2011

Le rendement nominal global a atteint 10,42 % pour l'exercice 2010-2011 (par rapport à 19,94 % pour 2009-2010). La valeur supplémentaire relative nette du placement, constituée des rendements dépassant les rendements cibles et tous les frais de gestion des placements, s'élevait à 18,9 millions de dollars pour l'exercice financier. Au cours des quatre dernières années, la Société a été en mesure d'ajouter environ 33,6 millions de dollars en valeur relative nette de placement.

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 2010-2011. Par conséquent, le salaire de base de la rémunération totale a augmenté de 0,4 % par rapport à celui de l'exercice financier de comparaison.

La composante de prime basée sur le rendement pour la rémunération totale s'élève à 865 854 \$ pour l'année terminée le 31 mars 2011, comparativement à 906 052 \$ pour l'année terminée le 31 mars 2010, soit une diminution de 4,4 %.

La composante du système de primes annuelles s'élève à 576 406 \$ pour l'année en cours, comparativement à 550 899 \$ pour l'année terminée le 31 mars 2010, soit une augmentation de 4,6 %. Le système de primes annuelles est constitué d'une composante de rendement des placements et d'une composante de réalisation du plan d'affaires.

Le système de primes annuelles en lien avec la composante de rendement des placements a diminué de 4,4 %. Un quart de cette composante se base sur la valeur ajoutée sur une année et les trois quarts restants se basent sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée sur un an s'élevait à 21,7 points de base, soit bien plus que le résultat de l'année précédente, qui était de 5,2 points de base. Un point de base correspond à 1/100e de 1 %. La valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans s'élève à 8,8 points de base, soit moins que le résultat de l'année précédente, qui était de 17,6 points de base. Bien que la composante sur un an soit supérieure à l'année précédente, la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans s'est avérée inférieure, car le résultat exceptionnel de 58,9 points de base de l'exercice 2006-2007 n'est plus pris en compte dans le calcul sur quatre ans.

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

Années	Une année	
	Valeur ajoutée nette (points de base)	Pourcentage de l'objectif %
2007-08	22,6	53,8
2008-09	(10,6)	(25,1)
2009-10	5,2	12,5
2010-11	21,7	51,7
Annualisée sur quatre ans	8,8	21,0

Le système de primes annuelles liées aux réalisations du plan d'affaires s'élève à 242 009 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, comparativement à 201 025 \$ l'an dernier. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 0,96 approuvé par le conseil d'administration, comparativement à 0,84 pour l'exercice terminé le 31 mars 2010. En fixant ce facteur de réalisation, le conseil d'administration a pris en compte l'accomplissement des principaux indicateurs de rendement associés à chacun des six objectifs principaux de la mission de la Société (*voir page 1*), ainsi que les réalisations suivantes :

- réalisation de deux études du passif et des actifs faisant suite à la réception des évaluations actuarielles révisées;
- exécution de trois recherches sur des stratégies de placement novatrices;
- croissance continue des possibilités de placement dans les domaines de l'immobilier et de l'infrastructure;
- création d'un Conseil de gestion des risques de l'entreprise afin de tenir davantage compte des risques globaux de l'entreprise;
- améliorations du milieu de travail mesurées par des sondages sur la satisfaction des employés;
- réalisation d'initiatives ciblées de perfectionnement professionnel du personnel;
- mise en place des révisions apportées au modèle d'architecture de données utilisé par le système principal de gestion des portefeuilles;
- développement de certaines applications logicielles privées pour améliorer l'efficacité des interfaces du système;
- mise à jour de l'infrastructure réseau en vue d'adopter la technologie de serveur lame et de fournir des systèmes parfaitement redondants;

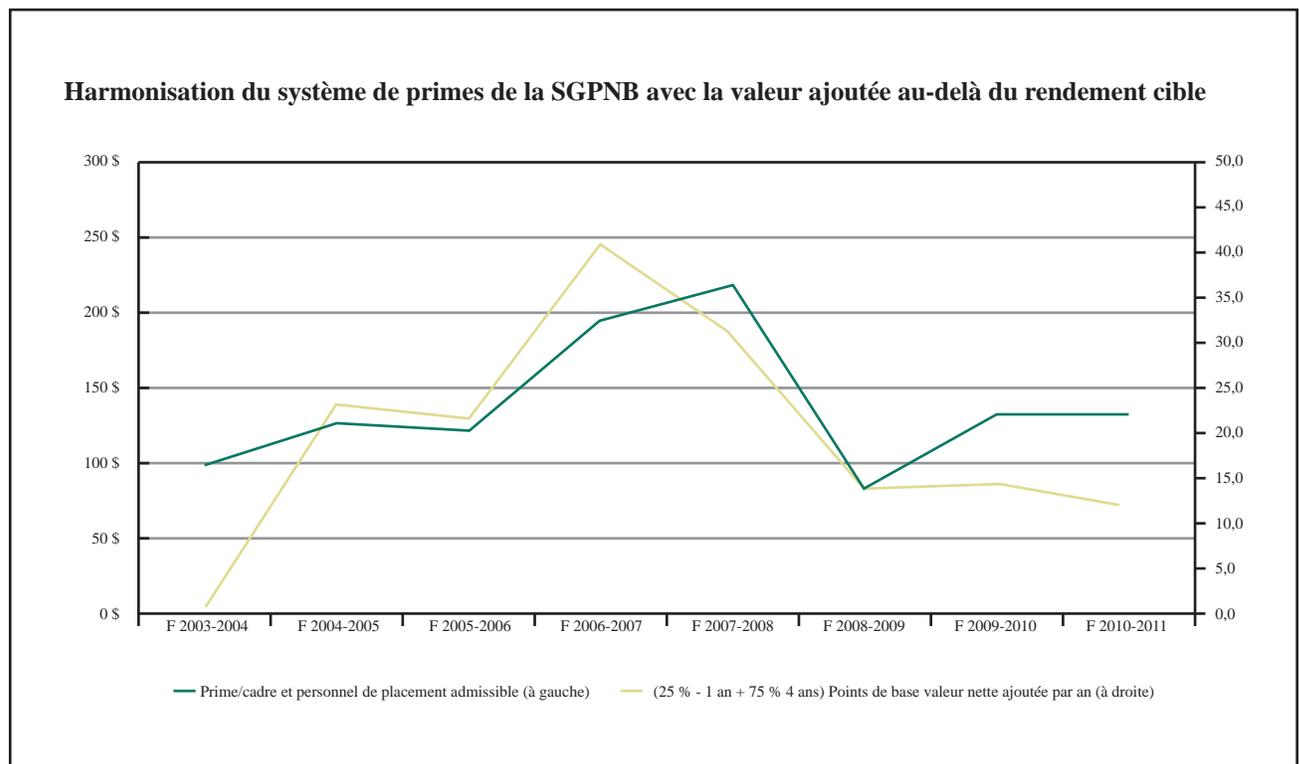
- évaluation de tous les programmes et services des technologies de l'information selon le cadre de gestion des risques du *Control Objectives for Information and related Technology (COBIT®)*;
- progrès réalisés en ce qui a trait à la conversion de la SGPNB aux normes comptables du secteur public, et pour les fonds de pension, aux normes internationales d'information financière;
- réalisation d'initiatives de gouvernance du conseil d'administration, notamment l'orientation d'un nouvel administrateur et divers forums de sensibilisation des administrateurs;
- création d'un processus permanent d'évaluation des risques de fraude;
- rédaction et réalisation d'un plan de communications stratégiques;
- rédaction d'un plan stratégique de la Société actualisé sur cinq ans;
- renforcement des interactions directes avec les intervenants, notamment le promoteur du plan et divers groupes d'adhérents.

La composante du système de primes à long terme s'élève à 289 448 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, comparativement à 355 153 \$ pour l'exercice de comparaison. Elle tient compte de la valeur nette ajoutée actualisée sur quatre ans et de l'ajout d'un employé ayant atteint le seuil d'admissibilité de quatre ans.

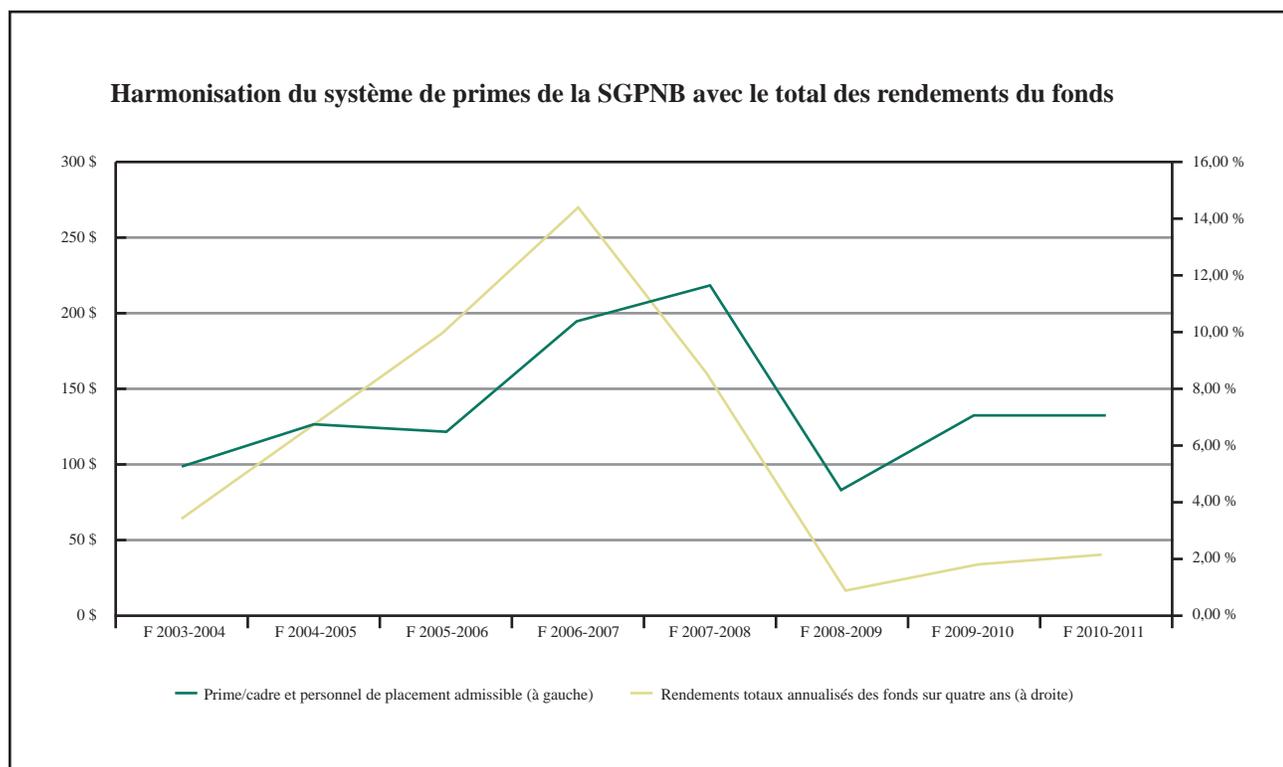
Rémunération en fonction du rendement des placements

Le principe de la rémunération en fonction du rendement vise à encourager l'harmonisation des intérêts des employés avec ceux des fonds de pension, en établissant notamment un bon équilibre entre l'optimisation des rendements à long terme et la réduction des risques. Le tableau suivant compare la rémunération selon le système de primes, en commençant par une valeur de base de 100 \$ jusqu'aux rendements nets annuels de la valeur ajoutée supérieurs aux rendements cibles :

La corrélation graphique qui en découle indique un lien assez important entre la rémunération au rendement et les rendements nets annuels de la valeur ajoutée, comme prévu dans la conception du système de primes.



Le tableau suivant compare la rémunération au rendement total aux rendements totaux annualisés des fonds sur quatre ans, et ce, pour chaque année. Ici encore, la corrélation graphique démontre un lien important entre les primes au rendement et les rendements à long terme.



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 d'administration pour l'année terminée le 31 mars 2011, y compris les allocations journalières, s'élevait à 139 209 \$ (101 550 \$ au 31 mars 2010), plus le remboursement des frais de transport et d'hébergement de 16 325 \$ (20 603 \$ au 31 mars 2010).

ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES DES EMPLOYÉS

La direction et le personnel de la SGPNB continuent de s'occuper activement de nombreuses causes importantes dans nos communautés. Leurs actions vont du bénévolat à l'expertise professionnelle en passant par des 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 50 heures au profit de 44 organisations sans but lucratif. D'autres initiatives internes de financement ont permis de contribuer à quatre autres causes caritatives.

Dans un registre plus intimiste, la SGPNB a décerné le titre de bénévole de l'année à Mme M. Jackman, Mme D. Patterson et Mme A. MacDonald pour le travail impressionnant qu'elles ont accompli pour la communauté. Nous avons également été ravis de souligner le travail accompli durant l'année par Mme H. Morrison, présidente de notre campagne Centraide ainsi que M. B. Bagnell, organisateur de l'équipe La Course à la vie de l'entreprise.

En guise de remerciement, nous avons fait un don symbolique à chacune de ces causes.

COMMUNICATIONS ET OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

À titre de société d'État, la SGPNB doit rendre compte au Comité des corporations de la couronne de l'Assemblée législative.

A titre de gestionnaire de placements et de fiduciaire des fonds de pension, elle doit rendre compte au responsable de la gouvernance du régime, soit le ministre des Finances dans son rôle de président du conseil de gestion, par l'entremise de ce rapport annuel et de la présentation d'un budget annuel et de rapports de rendement trimestriels.

La SGPNB doit également rendre compte au moins une fois par année à un certain nombre de groupes d'intervenants par le biais :

- du Comité de consultation de la LPRSP ou de ses représentants
- du Comité pour la pension – NBTA/AEFNB,
- de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB)
- des bulletins d'information Echo de la LPRSP, du LPRE et du LPJ (conjointement avec le Bureau des ressources humaines)
- des communiqués annuels et semestriels sur les résultats financiers
- du site <http://www.nbimc.com>.

LOI SUR LES DIVULGATIONS FAITES DANS L'INTÉRÊT PUBLIC

Conformément à l'article 18 – **Rapport concernant les divulgations** de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, nous déclarons par la présente que pour l'exercice 2010-2011 :

- aucune divulgation n'a été reçue ou n'a fait l'objet d'un suivi;
- aucune enquête n'a été ouverte à la suite de divulgations;
- aucune allégation n'a été renvoyée par le Commissaire en vertu de l'article 23;
- et que par conséquent, aucune enquête n'a été ouverte à la suite d'allégations.