



NB Investment Management Corp.
Société de gestion des placements NB

Rapport annuel
2011 – 2012

RELEVER LES DÉFIS D'INVESTISSEMENT GRÂCE À
UNE GESTION DES PLACEMENTS NOVATRICE ET ÉCONOMIQUE
AU NOUVEAU-BRUNSWICK

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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
Inge Després 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	Andrea MacDonald, CHRP Coordonnatrice des ressources humaines

Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

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

Téléphone : (506) 444-5800 Télécopieur : (506) 444-5025
Courriel : nbimc@nbimc.com
SiteWeb : <http://www.nbimc.com>

MEMBRE DU

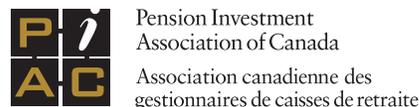


TABLE DES MATIÈRES

Profil de la Société.....	1
Mission de la Société	1
Vision de la Société.....	2
Valeurs de la Société.....	2
Points saillants	3
Principes de la SGPNB en matière de placement	5
Lettre aux parties intéressées	6
Gouvernance des régimes de retraite	11
Commentaires et analyse de la direction	12
Discussion sur la rémunération et analyse.....	21
Gouvernance d'entreprise.....	28
Activités communautaires des employés.....	34
Communications et obligation de rendre compte.....	34
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	34
États financiers des actifs nets détenus en fiducie	35
Caisse de retraite dans les services publics	38
Fonds de retraite des enseignants.....	39
Fonds de retraite des juges	40
États financiers de la société	64

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 9,4 milliards de dollars au 31 mars 2012.

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.*

SERVICES PUBLICS

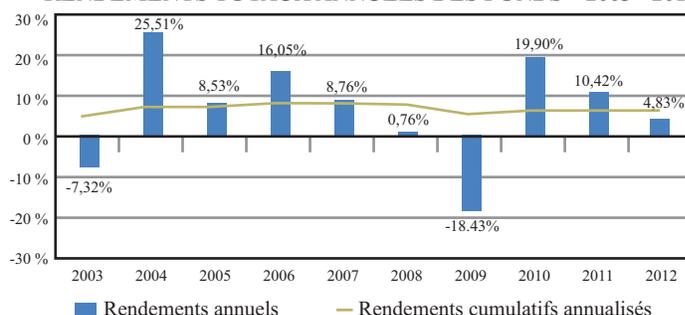
2011-2012

Points saillants au 31 mars 2012

TOTALE DES RENDEMENTS ANNUALISÉS

un an **4,83 %**
 quatre ans **3,15 %**
 dix ans **6,16 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2003 - 2012

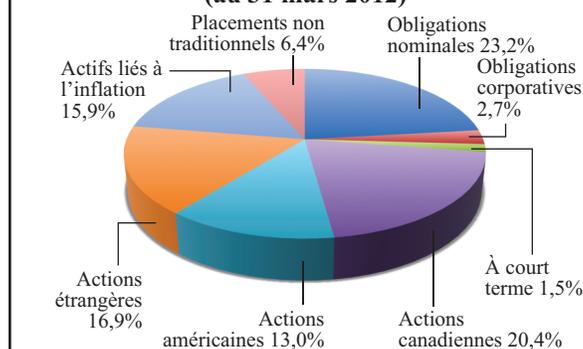


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

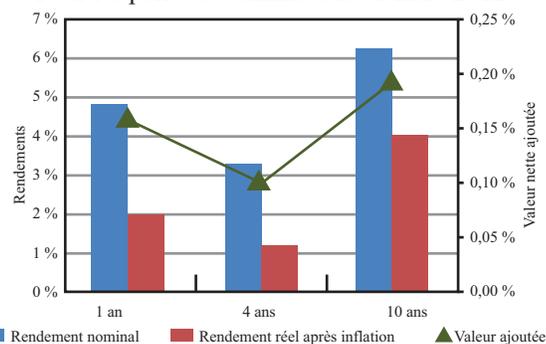
31 mars, 2012
 (millions de \$)

	2012	2011	2010
Revenu Fixe			
Obligations nominales	1 210,1 \$	1 409,5 \$	1 259,4 \$
Obligations corporative	142,1	-	-
Actifs à court terme	78,0	95,2	75,0
	1 430,2	1 504,7	1 334,4
Actions publiques			
Canadiennes	1 064,8	1 064,0	970,9
Américaines	679,2	546,4	537,7
Étrangères	881,7	721,2	690,7
	2 625,6	2 331,7	2 199,3
Actifs liés à l'inflation			
Obligations à rendement réel	456,7	462,1	416,7
Immobilière et infrastructure	371,1	261,3	234,0
Produits de base	-	(0,0)	(0,0)
	827,9	723,4	650,7
Placements non traditionnels			
Rendement absolu	181,6	325,6	296,2
Actions privées	150,7	145,0	107,0
	332,2	470,7	403,2
Total des placements	5 215,9 \$	5 030,4 \$	4 587,6 \$

COMPOSITION DE L'ACTIF (au 31 mars 2012)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars 2012



ENSEIGNANTS

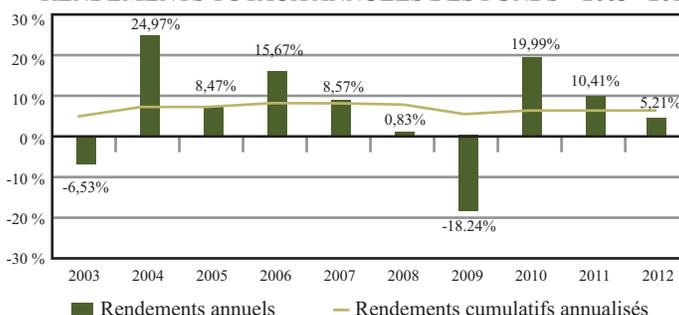
2011-2012

Points saillants au 31 mars 2012

TOTALE DES RENDEMENTS ANNUALISÉS

un an **5,21 %**
quatre ans **3,32 %**
dix ans **6,22 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2003 - 2012

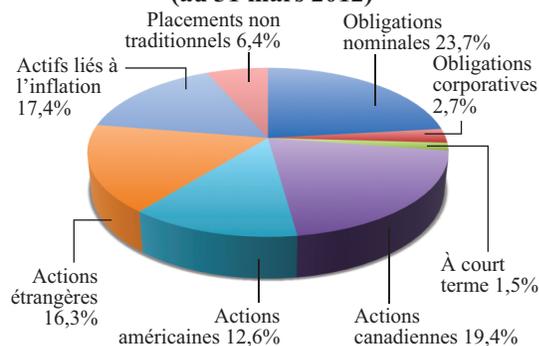


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

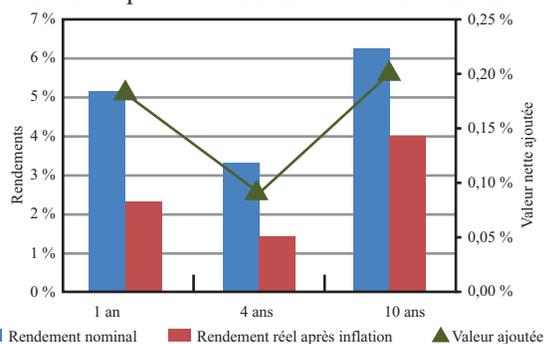
31 mars, 2012
(millions de \$)

	2012	2011	2010
Revenu Fixe			
Obligations nominales	985,0 \$	1 147,7 \$	1 037,3 \$
Obligations corporative	113,2	-	-
Actifs à court terme	61,8	75,7	60,4
	1 160,0	1 223,4	1 097,7
Actions publiques			
Canadiennes	806,3	810,1	747,7
Américaines	523,1	420,0	419,1
Étrangères	675,6	551,3	535,4
	2 005,1	1 781,4	1 702,2
Actifs liés à l'inflation			
Obligations à rendement réel	384,6	389,7	355,5
Immobilière et infrastructure	337,2	249,2	226,4
Produits de base	-	0,0	0,0
	721,7	638,8	581,9
Placements non traditionnels			
Rendement absolu	144,6	260,4	239,5
Actions privées	123,2	118,8	88,7
	267,8	379,1	328,2
Total des placements	4 154,5 \$	4 022,7 \$	3 710,0 \$

COMPOSITION DE L'ACTIF (au 31 mars 2012)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars 2012



JUGES

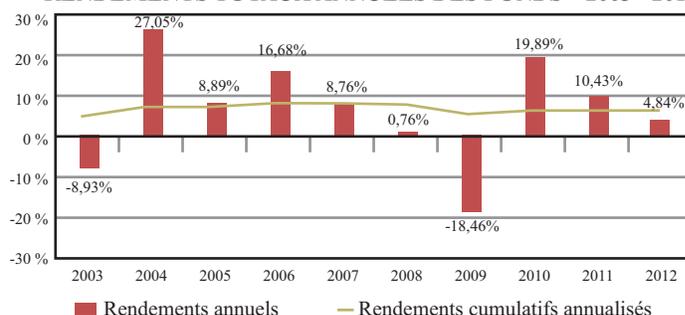
2011-2012

Points saillants au 31 mars 2012

TOTALE DES RENDEMENTS ANNUALISÉS

un an **4,84 %**
 quatre ans **3,14 %**
 dix ans **6,19 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2003 - 2012

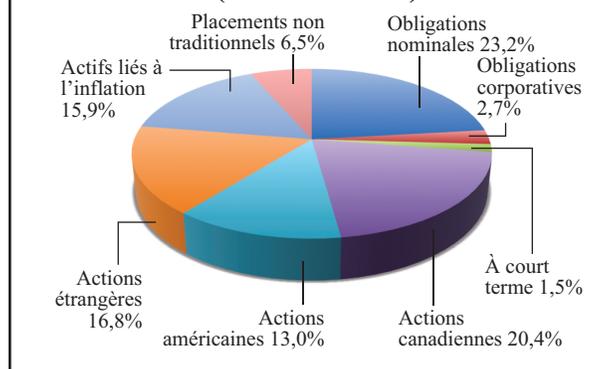


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

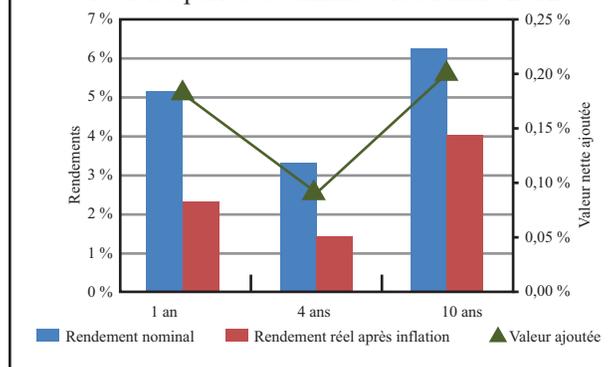
31 mars, 2012
 (millions de \$)

	2012	2011	2010
Revenu Fixe			
Obligations nominales	7,2 \$	8,3 \$	7,4 \$
Obligations corporative	0,8	-	-
Actifs à court terme	0,5	0,6	0,4
	8,5	8,8	7,9
Actions publiques			
Canadiennes	6,3	6,2	5,8
Américaines	4,0	3,2	3,2
Étrangères	5,2	4,2	4,1
	15,6	13,6	13,1
Actifs liés à l'inflation			
Obligations à rendement réel	2,7	2,7	2,5
Immobilière et infrastructure	2,2	1,5	1,4
Produits de base	-	(0,0)	(0,0)
	4,9	4,2	3,9
Placements non traditionnels			
Rendement absolu	1,1	1,9	1,7
Actions privées	0,9	0,9	0,7
	2,0	2,8	2,4
Total des placements	31,1 \$	29,5 \$	27,3 \$

COMPOSITION DE L'ACTIF (au 31 mars 2012)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars 2012



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.

Lettre aux parties intéressées

Au nom du conseil d'administration et du personnel de la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB), nous sommes heureux de présenter le rapport de l'exercice 2011-2012.

Le programme de placement de la Société continue à donner de bons résultats, avec un rendement global annuel de 5 % au cours de l'exercice pour les régimes dont nous avons la responsabilité. La première moitié de l'exercice n'a pas été propice à l'investissement en raison de préoccupations grandissantes en relation avec la dette souveraine en Europe et des craintes suscitées par la faiblesse durable de la croissance économique mondiale. La solidité de notre rendement dans une période où de nombreux autres gestionnaires de portefeuille de fonds de pension luttent pour parvenir à l'équilibre peut être directement attribuée à l'objectif à long terme de maîtrise des risques de notre stratégie de placement.

De manière plus fondamentale, le rendement réel annualisé des placements (rendement ajusté à l'inflation) depuis la création de la SGPNB reste supérieur au rendement prescrit par l'actuaire indépendant du régime de retraite. Ce rendement supérieur des placements maintient les régimes de retraite en position d'atteindre les objectifs de financement qui ont été établis par le gouvernement provincial au début des années 1990.

Exercice 2011-2012

Nos portefeuilles de placement se sont maintenus en bonne position pour tirer profit de la reprise économique mondiale relativement lente qui s'est esquissee depuis le plus fort de la crise des marchés financiers de l'exercice 2008-2009 tout en restant protégés contre des périodes transitoires de volatilité accrue et de replis du marché.

L'exercice a débuté dans un contexte difficile, tant l'économie mondiale que le goût du risque des investisseurs ayant été touchés par la catastrophe naturelle qui a frappé le Japon et par les bouleversements politiques en Afrique du Nord et au Moyen-Orient. La conjoncture s'est encore dégradée quand le Portugal a été contraint de demander un appui financier à ses partenaires de l'Union européenne, suivi peu après par la Grèce qui avait besoin d'un deuxième renflouement. Les préoccupations concernant la dette souveraine ont atteint leur apogée au début du mois d'août, quand la tentative de relever le plafond de la dette américaine a révélé aux investisseurs un dysfonctionnement dans la gouvernance des États-Unis. Standard & Poors a ensuite dégradé la cote de crédit des titres garantis par l'État américain et cette dégradation ne s'est pas seulement répercutée sur le marché de la dette souveraine, elle a aussi immédiatement provoqué sur la plupart des autres marchés financiers une réaction d'aversion au risque de la part des investisseurs.

Comme l'année précédente, l'humeur générale s'est beaucoup modifiée à l'automne 2011, quand les gouvernements ont concentré leur attention sur des politiques et programmes de soutien à leurs économies respectives. Le Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine a donné le coup d'envoi avec un nouveau programme d'achat d'actifs financiers qui a réduit encore le niveau des taux d'intérêt, tandis que la Banque centrale européenne et l'Union européenne ont pris des mesures qui ont finalement été jugées de nature à contribuer à la maîtrise du problème des dettes souveraines. Pendant la fin de notre exercice, ces mesures, combinées à la publication de plusieurs solides résultats d'entreprises, ont apporté un soutien non négligeable à des actifs financiers plus risqués comme ceux du marché des actions.

Comme indiqué plus haut, notre taux nominal de rendement brut global pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 s'élève à 5 %, tandis que notre rendement annualisé à long terme depuis la création de la SGPNB en 1996 se chiffre actuellement à 6,64 %. Le plus important est que, depuis la création de la SGPNB, son rendement réel annualisé (ajusté en fonction de l'inflation) est de 4,56 %. Ce rendement réel est actuellement supérieur de 0,56 % par an 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 de placements à risque relativement faible continue de répondre aux objectifs de financement à long terme du promoteur tout en réduisant l'exposition aux importantes variations positives et négatives dues à la volatilité des marchés financiers sur une période donnée.

L'actif net géré par la Société est passé à un record historique de 9,415 milliards de dollars, contre 9,096 milliards l'année précédente. Cette augmentation des actifs est due aux revenus nets de placements (433 millions de dollars), aux paiements spéciaux provenant du promoteur des régimes (160 millions de dollars) et au montant net des prestations versées aux retraités (274 millions de dollars). La direction a également ajouté des revenus de placement de 27,8 millions de dollars environ grâce au rendement des opérations de gestion active du portefeuille surclassant les indices de référence, ce qui a rapporté environ 15,5 millions de dollars de gains nets supplémentaires après paiement des 12,3 millions de dollars de frais 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 ajustés en fonction des risques restent très respectables par rapport à ceux de nos pairs gestionnaires de portefeuille de fonds de pension. Notre stratégie de placement est particulièrement appropriée dans les périodes de rendement plus faible des actions des sociétés ouvertes et de volatilité des marchés financiers, des conditions que nous avons connues au dernier exercice.

Nous continuons également de disposer d'importantes liquidités dans nos portefeuilles de placement pour financer les obligations de paiement aux retraités. Les obligations de paiement nettes de 114 millions de dollars au cours de l'exercice 2011-2012 pour des actifs totaux de 9,415 milliards de dollars témoignent de notre capacité de verser les prestations de retraite dans l'avenir.

Réalisations importantes

La SGPNB a certaines réalisations importantes à son actif pour l'exercice 2011-2012 :

- Comme mentionné ci-dessus, notre rendement de placements à long terme continue de dépasser l'objectif de rendement actuariel réel pour les fonds de pension que nous gérons.
- La direction continue d'accumuler des rendements à valeur ajoutée relative pour les portefeuilles, après déduction des frais, grâce à une gestion active des placements.
- Nous avons effectué une étude approfondie des actifs et des passifs pour le Régime de pension de retraite dans les services publics (RPRSP) à partir d'un examen actuariel reçu début 2011. Le conseil d'administration a approuvé des changements de la politique de placement afin de continuer à fournir les rendements à long terme requis tout en maîtrisant les risques. Sur la base de ce travail, le conseil d'administration a également approuvé des changements similaires au prorata des politiques de placement pour la caisse de retraite des enseignants et la caisse de retraite des juges.
- La direction a conçu et mis en place de nouveaux portefeuilles pour le crédit à revenu fixe, l'immobilier canadien négocié sur le marché et les titres de participation mondiaux à faible volatilité négociés sur le marché.
- Notre enquête bisannuelle sur le milieu de travail a révélé le plus haut taux global de satisfaction enregistré par la Société à ce jour. Le taux de participation de nos employés a été de 100 %.
- Le conseil d'administration a approuvé un plan stratégique 2011-2016 révisé pour les ressources humaines.
- La SGPNB a eu des échanges avec des parties intéressées au sujet du processus d'examen structurel du gouvernement et du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite.
- Le conseil d'administration a mené à bien son autoévaluation bisannuelle, puis a établi une série d'objectifs pour améliorer la gouvernance.
- La direction a conçu et mis en place un programme de prêt de titres internes qui réduit le risque de contrepartie et permet de réaliser des économies supplémentaires.
- En coordination avec le vérificateur interne, nous avons réalisé un examen de l'efficacité de nos comités de gestion interne, un examen des pratiques exemplaires pour les politiques et procédures en matière de rémunération et un examen de notre programme en matière de technologies de l'information en regard du cadre de gestion des risques des objectifs de contrôle de l'information et des technologies associées (COBIT). Nous avons également effectué une vérification de la conformité de nos placements et de nos procédures de production des rapports.
- 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 ses recommandations au sujet de la gouvernance (2006) ainsi que le rendement des placements et l'analyse des coûts (2008).

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

Avantage de la SGPNB

Le débat se poursuit à l'échelon mondial sur la viabilité des régimes de pension à prestations déterminées et un rapport du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite attendu par le gouvernement du Nouveau-Brunswick pourrait avoir des répercussions sur les caisses de retraite dont nous gérons les actifs.

Quel que soit le résultat de ces initiatives, nous pensons qu'un gestionnaire de placement spécialisé comme la SGPNB procure plusieurs avantages pour la gestion des actifs de fonds de pension ou d'autres actifs en fiduciaire :

- La SGPNB fournit un processus de gouvernance bien structuré, indépendant et transparent, fondé sur une fiduciaire.
- Nous créons des programmes de placement précis visant un revenu à venir fiable pour chaque régime de retraite ainsi que la stabilité pour les cotisations de l'employeur et de l'employé.
- Les buts et objectifs de notre entreprise coïncident avec les meilleurs intérêts des parties intéressées de nos régimes de pension.
- Le cadre de gestion des risques de l'entreprise et nos capacités de protection des actifs permettent un excellent niveau de surveillance.
- 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 des frais de gestion modiques de nos placements sont également dépensés au Nouveau-Brunswick plutôt qu'à l'étranger.

Pour l'avenir, nous pensons que ces avantages continueront à maintenir les régimes de retraite que nous gérons sur la voie de la réalisation de leurs objectifs.

Perspectives

Pour la troisième année consécutive, nous constatons une amélioration générale du rendement des marchés financiers. Cette évolution est due pour l'essentiel à l'intervention continue des gouvernements et des banques centrales du monde entier pour fournir des liquidités bon marché et, dans une certaine mesure, un stimulus économique plus limité. Cependant, si les conditions économiques se sont améliorées, les taux de chômage élevés et la faiblesse du marché du logement aux États-Unis continuent à nuire aux marchés. Tout au long de l'année écoulée, une hausse significative des préoccupations concernant les dettes souveraines a également eu des répercussions sur les marchés financiers. Le défi de l'amélioration de la situation budgétaire de nombreux pays sans nuire à la croissance économique est une source d'inquiétude pour de nombreux investisseurs.

Même si ces préoccupations doivent être surveillées de près, le rétablissement progressif de la croissance économique se confirme dans la plupart des régions. Les recettes des sociétés – si elles connaissent un ralentissement – demeurent assez solides et les consommateurs des économies émergentes continuent à alimenter une reprise mondiale. Nous continuerons de surveiller ces situations de près au cours de la prochaine année.

Une fois encore, nous allons procéder cette année à l'examen des rapports actuariels actualisés que nous venons de recevoir pour les deux principaux régimes que nous gérons. Par ailleurs, sauf erreur de notre part, le Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du gouvernement provincial devrait remettre un rapport au prochain exercice. La SGPNB prévoit donc de mener au prochain exercice un examen complet de la politique de placement sur la base des renseignements obtenus de ces deux sources. Ce type d'analyse continuera à garantir notre capacité à atteindre prudemment les objectifs de rendement actuariel à long terme de chacun des régimes tout en maîtrisant les risques.

Reconnaissance du service dévoué

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

Mme Jane Garbutt, sous-ministre des Finances, s'est jointe au conseil d'administration à titre de membre nommée d'office en décembre 2011. Elle remplace M. Michael Ferguson qui a quitté le gouvernement du Nouveau-Brunswick pour devenir vérificateur général du Canada. M. Ferguson n'a pas été très longtemps membre du conseil d'administration, mais il a beaucoup apporté à la SGPNB, à commencer par l'examen de la gouvernance mené en 2006 alors qu'il était vérificateur général du Nouveau-Brunswick. Nous lui adressons tous nos remerciements pour sa contribution et nous lui souhaitons le plus grand succès face aux défis qui l'attendent.

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 au service des objectifs des clients. Dans un contexte économique qui reste difficile, nous sommes ravis que l'équipe de direction continue à obtenir des rendements à long terme qui dépassent à la fois les exigences actuarielles et les indices fixés par nos politiques.

Enfin, 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 parties intéressées.

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



Le président du conseil d'administration,
Gilles Lepage



Le président et chef de la direction,
Le chef des placements,
John A. Sinclair

Mai 2012
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Gouvernance des régimes de retraite

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est le **promoteur** de trois régimes de retraite prescrits par la loi :

- 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*.

Le promoteur des régimes est responsable du format des régimes, notamment de l'établissement 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 des régimes et leur administrateur.

L'administration journalière de ces régimes de retraite est confiée à la Division des pensions et avantages sociaux des employés du Bureau des ressources humaines (BRH) du gouvernement provincial. Le BRH se charge de la perception des cotisations des employés, du paiement des prestations de retraite conformément aux dispositions du régime et des explications aux participants aux régimes pour qu'ils comprennent leurs droits à une pension.

Chacun des régimes de retraite est soumis à une évaluation actuarielle périodique menée sous la direction d'un **comité d'évaluation actuarielle**. Ce comité se compose de hauts fonctionnaires du ministère des Finances, du Bureau des ressources humaines et du Bureau du contrôleur, assistés d'un actuaire professionnel accrédité.

Un actuaire est un expert en mathématiques de la finance, en statistiques et en théorie du risque. L'**actuaire indépendant** est engagé pour fournir une évaluation actuarielle du régime de retraite selon un principe de continuité (c.-à-d. en supposant que le régime continue à fonctionner normalement) et selon une approche de solvabilité (c.-à-d. en supposant que le régime sera liquidé à la date d'évaluation), conformément aux normes établies par l'Institut canadien des actuaires. L'actuaire rassemble les données actuelles concernant les membres ainsi que les renseignements relatifs à la composition de l'actif et examine les avantages spécifiques disponibles ainsi que les cotisations imposées par la loi régissant le régime. Le processus actuariel implique la formulation d'hypothèses éclairées concernant les taux d'intérêt, l'inflation, les hausses salariales et la longévité humaine. Le processus d'évaluation détermine les exigences de financement à long terme pour chaque régime de pension.

La **SGPNB** est une corporation de la Couronne créée en vertu de la *Loi sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick* (la loi sur la SGPNB) de 1994. Elle est principalement chargée du rôle de gestionnaire de placements et de fiduciaire pour les actifs des trois régimes de pension du secteur public.

Fiduciaire des fonds gérés, la SGPNB est responsable de l'élaboration d'une politique de placement permettant d'atteindre le taux de rendement à long terme exigé par l'actuaire et de la mise en place de cette politique dans un cadre de maîtrise des risques.

La SGPNB se fonde sur les données de flux de trésorerie du régime de retraite spécifique fournies par l'actuaire ainsi que sur des hypothèses concernant les attentes du marché à long terme pour modéliser les risques et rendements de diverses stratégies de placement. Elle tient également compte d'hypothèses relatives aux facteurs économiques, aux risques géopolitiques et aux tendances démographiques. À partir de ce travail, la SGPNB établit des recommandations en matière de composition de l'actif et les soumet au conseil d'administration. Le conseil décide de la composition adéquate de l'actif et délègue sa mise en œuvre à la direction.

La SGPNB reçoit également les cotisations des employeurs et des employés au régime de retraite perçues par le BRH, et les investit conformément à la politique de placement adoptée par le conseil d'administration. Elle transfère d'autre part suffisamment de fonds au BRH pour financer le versement des prestations de retraite.

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 la situation financière des fonds de pension. Les éléments clés des états financiers annuels des fonds y sont expliqués et il convient de lire le présent document conjointement avec les états financiers annuels et leurs notes.

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, assortis de risques et d'incertitudes. Les énoncés prospectifs contiennent généralement des termes comme « nous pensons », « nous nous attendons à », « il se peut », « pourrait », « vise à », « continue » ou « estime ». Nous invitons le lecteur à ne pas se fier indûment à ces énoncés, car plusieurs facteurs importants pourraient infléchir concrètement les résultats réels par rapport aux attentes exprimées dans les énoncés prospectifs.

Composition de l'actif

La composition de l'actif de chaque fonds est étroitement liée au profil de la provision du passif actuarielle du régime sous-jacent. Elle est déterminée de façon à 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 actuarielle actualisée au 1^{er} avril 2010 du Régime de pension de retraite dans les services publics, de celui des enseignants et de celui des juges. La direction a mené sur ces données des analyses approfondies des actifs et des passifs d'après les caractéristiques des passifs et la position du financement du régime de retraite des services publics. Cet examen a révélé que la composition de l'actif et la politique de placement pour chaque fonds devaient être ajustées afin de continuer à obtenir les rendements actuariels nécessaires à la réalisation des objectifs financiers du promoteur pour chaque régime.

Les changements dans la composition de l'actif qui ont suivi peuvent se résumer comme suit :

- réduction des pondérations de la classe d'actifs des portefeuilles de stratégie à court terme et absolue en raison des faibles taux d'intérêt attendus des politiques monétaires très accommodantes menées par la banque centrale;
- réduction de la pondération des obligations nominales en raison du faible niveau absolu du rendement actuel des obligations;
- la création d'un nouveau portefeuille à revenu fixe de crédit aux entreprises pour profiter des rendements plus élevés que permet l'exposition au risque de crédit aux entreprises et pour profiter d'une durée légèrement inférieure dans le contexte actuel de faibles rendements;
- création d'un nouveau portefeuille de valeurs immobilières canadiennes cotées pour profiter des caractéristiques attrayantes de ces titres en matière de rendement annuel et pour diversifier encore les portefeuilles;
- création des nouveaux portefeuilles de titres de participation dans des sociétés ouvertes américaines et internationales à faible volatilité pour profiter de la prime de risque plus élevée attendue à long terme, mais avec une plus faible volatilité attendue du rendement annuel.

Le conseil d'administration a approuvé ces recommandations et la version détaillée des Énoncés des politiques de placement correspondants est disponible dans la section gouvernance de notre site web (www.nbimc.com).

Comme mentionné plus haut, nous avons récemment reçu une nouvelle évaluation actuarielle pour avril 2011 concernant le régime de pension de retraite dans les services publics et celui des enseignants. Nous avons entrepris notre analyse des actifs et des passifs pour déterminer si les changements dans la composition de l'actif sont désormais justifiés 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 leur ajouter de la valeur au moyen de stratégies de gestion active.

Le premier objectif touche le rendement nominal et le rendement réel des fonds par rapport au rendement actuariel jugé nécessaire pour financer chaque régime de retraite de manière appropriée. Notre rendement nominal global de 5 % et notre rendement réel de 2,09 % pour l'exercice ont été inférieurs aux objectifs actuariels dans ces domaines pour l'année mais, plus fondamentalement, sont restés conformes aux objectifs actuariels à long terme. Ces rendements sont également très respectables si on considère la volatilité observée pendant l'année et les rendements obtenus par d'autres gestionnaires de fonds de pension.

Une grande partie du rendement des placements de l'année vient de la solide performance de nos portefeuilles de titres à revenu fixe, les obligations à rendement nominal et à rendement réel ayant produit de solides gains au cours de l'année. Les activités d'achat de la banque centrale pendant l'année ont continué à conduire les rendements obligataires dans les deux classes d'actifs à des niveaux historiquement bas, augmentant considérablement le prix des titres dans les deux portefeuilles. Le marché américain des actions de sociétés ouvertes a également produit des rendements solides, les revenus et résultats des entreprises poursuivant leur vigoureuse tendance à la hausse. Les rendements du portefeuille d'immobilier et d'infrastructure ont été positifs grâce à leurs caractéristiques de stabilité et à la forte demande des investisseurs pour ces types d'actifs dans le contexte actuel de faible rendement. Enfin, notre portefeuille d'actions privées a réalisé des gains solides grâce à une hausse des ventes des sociétés détenues et à une croissance des activités similaire à celle observée dans les sociétés ouvertes.

Une bonne illustration de cette tendance dans les actions de sociétés fermées a été la vente très réussie réalisée cette année de notre investissement dans Q1 Labs par le Fonds axé sur les perspectives de placement dans des actions du Nouveau-Brunswick et du Canada atlantique de la SGPNB. Au départ, en 2003, nous étions un des deux investisseurs dans cette entreprise mise sur pied à l'Université du Nouveau-Brunswick et qui sortait des premières étapes de la commercialisation. La SGPNB est restée un appui financier solide de l'entreprise à mesure que celle-ci se faisait une clientèle et ouvrait son capital à des investisseurs supplémentaires jusqu'à son acquisition par IBM à l'automne de 2011. Q1 Labs est un investissement qui a fourni un excellent rendement, conforme à nos obligations fiduciaires, tout en contribuant au développement d'une entreprise axée sur le savoir dont les effectifs au Nouveau-Brunswick ne sont pas négligeables.

Au cours de l'année, le portefeuille d'actions de sociétés canadiennes ouvertes a été la principale ombre au tableau. En effet, les marchés boursiers canadiens, après avoir surclassé les marchés étrangers pendant des années, ont cette fois enregistré des rendements inférieurs. Le marché canadien a été particulièrement frappé par les baisses de prix dans les entreprises tributaires de la croissance économique mondiale, entre autres dans celles significativement exposées au risque des produits de base. Les marchés internationaux (p. ex., les États-Unis) ont eux aussi été moins vigoureux, surtout à cause des inquiétudes liées à la dette souveraine des pays européens. Les rendements du capital investi dans notre portefeuille d'actifs à court terme comme dans nos portefeuilles de rendement absolu ont été très modestes. 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 taux d'intérêt très bas. Cette année, en raison de la volatilité des marchés financiers au milieu de l'année, il a été une fois de plus difficile de mener des activités de placement à valeur ajoutée dans nos portefeuilles de rendement absolu. Nos stratégies dans ce domaine se concentrent sur les placements en actions actifs, principalement sur les marchés d'Amérique du Nord, et ces deux marchés ont connu des conditions dans lesquelles les gestionnaires de placements actifs ont eu de la difficulté à surclasser les indices de placement.

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

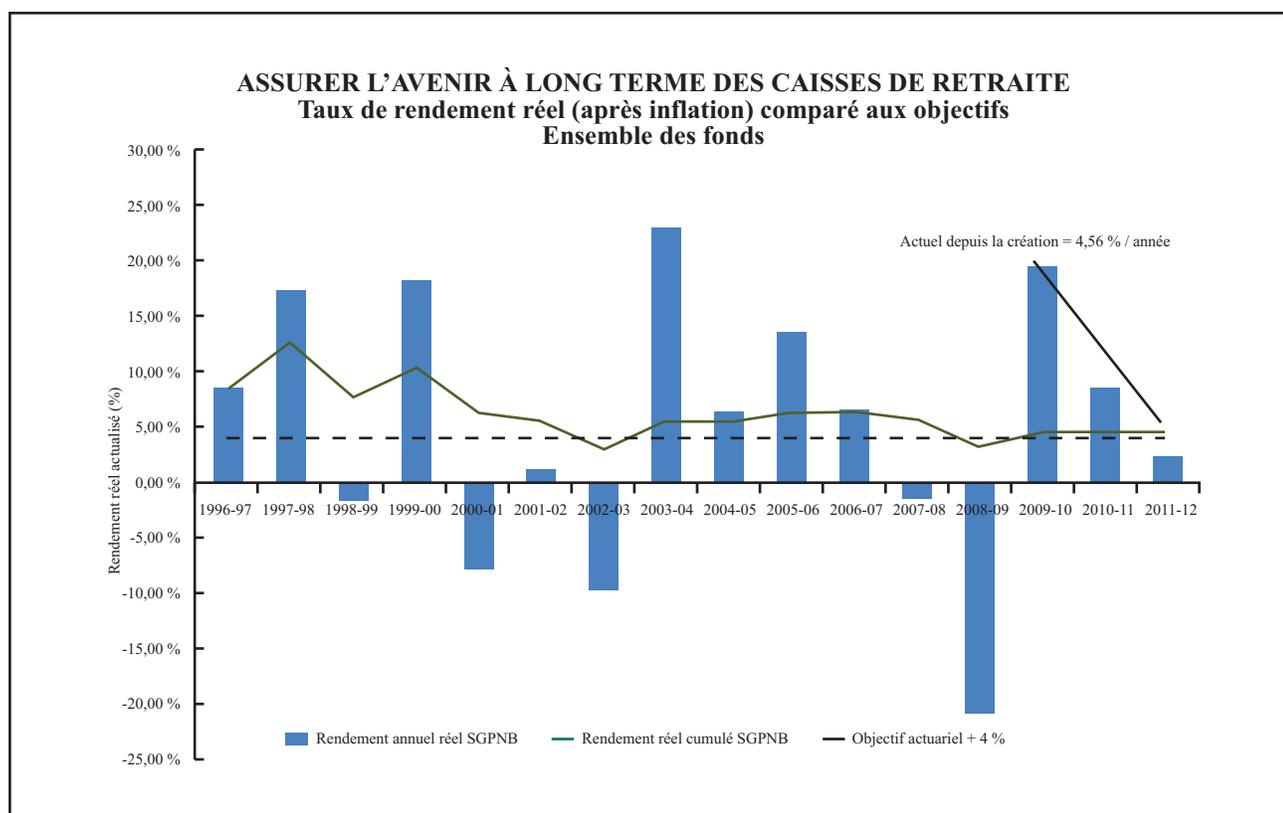
Taux de rendement de l'exercice 2011-2012, en dollars canadiens

	Rendement du portefeuille	Rendement cible du portefeuille
Revenu fixe		
obligations nominales	9,87 %	9,86 %
obligations de sociétés	2,25	1,38
actifs à court terme	1,33	0,94
Actions de sociétés ouvertes		
canadiennes	(9,37)	(9,76)
américaines	11,62	11,59
MSCI EAEO	(3,09)	(3,17)
Actifs liés à l'inflation		
obligations à rendement réel	16,18	16,41
immobilier et infrastructure	16,40	12,41
Placements non traditionnels		
rendement absolu	(1,58)	0,94
actions privées	12,74	2,95
Total du portefeuille	5,00 %	4,70* %

*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 calculés conformément aux Global Investment Performance Standards® et ne tiennent pas compte d'un ajustement pour les marchés privés apporté au cours de la dernière période de 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 principal critère de performance et le principal facteur dont dépend la sécurité des caisses de retraite.

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 4,56 % et dépasse cette exigence actuarielle.



Le **deuxième objectif de rendement de la Société** est d'accroître la valeur des avoirs au-delà du point de référence de chaque classe d'actifs au moyen de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée, relative au point de référence, doit d'abord couvrir tous les coûts d'exploitation de la SGPNB, puis viser un objectif supplémentaire de 42 points de base (0,42 %) par année pour chaque fonds. Un point de base correspond à 1/100e de point de pourcentage.

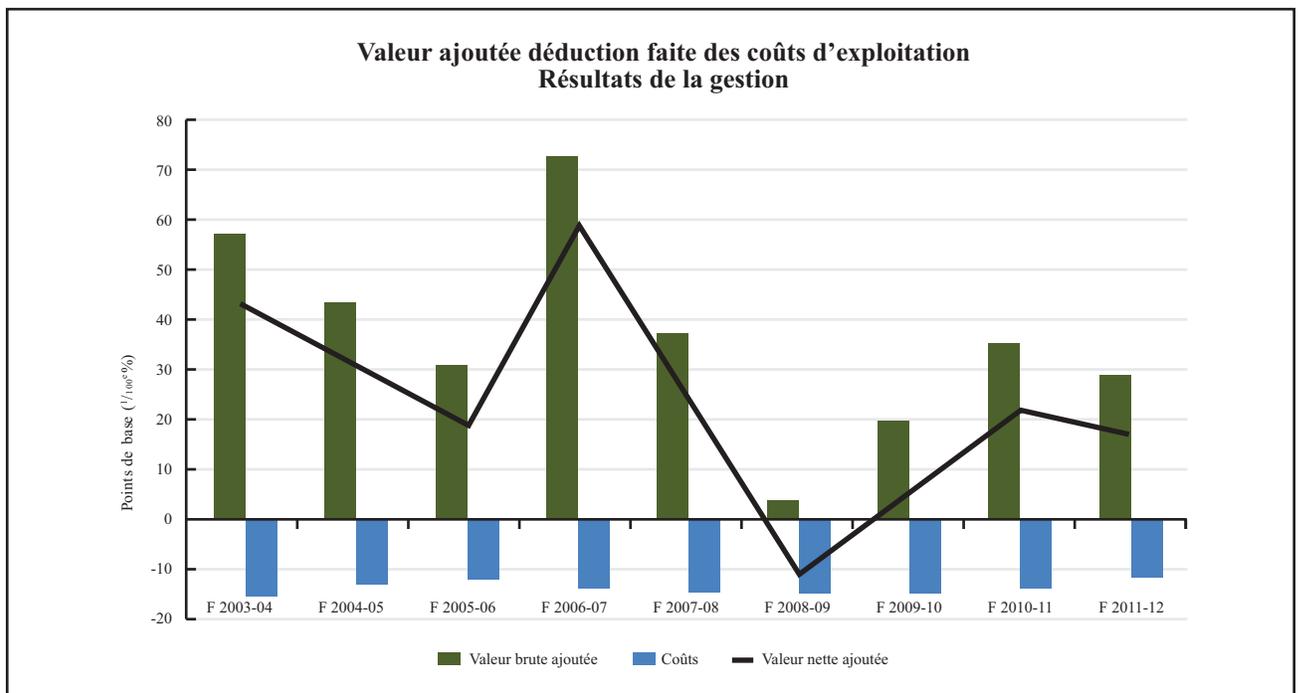
Nos activités de gestion active ont ajouté 30,1 points de base de valeur brute et 16,8 points de base de valeur nette, soit environ 15,5 millions de dollars après déduction de tous les coûts d'exploitation.

Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme, tous frais payés, était d'environ 7,3 points de base par année ou environ 30,2 millions de dollars en valeur supplémentaire sur la période de 4 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 continué à obtenir un rendement de valeur ajoutée depuis la crise des marchés financiers 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 d'État sans toujours se soucier de la nature des titres qu'ils cédaient. Depuis la crise des marchés, nous constatons que les marchés se normalisent peu à peu. Nous continuons cependant à observer de brèves périodes transitoires de volatilité assez significative. Les incidents de ce type continuent à rendre périlleuse la gestion active des placements et nous veillons à ne pas prendre trop de risques dans ce genre de conditions du marché.

Nos prévisions n'ont pas changé : nous devrions pouvoir revenir à plus de stabilité 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 reviennent 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 neuf dernières années. Il rend compte du rendement brut en valeur ajoutée, des coûts d'exploitation et du rendement excédentaire (ou net) en valeur ajoutée.



La SGPNB prépare et présente également des Tableaux du rendement des composites pour chacun des régimes de retraite gérés. Ces tableaux vérifiés sont préparés conformément aux Global Investment Performance Standards (GIPS®) et peuvent être consultés sur notre site web, www.nbimc.com, lorsqu'ils sont terminés.

Gestion des risques

La SGPNB et les fonds de pension sont confrontés à de nombreux risques dans l'exercice de leur mandat. L'attachement à une gestion des risques rigoureuse est au cœur des opérations de gestion des placements de la SGPNB. La gestion des risques est un élément crucial pour aider le promoteur à assurer la stabilité des cotisations et des prestations des régimes de pension et pour éviter d'exposer les actifs à des risques injustifiés associés à la gestion 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 ou pertes directement liés à ces dernières.

Gestion des risques – Supervision du conseil d'administration

Bien que, conformément à son mandat, la direction porte la responsabilité première de la gestion des risques, le conseil d'administration est chargé de comprendre les risques ainsi que les systèmes mis en place par la direction pour compenser ou gérer ces risques. Dans ce contexte, 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 SGPNB, 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 contrôles 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 et chef de la direction, de la capacité de la Société d'attirer et de conserver du personnel qualifié et motivé, des plans de leadership et de relève 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 d'administration 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 indépendant des services de vérification interne (un cabinet externe) pour procéder à des examens et donner des conseils sur l'efficacité des contrôles et des méthodes internes de la SGPNB. Les rapports de vérification interne reçus durant l'exercice en cours traitaient des sujets suivants :

- Efficacité des comités de gestion;
- Politiques et procédures de rémunération;
- Évaluation des objectifs de contrôle de l'information et des technologies associées (COBIT®);
- Conformité des placements.

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

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://nbimc.com/fr/sgpnb_en_bref/cadre_de_gestion_des_risques_de_lentreprise. Ce cadre recense les trois grandes catégories de risques, à savoir les risques stratégiques, les risques de placement et les risques opérationnels. Il met en évidence seize éléments spécifiques de risque dans ces trois catégories et donne une définition de chaque élément, la responsabilité pour la supervision du risque et les mesures prises par la direction et le conseil d'administration pour atténuer chaque risque.

La SGPNB entretient six comités de gestion internes qui surveillent et traitent les questions spécifiquement liées au cadre de gestion des risques de l'entreprise. Ces comités ont également une composition interfonctionnelle et rassemblent des membres de la direction et du personnel. En outre, les recouvrements dans leur composition favorisent les échanges de points de vue :

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 et chef de la direction 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 celles de la politique de composition des actifs avec capital à risque, y compris la détermination 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.
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 du plan de continuité des opérations (PCO)	Conformément à son mandat, l'Équipe PCO est responsable des tâches suivantes : <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	Conformément à son mandat, le comité de santé et de sécurité au travail est responsable des tâches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • examiner les risques liés au milieu de travail.

Frais de gestion des placements

Les frais engagés sont un des paramètres les plus importants pour évaluer le rendement d'un placement. Bien que la norme du secteur pour le rendement des placements soit de déclarer les rendements bruts, ce sont les rendements nets qui remplissent la promesse d'une pension. Des coûts inférieurs produisent des rendements comparatifs plus élevés et permettent de maximiser les actifs disponibles pour payer les prestations de retraite.

De nombreux facteurs exercent une influence sur les coûts de gestion des placements. En général, les comparaisons de coûts dans le secteur montrent qu'il est plus efficace de gérer les actifs en interne que de confier le processus de placement à des tierces parties. En outre, les stratégies de placement passif, conçues pour imiter un indice du marché, sont moins coûteuses que les stratégies actives qui dépendent d'un jugement et de la possibilité d'obtenir des rendements différents de l'indice de référence.

Les coûts de gestion des placements des fonds de pension composent le tableau suivant, en millions de dollars, pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 :

(Millions de \$)	2012	2011
Coûts d'exploitation de la SGPNB	\$ 8,3	\$ 8,1
Fournisseurs de service tiers		
Frais de conseil en valeurs	3,3	2,8
Garde de titres		
- gérée en interne	0,6	0,7
- gérée en externe	0,1	0,1
	\$ 12,3	\$ 11,7
Actif total en gestion (base PCGR)	\$ 9 414,8	\$ 9 096,0

La SGPNB gère environ 85 % des actifs des fonds de pension à l'interne, par le biais de ses professionnels de la gestion des placements et de systèmes technologiques permettant d'effectuer les transactions sur la scène mondiale à partir de notre site de Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Les coûts liés à la gestion à l'interne des stratégies de placement, mesurés sur la moyenne des actifs, étaient de 0,116 %, soit 11,6 points de base pour l'année terminée le 31 mars 2012 (2011 : 11,8 points de base). La SGPNB a externalisé environ 15 % des actifs qu'elle gère, soit parce qu'elle n'avait pas accès aux possibilités de placement voulues, soit faute d'expertise en interne pour appliquer une stratégie donnée. Le coût de gestion des placements par des gestionnaires externes, lui aussi mesuré sur la moyenne des actifs, était de 22,8 points de base pour l'année terminée le 31 mars 2012 (2011 : 20,8 points de base). Au total, les coûts de gestion des placements ont été d'environ 13,3 points de base de la moyenne des actifs gérés par la Société, contre 13,4 l'an dernier.

Nous comparons chaque année nos coûts de gestion des placements à ceux de nos pairs gestionnaires de fonds de pension. Nous continuons à soutenir avantageusement la comparaison avec les chiffres publiés par les fonds comparables du secteur public. Nous avons également participé à une enquête annuelle sur les régimes de pension à prestations déterminées effectuée par CEM Benchmarking Inc. L'enquête de CEM pour l'année civile 2010 a comparé nos coûts aux coûts moyens de gestion des placements de 93 participants du milieu canadien des régimes de pension à prestations déterminées, responsables de 818 milliards de dollars d'actif en gestion au total. À la lumière de cette enquête comparative, nous estimons que nos coûts sont d'environ 17 points de base inférieurs à ceux de nos pairs. Ce différentiel signifie que, sur l'année terminée le 31 mars 2012, nos faibles coûts ont fait économiser plus de 15,8 millions de dollars à nos caisses de retraite. Cet avantage en matière de coût est un des fondements des services que nous fournissons depuis notre création il y a 16 années. Nous avons soumis nos données 2011 et attendons actuellement les résultats de l'enquête.

En plus des coûts de gestion des placements, les caisses de retraite ont des dépenses administratives à payer au promoteur du régime pour les coûts liés aux évaluations actuarielles périodiques des actuaires indépendants et les coûts de gestion des droits des adhérents et du versement des prestations aux bénéficiaires. Ces coûts sont déclarés sur l'état de l'évolution des actifs nets détenus en fiducie se trouvant dans les états financiers vérifiés joints pour chaque caisse de retraite.

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 un nouveau report de la date de passage obligatoire des entités d'investissement aux normes internationales d'information financière (IFRS) aux exercices qui débuteront le ou après le 1^{er} janvier 2014. La définition d'entités d'investissement s'applique aux caisses de retraite. Ce report est lié aux prochains changements dans les IFRS, qui seront apportés afin de permettre aux fonds de placement d'être exemptés de l'obligation d'appliquer la technique comptable de consolidation et d'opter plutôt pour une comptabilité à la valeur actuelle pour les entités émettrices. Par conséquent, les fonds de pension pensent adopter les IFRS pour l'exercice qui prendra fin le 31 mars 2015. Hormis l'exigence actuellement imposée par les IFRS d'appliquer la technique comptable de consolidation, la direction n'a mis en évidence aucun ajustement de comptabilité aux IFRS pour les rapports financiers des caisses de retraite.

Au cas où les IFRS ne seraient pas modifiées pour exempter les entités d'investissement de l'obligation d'appliquer la technique comptable de consolidation, le Conseil des normes comptables a proposé d'inclure les entités d'investissement distinctes d'un régime de retraite et dont le seul but est de conserver et de placer des actifs provenant d'un ou de plusieurs régimes de retraite, sans avoir d'obligations en matière de prestations, dans le champ du chapitre 4600 Régimes de retraite dans la partie IV du Manuel de l'ICCA. Ce chapitre prévoit que les entités auxquelles il s'applique mesurent leurs placements à leur juste valeur sur le marché.

Normes comptables du secteur public

En tant que corporation de la Couronne provinciale, la SGPNB a adopté les normes comptables du secteur public (NCSP) pour l'exercice terminé le 31 mars 2012. L'adoption des NCSP a impliqué la détermination d'un bilan d'ouverture au 1^{er} avril 2010 ainsi qu'une réorganisation des données comparatives dans les états financiers vérifiés de la SGPNB pour que l'exercice terminé le 31 mars 2011 soit préparé conformément aux NCSP. Bien que l'effet de l'adoption au départ des NCSP ait été négligeable, le lecteur est invité à se reporter à la note 3 des états financiers de la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick pour l'année terminée le 31 mars 2012 pour un exposé détaillé sur les différences comptables qu'impliquent ces nouvelles normes pour l'année en cours.

Le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP) a plusieurs projets en préparation qui, une fois finalisés, pourraient avoir un effet sur les rapports financiers de la SGPNB. En particulier, le CCSP a parmi ses projets actuels l'examen des normes de constatation des produits et de la comptabilité des opérations entre apparentés, entre autres. La direction suit ces projets.

Programme de rémunération

Pièce A

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. Renforcer la coopération de l'équipe. Récompenser le rendement individuel.	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. Renforcer la coopération de l'équipe.	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.
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 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.	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 total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des dépenses de gestion de placement.
Portée : seuil	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB
cible	42 bps après déduction des coûts	42 bps après déduction des coûts	42 bps après déduction des coûts
maximum	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	Personnel à temps plein
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.

*Allocation de retraite seulement pour les employés embaudrés avant septembre 2011.

Discussion sur la rémunération et analyse

Gouvernance en matière de rémunération

Le conseil d'administration est responsable de la supervision des principes, politiques et programmes de rémunération de la SGPNB. Il approuve le programme de rémunération et les primes, y compris la rémunération du président et directeur général, sur la base des recommandations du comité des ressources humaines et de la rémunération.

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 des administrateurs et des employés, la relève des cadres et l'établissement des politiques et pratiques en matière de ressources humaines.

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

Pour connaître le mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération, voir http://nbimc.com/fr/gouvernance/gouvernance_dentreprise/comite_des_ressources_humaines_et_de_la_remuneration. Les principales responsabilités du comité sont les suivantes :

- participation à l'évaluation annuelle du rendement du président et directeur général, y compris à l'établissement de buts et d'objectifs mesurables, et recommandations concernant les ententes de rémunération, y compris les primes de rendement;
- élaboration de principes de rémunération qui énoncent les règles à suivre pour prendre des décisions en matière de rémunération correspondant aux objectifs opérationnels, aux activités et aux risques de la SGPNB;
- supervision des changements dans l'échelle de rémunération concurrentielle, les systèmes de prime de rendement, les programmes d'avantages sociaux des employés et les politiques opérationnelles sur les déplacements et les dépenses;
- recommandations de changements dans la structure de l'organisation, de nomination des directeurs, de changements dans les descriptions de poste ainsi que de dispositions concernant la cessation d'emploi d'un membre de la direction;
- étude des initiatives de la SGPNB en matière de leadership et des plans de relève pour les employés clés;
- approbation d'un vaste plan stratégique des ressources humaines comprenant les stratégies et politiques appropriées pour attirer et retenir des employés compétents;
- examen du tableau des primes incitatives de fin d'exercice pour les employés admissibles et recommandations en la matière soumises à l'approbation du conseil d'administration.

Conseil indépendant

Le comité des ressources humaines et de la rémunération s'est fait assister à l'occasion par des conseillers indépendants en rémunération. Le rôle du conseiller est d'examiner périodiquement les niveaux de rémunération globale offerts à tous les employés dans le contexte des principes de rémunération de la SGPNB. Cet examen s'effectue en général à l'aide d'un groupe de comparaison qui représente le marché pour les postes des employés. Pour les postes dans les placements, le groupe de comparaison se compose de caisses de retraite d'envergure ayant des stratégies de placement similaires. Les postes en comptabilité et dans le domaine financier sont comparés à des postes similaires dans le groupe de comparaison pour les placements, après ajustement pour tenir compte des différences régionales, et dans d'autres organisations du Canada atlantique.

La SGPNB participe également à des enquêtes sur la rémunération menées par Mercer et d'autres consultants en rémunération et elle exploite les résultats de ces enquêtes pour la surveillance régulière des tendances en matière de rémunération, la détermination de ces tendances et leur signalement au comité des ressources humaines et de la rémunération.

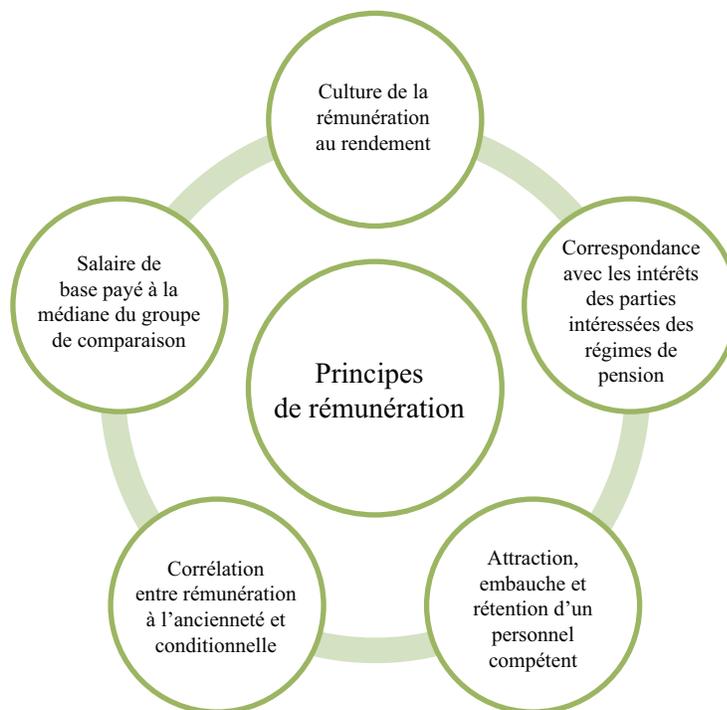
Principes de rémunération de la Société

Reconnaissant que les employés jouent un rôle clé dans son rendement général, la SGPNB s'engage à leur offrir un milieu de travail positif et des salaires concurrentiels. Elle estime également que la réalisation de sa mission sera facilitée en mettant en correspondance les intérêts des employés et ceux des parties intéressées de ses régimes de pension.

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 placement de la SGPNB;
- Promouvoir les objectifs stratégiques individuels, d'équipes et de la Société, et favoriser leur réalisation;
- Améliorer la réputation de la SGPNB en tant qu'employeur de choix;
- Traiter les employés de manière équitable.

Les règles sur lesquelles ces principes reposent peuvent se résumer comme suit :



Gestion du risque lié à la rémunération

Au cours de l'exercice financier 2011-2012, le conseil d'administration et le comité des ressources humaines et de la rémunération ont demandé conjointement à Deloitte & Touche LLP, une firme indépendante de services professionnels qui agit à titre de vérificateur interne de la SGPNB, d'évaluer dans quelle mesure les politiques et les pratiques de la SGPNB en matière de rémunération sont conformes aux principes de bonne politique en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière (FSB) et aux normes de mise en application de ces principes. Le FSB a publié ces directives après la crise du marché de 2008-2009 pour encourager les institutions financières internationales à éviter les risques excessifs dus à la conception de leurs programmes de rémunération.

Le rapport de Deloitte confirme que les politiques et pratiques de la SGPNB en matière de rémunération sont conformes aux principes et aux normes du FSB. Ce rapport a été communiqué au ministre des Finances et est disponible à l'adresse http://nbimc.com/fr/gouvernance/gouvernance_dentreprise/comite_des_ressources_humaines_et_de_la_remuneration/surveillance_de_la_remuneration.

Décisions en matière de rémunération

La procédure annuelle de détermination des rémunérations inclut le suivant :



Établissement de niveaux cibles de rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine chaque année la conception et les niveaux de salaire du programme de rémunération des groupes de comparaison pour s'assurer de la compétitivité des programmes de la SGPNB. Les données du marché obtenues dans le cadre de diverses enquêtes sur les rémunérations et salaires sont examinées dès qu'elles sont disponibles. Le conseiller indépendant en matière de rémunération est périodiquement invité à mener un examen de la rémunération globale. Les données sur la rémunération provenant de divulgations publiques des autres entités pertinentes sont également prises en considération.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération étudie également chaque année l'opportunité de changer le système des primes incitatives de la SGPNB pour le personnel de recherche sur l'investissement, le personnel chargé des placements et le chef des finances.

Établissement d'objectifs de composition de la rémunération et de rémunération conditionnelle

La rémunération globale se compose du salaire de base, d'avantages sociaux et, pour les employés admissibles, de primes de rendement. La composition change selon le rôle et l'ancienneté et reflète l'intérêt qu'il y a à influencer le rendement. Pour déterminer cette composition, on tient compte des pratiques du marché et des principes de rémunération de la SGPNB, notamment la concordance avec les intérêts des parties intéressées du régime de pension. Afin de décourager la prise de risques à court terme, une grande part des primes de rendement sont calculées sur un cycle de quatre ans.

Établissement d'objectifs de rendement

Au début de l'exercice, le conseil d'administration approuve un plan d'affaires annuel pour favoriser la réalisation du plan stratégique quinquennal de la Société. Ce plan comporte un ensemble équilibré d'objectifs et d'initiatives clés de performance opérationnelle, de stratégie de placement et dans le domaine financier. Chacun de ces objectifs et initiatives clés en matière de rendement est ensuite pondéré selon son importance dans le plan stratégique global. Le président et chef de la direction délègue les initiatives clés aux équipes fonctionnelles selon leurs rôles et responsabilités spécifiques.

Évaluation de la performance en regard des objectifs

La performance de la Société est évaluée en regard des objectifs établis en début d'exercice. Les rendements réels (c.-à-d. après ajustement à l'inflation) et les rendements nominaux des placements ainsi que d'autres indicateurs de performance financière clés font l'objet d'une évaluation quantitative en regard des objectifs, tandis que les résultats des initiatives clés du plan d'affaires sont évalués tant quantitativement que qualitativement. Le président et chef de la direction recommande au comité des ressources humaines et de la rémunération les facteurs à utiliser pour évaluer la réalisation de chaque élément du plan d'affaires annuel ainsi que la pondération à appliquer pour chaque facteur.

Détermination des primes de rendement

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de recommander à l'approbation du conseil d'administration le montant de la rémunération au rendement à accorder au président et chef de la direction et le facteur de pondération global à utiliser fondé sur des évaluations mentionnées ci-dessus. Le président et chef de la direction ne prend pas part à cette discussion. Le président et chef de la direction examine à son tour les évaluations du rendement de chaque membre du système de primes et accorde à chacun sa prime individuelle en fonction de sa contribution.

Programme de rémunération

Le programme de rémunération est détaillé dans la pièce A, à la page 21. Il est composé d'un salaire, d'avantages sociaux et, pour certains membres du personnel, d'un programme incitatif annuel fondé sur les placements et le rendement individuel, et d'un programme incitatif à long terme fondé sur les placements.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a élaboré le programme de rémunération avec l'aide d'un consultant externe pour assurer sa concordance avec les principes de rémunération énoncés ci-dessus. Les niveaux de rémunération globale font l'objet d'évaluations périodiques réalisées par des consultants indépendants en rémunération sur la base de comparaisons avec des sondages externes des pairs du domaine des fonds de pension institutionnels ou d'autres enquêtes pertinentes en matière de rémunération.

Salaires et avantages sociaux

Le salaire de base est déterminé selon un barème salarial pour chaque poste, après la reconnaissance des responsabilités propres au poste. Les avantages sociaux accordés par la SGPNB à ses employés à temps plein comprennent les 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.

La SGPNB accorde une allocation de retraite aux employés engagés avant le 1^{er} septembre 2011 avec une période d'acquisition des droits de cinq années de service qui paie le salaire de cinq journées de travail pour chaque année complète d'emploi continu à concurrence de cent vingt-cinq jours de travail au maximum, calculée selon le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite ou du renvoi non motivé.

En outre, 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 ouvrant droit à pension. Le régime est intégré au Régime de pensions du Canada à l'âge de 65 ans et est indexé à l'inflation jusqu'à un maximum de 5 %. Une période d'acquisition des droits de cinq ans est prévue.

Système de primes annuelles

Tous les membres du personnel des placements et de la recherche sur l'investissement ainsi que le chef des finances sont admissibles à une prime annuelle s'ils sont employés depuis six mois au moins.

La prime annuelle est calculée au prorata du salaire et pondérée de manière à refléter le rôle et l'influence du poste sur 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 contributions 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 de placement net de la valeur ajoutée représente le rendement de placement brut qui dépasse le rendement cible de la politique de placement après déduction de tous les frais de gestion des placements. Le total des rendements nets de la valeur ajoutée du fonds cumulés aux fins du système de primes annuelles exclut les placements sur les actions privées réalisés les cinq dernières années pour représenter au mieux la nature à long terme de la classe d'actifs. Les résultats de placement à un an ont une pondération relativement inférieure à ceux sur quatre ans afin de refléter l'importance de la régularité 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 afin de favoriser le travail d'équipe dans ces classes d'actifs. Le personnel de placement appartient à une 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 chef des finances et le personnel de recherche sur l'investissement 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 de prime individuelle déterminée en comparant les réalisations des objectifs du plan d'affaires annuel établi dans le processus annuel de planification stratégique de l'entreprise. 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.

Systeme 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 sur l'investissement ainsi que pour le chef des finances, 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 de rendement à long terme des placements ainsi que la stratégie de la Société. Il doit aussi contribuer à attirer et à maintenir en poste du personnel clé. Le système de primes à long terme est fondé sur le rendement de placement global du fonds dépassant les rendements cibles de la politique de placement approuvés par le conseil d'administration, mesuré sur une période rétroactive de quatre exercices consécutifs.

La formule du système de primes à long terme exclut également les rendements des placements sur les actions privées obtenus dans les cinq dernières années, comme indiqué plus haut dans la section consacrée au système de primes annuelles. Le système de primes à long terme inclut cependant le rendement des placements du Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB en raison de l'ampleur des efforts directs à long terme requis par la direction pour ces placements spécifiques.

Répercussions du rendement de l'exercice financier 2011-2012

Le rendement nominal global a atteint 5 % à l'exercice 2011-2012 (10,42 % pour l'exercice 2010-2011). La valeur relative nette des placements ajoutée pour l'exercice financier, constituée par les rendements dépassant les rendements cibles après déduction de toutes les dépenses opérationnelles, s'élevait à 15,5 millions de dollars aux fins du système de primes annuelles. Au cours des quatre dernières années, la Société a été en mesure d'ajouter environ 30,2 millions de dollars en valeur relative nette des placements dépassant les rendements cibles des marchés.

Le conseil d'administration a approuvé quelques ajustements au salaire de base pour tenir compte du mérite ou de la concurrence sur le marché ainsi qu'une hausse générale de 2 % reflétant la persistance d'un contexte de faible inflation. Globalement, ces changements ont fait augmenter le salaire de base de la rémunération totale de 3,5 % par rapport à l'exercice financier précédent.

La composante des primes incitatives fondées sur le rendement ajoute 905 984 \$ (dollars) à la rémunération totale pour l'exercice terminé le 31 mars 2012, comparativement à 865 854 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, soit une augmentation de 4,6 %.

La composante du système de primes annuelles s'élève à 545 602 \$ pour l'exercice en cours, comparativement à 576 406 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, soit une diminution de 5,3 %. 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 représentait 246 797 \$, une diminution de 26,2 % par rapport aux 334 397 \$ de l'exercice précédent. Un quart de cette composante se fonde sur la valeur nette ajoutée sur une année et les trois quarts restants sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée sur un an s'élevait à 16,8 points de base, soit moins que le résultat de l'année précédente, qui atteignait 21,7 points de base, une baisse qui reflète un contexte encore difficile pour les placements. Un point de base correspond à 1/100 de 1 %. La valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans aux fins du système de primes annuelles pour l'exercice en cours est de 7,3 points de base, soit moins que le résultat de l'exercice précédent, qui était de 8,8 points de base. La composante sur quatre ans comprend encore les pertes subies lors de la crise des marchés financiers de l'exercice 2008-2009.

Ce tableau des valeurs ajoutées sur une année pour la période précédente sert à définir la valeur nette ajoutée cumulée actuelle sur quatre ans aux fins du système de primes annuelles :

	Une année	
	Valeur nette ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif (%)
2008-2009	(10,6)	(25,1)
2009-2010	5,2	12,5
2010-2011	21,7	51,7
2011-2012	16,8	39,9
Annualisée sur quatre ans	7,3	17,3

Le système de primes annuelles liées aux réalisations du plan d'affaires s'élève à 298 804 \$ pendant l'exercice se terminant le 31 mars 2012 comparativement à 242 009 \$ l'an passé. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,25 fois l'objectif global approuvé par le conseil d'administration, comparativement à 0,96 pour l'exercice terminé le 31 mars 2011. En fixant ce facteur de réalisation, le conseil d'administration a pris en compte les indicateurs de rendement clés associés à chacun des six objectifs principaux de la mission de la Société (voir page 1) ainsi que les réalisations suivantes :

- réalisation d'une étude du passif et des actifs à la réception des trois nouvelles évaluations actuarielles du 1^{er} avril 2010 et élaboration de recommandations concernant les changements dans la composition de l'actif des politiques de placement concernées;
- mise en œuvre de quatre nouvelles stratégies de placement conçues en réponse à des contextes actuels de plus faible rendement des placements, en vertu des décisions susmentionnées sur la composition de l'actif;
- maintien de bons rendements nominaux des placements dans un contexte de marché difficile :
 - o les rendements réels annualisés à long terme depuis la création continuent à dépasser l'objectif actuariel;
 - o les rendements à long terme ajustés pour tenir compte du risque continuent à dépasser la médiane des données d'enquête sur le groupe de fonds de comparaison;
- participation à l'examen gouvernemental des régimes de retraite du secteur public, notamment :
 - o aide au ministre des Finances dans son examen structurel du gouvernement, apportée sous la forme de tâches réalisées pour un examen indépendant du rendement des placements et du rapport coût-efficacité;
 - o rencontre proactive avec le groupe de travail d'examen des pensions de la fonction publique pour présenter la SGPNB et son rôle dans la structure de gouvernance des fonds de retraite de la fonction publique;
- poursuite d'un programme interne de formation et de perfectionnement du conseil d'administration comprenant entre autres une séance d'une journée ainsi qu'une série de séminaires d'une heure avant chaque réunion du conseil tout au long de l'année;
- aide au conseil d'administration dans le cadre de son processus d'enquête d'auto-évaluation et dans celui de l'élaboration des initiatives connexes d'amélioration de la gouvernance pour l'exercice 2011-2012;
- coordination des initiatives de gouvernance opérationnelle dans les comités du conseil d'administration;
- mise en œuvre de tests de contrôle interne rigoureux dans le cadre d'un programme permanent d'évaluation du risque de fraude;
- attention constante à l'évolution des normes comptables en vue du passage aux normes internationales d'information financière, et participation aux efforts du groupe de pairs pour influencer sur les décisions de normalisation;
- diligence raisonnable pour ce qui est du potentiel d'élargissement du mandat dans le domaine des actions des sociétés fermées;
- exploitation continue des possibilités privées directes dans l'immobilier et l'infrastructure;
- réalisation des objectifs de rationalisation et d'amélioration opérationnelle continues dans la négociation des valeurs mobilières et de la compensation des opérations;
- réalisation des révisions du plan stratégique pour les ressources humaines, y compris les changements dans la structure organisationnelle;
- soutien aux initiatives de perfectionnement professionnel du personnel en cours;
- évaluation de possibilités de rationalisation du programme d'avantages sociaux du personnel;
- mise en œuvre d'améliorations du plan de communications stratégiques permettant une augmentation des interactions entre les parties intéressées et les détenteurs des actions;
- participation active aux efforts de développement des marchés de capitaux de Futur N.-B. et de la Commission des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick;
- exécution du plan stratégique quinquennal en matière de technologie de l'information, entre autres :
 - o implémentation de Windows 7;
 - o réalisation d'une évaluation des contrôles des technologies de l'information et de la gouvernance selon le cadre de gestion des risques des objectifs de contrôle de l'information et des technologies associées (COBIT®).

La composante du système de primes à long terme s'élève à 360 382 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 comparativement à 289 448 \$ pour l'an passé. Elle repose aussi sur le total des rendements du fonds ajusté pour les rendements des placements sur les actions privées dans les cinq dernières années, et cependant comprend également les rendements des placements du Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB. Pour l'exercice 2011-2012, la vente en cours d'année d'un placement au Nouveau-Brunswick à un acheteur mondial stratégique a été à l'origine d'un gain non négligeable. Ce gain sera inclus dans le calcul du rendement annualisé des placements sur quatre ans pendant les trois prochaines années.

Ce tableau de la valeur ajoutée sur une année sert à définir la valeur nette ajoutée cumulée sur quatre ans du système de primes à long terme :

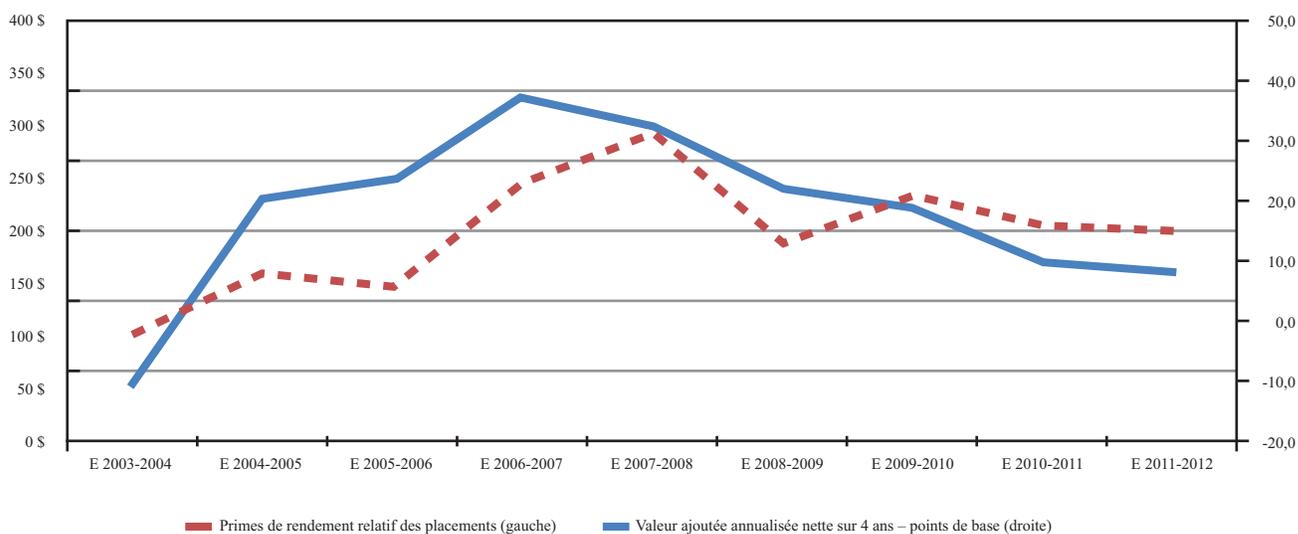
One Year		
	Valeur nette ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif (%)
2008-2009	(8,6)	(20,5)
2009-2010	6,2	14,8
2010-2011	32,5	77,4
2011-2012	41,2	98,0
Annualisée sur quatre ans	16,6	39,6

Rémunération en fonction du rendement des placements

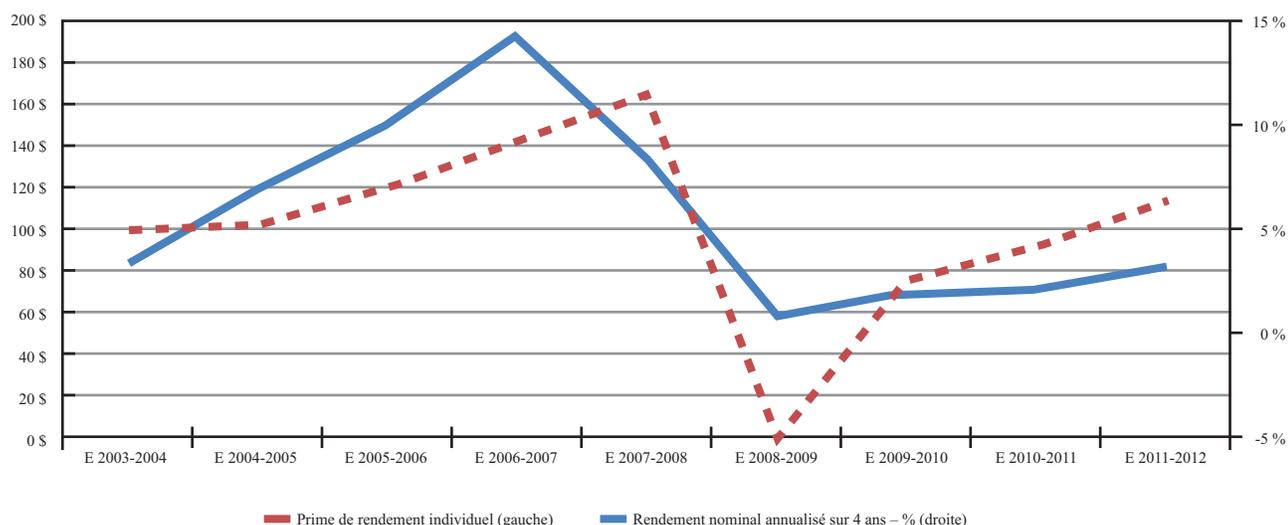
La rémunération en fonction du rendement vise à encourager l'harmonisation des intérêts des employés avec ceux des parties intéressées des régimes de pension, en établissant notamment un bon équilibre entre l'optimisation des rendements à long terme et la réduction des risques. Le rendement de nos placements en regard des primes de rendement peut être réparti sommairement en deux catégories : i) rendements relatifs à long terme des placements par rapport aux indices de référence; ii) rendements nominaux totaux à long terme du portefeuille de fonds.

Les graphiques suivants comparent les primes de rendement respectives accordées à travers le temps pour chacune de ces deux catégories, en commençant par une valeur de base de 100 \$. La corrélation graphique qui en découle indique un lien assez étroit entre les primes réelles et le rendement des placements, comme prévu dans la conception du système de primes.

i) Rendements à valeur relative ajoutée à long terme par rapport aux indices de référence :



ii) Rendements nominaux totaux du fonds à long terme :



L'information détaillée sur la rémunération du personnel de l'organisation est publiée chaque année, par année civile, 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 SGPNB et comprend des honoraires annuels pour le président du conseil d'administration et une indemnité journalière pour présence aux réunions et périodes de préparation. Les administrateurs nommés 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 menues dépenses et pour l'utilisation d'un véhicule, en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

Le coût de fonctionnement du conseil d'administration pour l'année terminée le 31 mars 2012, indemnités journalières, orientation et formation des administrateurs incluses, a été de 124 882 \$ (139 209 \$ au 31 mars 2011), plus le remboursement de frais de déplacement et d'hébergement de 14 632 \$ (16 325 \$ au 31 mars 2011).

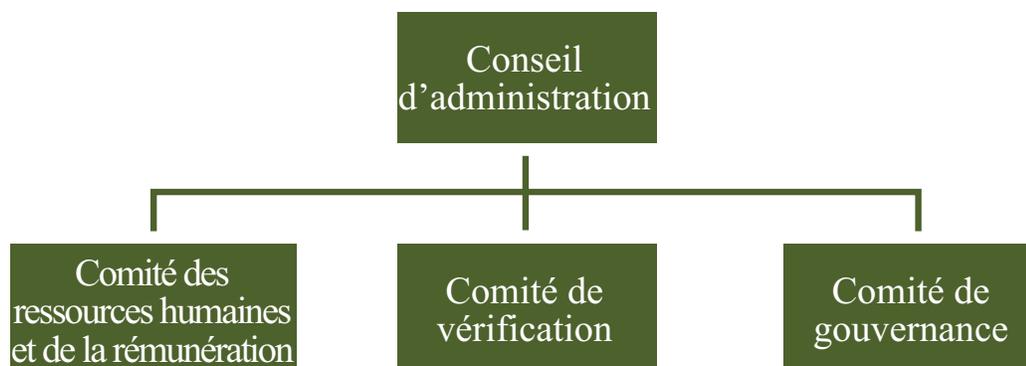
Gouvernance d'entreprise

À titre de corporation de la Couronne, la SGPNB doit rendre compte au Comité des corporations de la Couronne de l'Assemblée législative. Récemment, en janvier 2012, elle a présenté et exposé devant ce comité ses objectifs et ses résultats en matière de rendement pour l'exercice 2010-2011.

La *Loi sur la SGPNB* précise le processus de sélection et les devoirs des membres du conseil d'administration. Le conseil d'administration a pour principale préoccupation la gouvernance de l'organisation. Il agit uniquement en tant que fiduciaire pour les fonds gérés. Les membres du conseil ne représentent les intérêts d'aucune partie intéressée en particulier. Le conseil veille à ce que toutes les opérations de la SGPNB soient de nature purement commerciale et que les décisions et les actes de la Société se fondent sur de saines pratiques d'affaires.

Le conseil d'administration est chargé de gérer la SGPNB ainsi que ses placements et de les diriger de manière stratégique. Ses tâches sont entre autres 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 d'affaires, 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 parties intéressées. Pour garantir son efficacité constante, le conseil d'administration procède à une autoévaluation bisannuelle de ses responsabilités.

Trois comités assistent le conseil d'administration 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 SGPNB 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, 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 d'administration

Les membres du conseil d'administration 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 2011-2012 :

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

¹ Le conseil d'administration comprend également trois membres nommés d'office : le président et chef de la direction 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 au cours de l'exercice.

Le conseil d'administration a accueilli un nouveau membre au cours de l'exercice 2011-2012 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 parties intéressées de la SGPNB. Il s'attache notamment 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 du secteur des fonds de retraite 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. La structure des séances de formation a pris la forme d'une analyse des attentes du promoteur du plan en matière de placements ainsi que de son goût du risque, d'une initiation au niveau d'endettement des portefeuilles et aux stratégies de crédit à revenu fixe, d'un examen du Fonds de promotion à revenu fixe du Nouveau-Brunswick et du Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB, d'une discussion sur nos initiatives d'investissement responsable et d'un exposé détaillé des stratégies de négociation des titres à revenu fixe.

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

- approbation des changements dans la composition de l'actif fondés sur les analyses des actifs et des passifs suite à la réception des nouvelles évaluations actuarielles pour chacun des régimes de retraite au 1^{er} avril 2010;
- approbation de la décision d'ajouter un portefeuille de fonds de placement immobilier au Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB et d'ajouter trois nouvelles stratégies de placement (Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB, Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB et Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB) à la composition de l'actif pour chacun des fonds gérés, et des changements qui en découlent dans l'Énoncé des politiques de placement pour chacun des fonds de pension et pour le fonds commun;
- approbation du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2011-2012;
- approbation du budget annuel pour l'exercice 2012-2013.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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 contrôle interne et d'information de gestion, 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 2011-2012

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de ou concernant l'exercice 2011-2012 :

- examen des états financiers annuels vérifiés pour les fonds de pension, le Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB, le Fonds à gestion quantitative de la SGPNB et la SGPNB pour l'année terminée le 31 mars 2012 et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- examen des états financiers non vérifiés pour les fonds en fiducie à participation unitaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux Global Investment Performance Standards et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- réception de la version préliminaire du rapport annuel pour l'année terminée le 31 mars 2012 et approbation du communiqué de presse sur le contenu financier et les gains réalisés;
- examen des états financiers trimestriels des fonds de pension, des fonds en fiducie à participation unitaire et de la SGPNB ainsi que des attestations de la direction concernant les changements dans les principes comptables, les principales estimations comptables, les erreurs, les faiblesses notables dans les contrôles internes de la présentation de l'information financière, ainsi que la fraude ou les actes illégaux et les événements qui en découlent;

- examen du communiqué financier de la mi-exercice et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- examen des rapports trimestriels de la direction au sujet 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;
- 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 2012 et préapprobation de tout service autre que la vérification, de nature fiscale ou autre à assurer par le vérificateur externe conformément à la politique de préapprobation du comité de vérification;
- examen du rapport des constatations du vérificateur externe pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 et obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe;
- approbation du budget et du plan annuel du vérificateur interne pour l'exercice qui se termine le 31 mars 2013;
- réception des recommandations de la vérification interne et réponses de la direction pour quatre vérifications internes : efficacité des comités de gestion; politiques et pratiques en matière de rémunération; évaluation des objectifs de contrôle de l'information et des technologies associées (COBIT) et conformité des placements;
- examen du rapport de suivi du vérificateur interne concernant le suivi donné par la direction aux recommandations antérieures;
- rencontre trimestrielle séparée avec, respectivement, le vérificateur externe, le vérificateur interne et la direction;
- établissement d'indicateurs de rendement clés pour la direction afin d'encourager l'application prompte de toutes les recommandations des vérificateurs externe et interne;
- examen annuel du cadre de gestion des risques de l'entreprise;
- examen d'un graphique trimestriel de couverture des risques mettant en avant les examens indépendants de secteurs de risque afin de garantir que les risques clés reçoivent toute l'attention requise;
- examen d'une grille des risques trimestrielle mettant en évidence les tendances dans les secteurs de risque clés;
- examen du rapport de la direction sur l'évaluation annuelle des risques de fraude;
- examen et approbation des modifications apportées aux limites du pouvoir d'investissement;
- examen et approbation d'une proposition d'examen indépendant du respect des obligations fiscales américaines;
- réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire;
- examen de la garantie d'assurance des incertitudes et risques d'affaires importants;
- dans le cadre d'une initiative de perfectionnement permanent, lecture et discussion de documents relatifs à l'efficacité du comité de vérification et portant sur la présentation et la divulgation des informations financières, les relations avec les vérificateurs externes, les erreurs dans les états financiers, les enquêtes sur la fraude, la gestion du risque, ainsi que sur la culture, la conformité et les systèmes de contrôles internes;
- réalisation d'un examen annuel du mandat du comité, de ses réalisations pour l'année terminée le 31 mars 2012 et établissement d'objectifs pour l'exercice suivant.

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 veiller à ce qu'ils suivent 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 2011-2012

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2011-2012 :

- établissement des objectifs du conseil d'administration pour l'exercice 2011-2012;
- examen du programme d'orientation et de formation des administrateurs et du plan de formation du conseil d'administration pour l'exercice 2011-2012;
- 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;
- recommandation de la nomination d'un nouvel administrateur au comité de gouvernance;
- réalisation d'un examen annuel de tous les documents constitutifs et du mandat du comité et établissement du calendrier des réunions pour 2012;
- examen du processus d'évaluation des présidents du conseil d'administration et des comités qui ont un mandat d'un an et élargissement de ce processus pour inclure une évaluation des administrateurs par leurs pairs;
- réalisation de l'évaluation annuelle du conseil d'administration, de la présidence et des comités;
- examen du rapport de suivi de juin 2011 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 des mandats d'administrateurs et mise à jour de l'évaluation des compétences des administrateurs en vue du recrutement du prochain candidat; conclusions transmises au ministre des Finances;
- examen du statut du plan de communications stratégiques;
- suivi des réponses de la direction aux demandes de renseignements en relation avec l'examen du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du secteur public au Nouveau-Brunswick;
- examen du rapport annuel du Code de déontologie et de conduite des affaires au 31 mars 2012 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 chef de la direction pour l'année terminée le 31 mars 2012;
- examen du projet de plan et de divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le rapport annuel de l'exercice 2011-2012 et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration.

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

R. Speight (président), J. Attis, J. Garbutt, 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 chef de la direction. Il supervise également les changements apportés aux principes de rémunération, à la rémunération et aux avantages sociaux, au système des primes incitatives et à la structure organisationnelle et veille au respect par la direction des lois et règlements 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 2011-2012

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2011-2012 :

- examen des activités du comité liées à son mandat;
- établissement des objectifs du comité pour l'exercice 2012-2013 et examen des réalisations;
- réception de l'attestation trimestrielle de la direction concernant la conformité réglementaire à diverses exigences imposées par la loi;
- examen des pondérations individuelles du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2011-2012 de la SGPNB et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- analyse de l'examen du plan de relève pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- examen du rapport annuel sur les rémunérations, y compris des comparaisons avec plusieurs enquêtes sur la rémunération menées par des consultants indépendants;
- analyse de l'examen de la structure organisationnelle et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- examen du plan stratégique pour les ressources humaines et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- analyse de l'examen des avantages sociaux et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- examen des résultats obtenus lors de l'enquête sur le milieu de travail en 2011 et comparaison de ces résultats aux données de 2002 à 2011;
- examen du résultat du questionnaire de commentaires sur le leadership pour le président et chef de la direction et le chef des placements;
- examen des modifications apportées à la documentation portant sur le système de primes et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- approbation d'un nouveau poste d'analyste financier pour les placements en actions;
- examen des résultats de la Société pour l'exercice 2011-2012 par rapport au plan d'affaires annuel et recommandation pour l'approbation par le conseil d'administration des primes individuelles de rendement;
- examen et approbation du rendement du président et chef de la direction en fonction des objectifs annuels;
- examen du processus de reconduction du président et chef de la direction;
- examen du bassin de primes pour l'exercice 2011-2012;
- examen de la section « Discussion sur la rémunération et analyse » du rapport annuel 2011-2012, et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration.

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

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. Dans le même temps, chaque bénévole consacrait plus de 50 heures à 37 organisations sans but lucratif. D'autres initiatives internes de financement ont permis de contribuer à quatre causes caritatives supplémentaires.

Notons que la SGPNB a décerné le titre de bénévole de l'année à quatre personnes, M^{me} H. Giles, M^{me} A. MacDonald, M. D. Goguen et M. M. Holleran, pour le travail impressionnant qu'ils ont accompli pour la communauté. Cette année, nous avons également été ravis de rendre hommage à trois équipes de l'entreprise : l'équipe La Course à la vie (recherche sur le cancer du sein), l'équipe Movember (recherche sur le cancer de la prostate) et l'équipe Aux quilles pour les enfants (Grands Frères Grandes Soeurs du Canada).

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

Communications et obligation de rendre compte

À titre de corporation de la Couronne, la SGPNB doit rendre compte au Comité des corporations de la Couronne de l'Assemblée législative.

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

La SGPNB rend compte au moins une fois par année à un certain nombre de groupes représentant les parties intéressées 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, de la LPRE et du RPJ (conjointement avec le Bureau des ressources humaines)
- des communiqués annuels et semestriels sur les résultats financiers
- du site 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 2011-2012 :

- aucune divulgation n'a été reçue ni 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.