



Continuer à satisfaire les attentes de nos clients en matière de placement pendant et après la réforme des régimes de retraite

Rapport annuel
2013-2014

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Michael W. Walton
Président du Conseil
d'administrateurs

Wiktor Askanas
Vice-président du Conseil
d'administrateurs

Jane Garbutt
Administratrice
(membre d'office, sans droit de vote)

Patricia LeBlanc-Bird
Administratrice

Ronald B. Maloney
Administrateur

Darren Murphy
Administrateur (membre d'office)

Cathy Rignanesi
Présidente du Comité de vérification
Administratrice

John A. Sinclair
Administrateur (membre d'office)

Richard C. Speight, Q.C.
Président du Comité de gouvernance
Administrateur

Reno Thériault
Président du Comité des ressources
humaines et de la rémunération
Administrateur

MEMBRES DE



 Pension Investment
Association of Canada
Association canadienne des
gestionnaires de caisses de retraite

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

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

Dan Goguen, CA, FRM
Vice-président – Marchés privés

Mark Holleran, CFA
Vice-président – Actions

Jan Imeson, CPA, CA
Chef des finances
Vice-présidente – Finances et
administration

James Scott, CFA
Vice-président – Revenu fixe

Andrea MacDonald, CHRP
Coordonnatrice des ressources
humaines

DIRIGEANTE DE LA SOCIÉTÉ

Inge Després
Secrétaire de la Société

Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

440 King Street,
York Tower, bureau 581
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
Canada E3B 5H8

Tél. : 506-444-5800 Fax : 506-444-5025
nbimc@nbimc.com
www.nbimc.com

Table des matières

Points saillants de l'exercice financier.....	1
Profil de la Société.....	1
Mission de la Société	2
Vision de la Société.....	2
Valeurs de la Société.....	2
Points saillants	3
Principes en matière de placement	5
Lettre du président du Conseil	6
Lettre du chef de la direction aux parties intéressées	8
Gouvernance des régimes de retraite	12
Commentaires et analyse de la direction	13
Discussion sur la rémunération et analyse.....	23
Gouvernance d'entreprise	33
Activités communautaires des employés.....	39
Communications et obligation de rendre compte.....	40
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	
Rendement des fonds en fiducie à participation unitaire.....	41
États financiers.....	43
Caisse de retraite des enseignants	46
Caisse de retraite des juges	47
Notes afférentes aux états financiers	48
États financiers de la société	83

Points saillants de l'exercice financier 2013-2014 de la SGPNB

- Rendement nominal annuel global des caisses de retraite de 13,56 % et rendement réel (après inflation) de 12,37 %.
- Dépassement du rendement global des caisses de retraite de 0,45 %, soit près de 49 millions de dollars comparativement aux rendements cibles fixés par la politique de placement, déduction faite des dépenses associées aux placements.
- Rendement nominal global à long terme des caisses de retraite de 7,15 % par année depuis la création de la SGPNB et rendement réel (après inflation) de 5,16 % par année.
- Actif total en gestion de 11,6 milliards de dollars au 31 mars 2014.
- Gains nets de 1344 millions de dollars liés aux activités de placement
- Versements de 335 millions de dollars en prestations de retraite
- Rentrée de 507 millions de dollars en provenance de deux nouveaux clients du secteur public
- Le Régime de pension de retraite des services publics a été converti en Régime à risques partagés des services publics au 1^{er} janvier 2014. Désormais, la SGPNB cesse d'être fiduciaire du régime de pension de retraite des services publics.
- La province du Nouveau-Brunswick et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ont conclu une entente pour modifier la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*. Le 1^{er} juillet 2014, SGPNB cessera d'être fiduciaire du régime de pension de retraite des enseignants.
- La SGPNB continuera à assurer la gestion de placements et d'autres services au Régime à risques partagés des services publics et à la Caisse de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick.

Profil de la Société

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le gestionnaire de placements des actifs de retraite d'environ 51 000 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*.

Sa mission principale consiste à accroître la valeur à long terme des fonds gérés de nos clients.

Dans le cadre de cette mission, la Société :

- fournit des services de gestion des placements prudents et économiques dans un cadre de contrôle des risques pour tous les fonds gérés;
- joue le rôle de fiduciaire des régimes de pension de retraite à prestations déterminées des enseignants et des juges de la Cour provinciale;
- donne des conseils en matière de politiques de placement et se charge de les mettre en place;
- crée une valeur ajoutée en obtenant des rendements supérieurs grâce à des stratégies de placement actives nettes des coûts de gestion;
- gère les risques associés aux placements;
- 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 11,6 milliards de dollars au 31 mars 2014.

Mission de la Société

Offrir, de manière novatrice, économique et prudente, des services de gestion de placement 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 des risques.
- Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes de la gestion de placements expérimentés et compétents.
- Renforcer et étendre les relations avec les parties intéressées.
- 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 réputée pour dépasser les objectifs des clients 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 parties intéressées 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 des risques.
- 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 des risques qui tiennent compte des objectifs du client.*

RESPONSABILITÉ – *Nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients et utilisons les normes les plus strictes de 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 parties intéressées 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.*

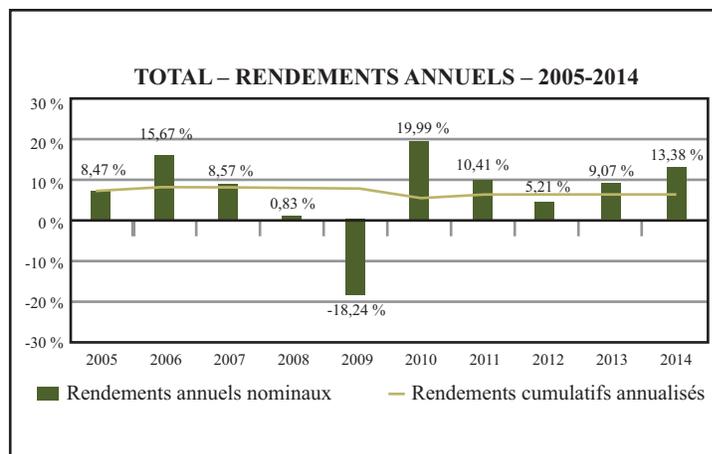
INNOVATION – *Nous favorisons la diversité de stratégies de gestion de placements novatrices et judicieuses.*

2013-2014

Points saillants au 31 mars 2014

ENSEIGNANTS

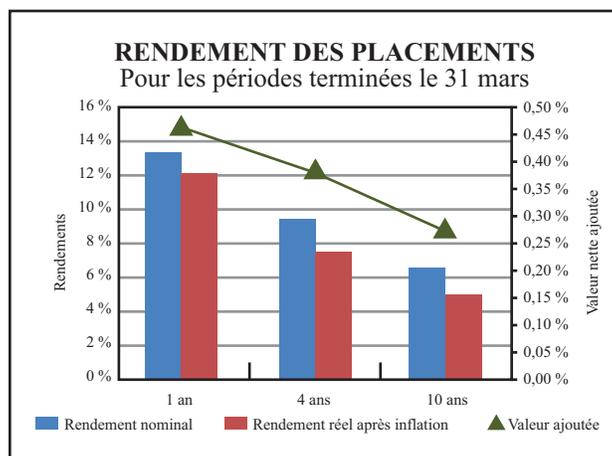
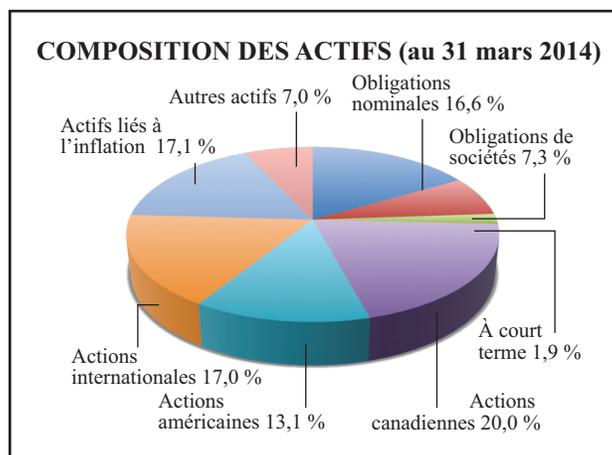
TOTAL – RENDEMENTS ANNUALISÉS	
<i>(non ajusté)</i>	
Un an	13,36 %
Quatre ans	9,47 %
Dix ans	6,83 %



PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE
au 31 mars 2014
(millions de \$)

	2014	2013	2012
Revenu fixe			
Obligations nominales	804,4 \$	793,0 \$	985,0 \$
Obligations de sociétés	352,1	283,5	113,2
Actifs à court terme	91,0	30,4	61,8
	1 247,5	1 106,9	1 160,0
Actions publiques			
Canadiennes	967,3	881,1	806,9
Américaines	635,2	621,3	523,3
Internationales	821,9	757,9	676,2
	2 424,4	2 260,3	2 006,4
Actifs liés à l'inflation			
Obligations à rendement réel	449,1	428,1	384,6
Immobilier et infrastructure	379,0	356,2	337,4
	828,2	784,3	722,0
Autres actifs			
Rendement absolu	170,0	155,6	144,9
Actions privées	171,1	141,5	123,2
	341,1	297,1	268,1
Total des placements	4 841,2 \$	4 448,5 \$	4 156,4 \$

Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif.



2013-2014

Points saillants au 31 mars 2014

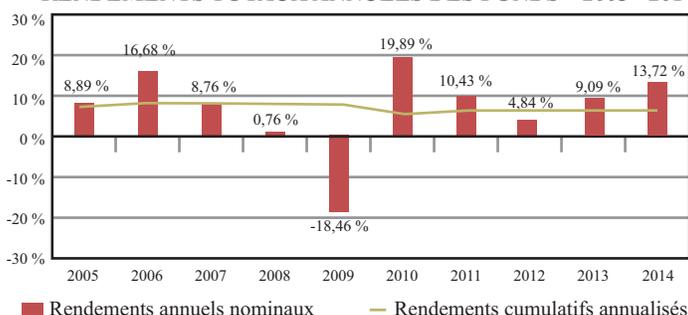
JUGES

TOTAL – RENDEMENTS ANNUALISÉS

(non ajusté)

Un an **13,72 %**
 Quatre ans **9,47 %**
 Dix ans **6,93 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2005 - 2014

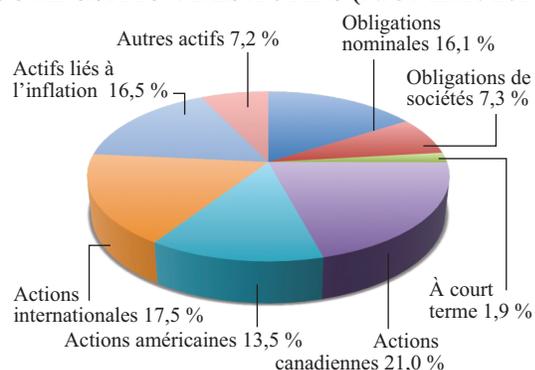


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

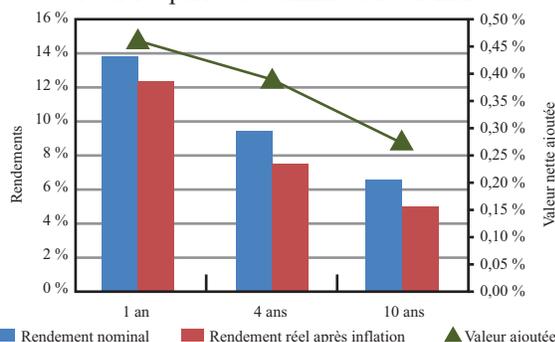
au 31 mars 2014
(millions de \$)

	2014	2013	2012
Revenu fixe			
Obligations nominales	6,0 \$	5,6 \$	7,2 \$
Obligations de sociétés	2,7	2,3	0,8
Actifs à court terme	0,7	0,2	0,5
	9,4	8,2	8,5
Actions publiques			
Canadiennes	7,8	7,0	6,3
Américaines	5,0	4,8	4,0
Internationales	6,5	5,9	5,2
	19,3	17,6	15,6
Actifs liés à l'inflation			
Obligations à rendement réel	3,3	3,1	2,7
Immobilier et infrastructure	2,5	2,3	2,2
	5,8	5,4	4,9
Autres actifs			
Rendement absolu	1,3	1,2	1,1
Actions privées	1,4	1,1	0,9
	2,7	2,3	2,0
Total des placements	37,2 \$	33,4 \$	31,1 \$

COMPOSITION DES ACTIFS (au 31 mars 2014)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars



Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif.

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 faibles risques, par rapport à celle de ses homologues.
2. On estime que les obligations à rendement réel répondent le mieux à la structure des passifs des pensions et autres passifs à long terme, 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 dont elle est fiduciaire.
5. Selon la SGPNB, une gestion active transforme les imperfections du marché en possibilités de placement à valeur ajoutée.

Lettre du président du Conseil

Au nom du Conseil d'administration et de la direction de la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB), j'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de l'exercice 2013-2014, qui marque notre 18^e année d'exploitation fructueuse.

Encore une fois, nous avons su répondre aux besoins de placement à long terme des régimes de retraite que nous administrons. Ce rapport en fait état et rend compte des grands bouleversements qui ont marqué cet exercice, principalement dans la foulée de la réforme des régimes de retraite entreprise par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. C'est également avec un immense plaisir que je vous annonce que, au cours de l'exercice, la SGPNB a amorcé de nouvelles relations de gestion de placements avec la Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick et le fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick. Pour la première fois depuis sa création en 1996, la Société reçoit de nouveaux mandats de gestion des placements. Nous espérons ainsi avoir l'occasion de collaborer avec d'autres fonds de placement provincial du secteur public qui souhaitent profiter de nos compétences et de nos capacités en la matière.

Comme il est mentionné plus loin dans ce rapport annuel, la direction a réussi à augmenter le rendement annualisé global à long terme de chacune des trois caisses de retraite sous notre responsabilité, faisant du même souffle progresser les objectifs détaillés dans notre plan stratégique.

Tout au long de cet exercice, le Conseil d'administration s'est activé à gérer de nombreux dossiers comme on pourra le constater au fil du rapport. Ainsi qu'il est indiqué à la page 17-18, nous avons également le plaisir de présenter notre deuxième rapport annuel sur les objectifs de rendement de la Société.

Réforme des régimes de retraite

Ainsi qu'on annonçait dans la lettre du président du dernier exercice, les administrateurs et la direction de la SGPNB ont pris toutes les mesures nécessaires pour que la Société s'adapte aux changements recommandés par le Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Le 1^{er} janvier 2014, ce même gouvernement abrogeait la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (LPRSP), et le régime de pension constitué en vertu de la LPRSP était converti en régime à risques partagés des services publics (RRPSP). À l'occasion de ce processus, la *Loi sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick* a été modifiée de sorte que le Conseil d'administration SGPNB cesse d'être fiduciaire de ces fonds et que ce rôle soit repris par un Conseil de fiduciaires distinct du RRPSP. Par la suite, le Conseil de fiduciaires du RRPSP a signé avec la SGPNB une entente de gestion des placements sur cinq ans selon laquelle cette dernière continuera à fournir au premier des conseils en matière de placement et des services de gestion visant le RRPSP.

Pour favoriser les activités gouvernementales de conversion de ce régime de pension à prestations déterminées en un régime à risques partagés, le ministre des Finances a créé un Groupe de travail sur la gouvernance constitué d'un certain nombre d'intervenants, y inclus un représentant de la SGPNB, chargé de créer des pratiques exemplaires de gouvernance des régimes de pension favorisant la réalisation des objectifs de gestion prudente et durable fixés pour le RRPSP et pouvant servir pour d'autres régimes à risques partagés. Nous participons activement à ce groupe et partageons avec lui notre expérience en matière de gouvernance et de placements.

Le 15 avril 2014, le gouvernement et la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick ont annoncé être parvenus à un accord quant aux changements à apporter à la gouvernance et au mécanisme de la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* (LPRE). Notre Conseil d'administration et notre équipe de direction espèrent pouvoir faire profiter les parties intéressées de notre expérience et contribuer à cette conversion si le besoin s'en fait sentir.

Au vu de ces changements, nous ne devrions plus avoir à déclarer le rendement global consolidé des régimes de pensions sous notre responsabilité. Désormais, les organismes de gouvernance du RRPSP et de la LPRE s'en chargeront chacun de leur côté, tandis que nous nous concentrerons sur le rendement de nos fonds en fiducie à participation unitaire auxquels tous nos clients pourront accéder.

Reconnaissance du service dévoué

Je tiens à souligner l'engagement, le travail et le soutien de chacun des membres du Conseil d'administration et de la haute direction au cours de cet exercice marqué par un surcroît d'activité. Étant donné le volume de changements qu'il nous a fallu gérer au cours de l'exercice 2013-2014, l'aide d'un personnel stable aux longs états de service nous a été particulièrement précieux pour protéger les intérêts des diverses parties de la SGPNB.

En particulier, je tiens à exprimer toute notre reconnaissance envers Joel Attis, vice-président du Conseil d'administration, dont le mandat a pris fin en août 2013. Joel a joué un rôle vital pour la SGPNB pendant la crise des marchés financiers mondiaux survenue au cours de six années au Conseil.

Au nom du Conseil d'administration, je souhaite également remercier les membres de l'équipe de professionnels de la SGPNB au Nouveau-Brunswick pour leur zèle et leur travail acharné afin de continuer à répondre aux objectifs de nos clients. Au moment où la gestion de nos deux plus importants clients de fonds de pensions est confiée à un nouveau système mixte de gouvernance par des fiduciaires, nous sommes très fiers d'avoir pu obtenir des rendements à long terme dépassant leurs exigences actuarielles.

Pour terminer, je tiens à signaler que notre Conseil d'administration prévoit modifier le plan stratégique de la Société au cours de l'exercice financier à venir afin qu'elle puisse continuer à proposer une plateforme de placements dépassant les exigences à long terme de nos clients, en plus de répondre le mieux possible aux besoins du nouveau modèle de régime de retraite à risques partagés et aux intérêts de nos nouveaux groupes de clients.

Le tout respectueusement soumis,



Michael Walton
Président du Conseil d'administration

Le 30 juin 2014
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Lettre du chef de la direction aux parties intéressées

Le programme de placement de la Société a continué à produire de bons rendements au cours de l'exercice 2013-2014. Une fois encore, il a dépassé notre objectif primaire en matière de placement, soit donner des résultats supérieurs aux rendements actuariels à long terme, indispensables pour financer les régimes de pension sous notre responsabilité, ainsi que notre objectif secondaire consistant à produire des rendements à valeur ajoutée surpassant les rendements cibles fixés par la politique de placement et les coûts de gestion des placements.

Comme le souligne le président du Conseil dans sa lettre, l'exercice financier qui vient de s'écouler a été marqué du sceau du changement. La réforme des régimes de retraite par le gouvernement a entraîné la conversion, au 1^{er} janvier 2014, de l'ancien régime de pension prévu par la LPRSP en RRPSP, et la LPRE devrait faire l'objet de modifications plus tard dans l'année. Étant donné tous ces bouleversements, les détails de notre portefeuille présentés dans ce rapport annuel incluent les caisses de retraite des enseignants et des juges pour lesquels nous exerçons toujours nos responsabilités de fiduciaires au 31 mars 2014. Selon nos informations, le rendement du portefeuille du RRPSP sera désormais déclaré à part par son Conseil de fiduciaires.

Nous avons quand même inclus une série de chiffres sur le rendement consolidé total (voir à la suite de cette lettre et dans la section Commentaires et analyse de la direction du rapport annuel) qui décrit le rendement de la SGPNB par rapport à ses objectifs en matière de placement au 31 mars 2014. Dans les prochains rapports annuels, notre déclaration du rendement devrait viser les résultats des placements pour chacun des fonds communs sous notre responsabilité, utilisés pour obtenir la composition de l'actif diversifiée fixée par nos clients dans les énoncés de leurs politiques de placement.

Je suis également ravi d'annoncer que nous avons établi deux nouvelles relations de gestion de placements, soit avec la Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick (Énergie NB) et avec le fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick. Nous espérons procurer à Énergie NB les rendements à long terme qui lui fourniront les fonds nécessaires pour mettre hors service et gérer le combustible épuisé de la centrale électrique Point Lepreau. Quant au mandat que nous confère l'UNB, il lui permettra de placer son fonds de dotation sur les marchés boursiers mondiaux par l'entremise de placements à faible volatilité.

Exercice financier 2013-2014

Le rendement intégré pour les trois caisses de retraite sous notre responsabilité s'élève à 13,56 % pour l'année. Je suis particulièrement ravi de souligner que ce rendement dépasse également les indices de référence fixés par notre politique de placement (0,61 % avant déduction des coûts de gestion des placements).

Nos portefeuilles de pension sont restés bien positionnés pour tirer profit de la reprise économique relativement lente depuis la crise des marchés financiers de 2008-2009, tout en restant protégés contre les accès ponctuels de volatilité et de baisse du marché.

Au début de l'exercice, les marchés européens et américains des actions publiques à leur tête, les marchés financiers mondiaux se sont considérablement renforcés, favorisés par une lente reprise de l'économie et une croissance solide et stable des gains des sociétés. Les marchés des valeurs à revenu fixe ont inauguré l'année dans la confusion après l'incertitude entourant la politique de taux d'intérêt de la banque centrale. La valeur des obligations à plus long terme et des autres titres sensibles aux taux d'intérêt a finalement connu une baisse à la fin du printemps, lorsque le Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine a commencé à retirer ses politiques les plus stimulantes des dernières années.

Les titres des marchés développés ont continué à donner de bons rendements tout au long de l'exercice, et de manière générale, ont surclassé le marché des actions canadiennes. La vulnérabilité du marché canadien aux secteurs des matériaux et de l'énergie a ralenti la progression de notre marché des actions. La question de la baisse du taux de croissance en Chine et la progression du marché national de l'énergie aux États-Unis ont tous deux pesé dans la balance. Plus tard au cours de l'exercice, les rendements de nos placements à l'étranger ont également profité de la baisse de valeur du dollar canadien.

De manière générale, la volatilité des marchés est restée faible tout au long de l'exercice, sauf pour de brèves périodes d'inquiétude suscitée par les intentions de la banque centrale en ce qui concerne les taux d'intérêt et les conséquences des problèmes géopolitiques constants au Moyen-Orient et en Europe de l'Est.

Comme il est mentionné plus haut, notre taux nominal brut global pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 s'élève à 13,56 % pour les actifs des caisses de retraite sous notre responsabilité, tandis que le rendement annualisé à long terme depuis la création de l'organisme en 1996 a atteint 7,15 %. Le plus important reste que, depuis la création de la SGPNB, le rendement réel annualisé de ces actifs (ajusté en fonction de l'inflation) est de 5,16 %. Ce rendement réel dépasse désormais largement le rendement à long terme de 4 % que l'actuaire indépendant du fonds de pension juge nécessaire pour financer les régimes dont nous avons la responsabilité.

Notre approche des placements à faible risque continue à répondre aux objectifs de financement à long terme du promoteur. Parallèlement, nous nous sommes efforcés de réduire l'exposition aux larges variations positives et négatives due à la volatilité des marchés financiers sur une période donnée. Vous trouverez au tableau suivant le récapitulatif du rendement de nos placements à la fin de l'exercice :

Actifs gérés des caisses de retraite

Rendement global annualisé

(au 31 mars 2014)

	Rendement réel (vs exigence de 4 %)	Rendement nominal (vs exigence de 6,6 %)
Rendement sur 1 an (exercice 2013-2014)	12,37 %	13,56 %
Rendement sur 4 ans	7,57 %	9,47 %
Depuis la création de la SGPNB (18 ans)	5,16 %	7,15 %

Les actifs nets gérés sont passés de 10,1 milliards à 11,6 milliards de dollars, ce qui constitue un sommet jamais atteint. Cette augmentation des actifs par rapport à l'exercice précédent provient des revenus nets des placements (1,344 milliard \$), du montant net des prestations versées pour les retraites du client (335 millions) et de l'ajout des actifs de nouveaux clients (507 millions).

La direction a également fait augmenter les revenus de placements d'environ 66,2 millions de dollars grâce au rendement des opérations de gestion active du portefeuille surclassant les rendements cibles, ce qui a rapporté environ 49,2 millions de gains nets supplémentaires après paiement des 17 millions de coûts d'exploitation de la SGPNB et des coûts associés aux tiers fournisseurs de services.

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 également très respectables par rapport aux fonds de pension comparables.

Réalisations importantes

La SGPNB a certaines réalisations importantes à son actif pendant cet exercice :

- Nous avons respecté les principaux indicateurs de rendement détaillés dans les objectifs continus de rendement de la Société.
 - Comme il est mentionné plus haut, notre rendement des placements à long terme a largement dépassé le rendement actuariel réel des fonds à long terme fixé pour les régimes de retraite sous notre responsabilité.
 - Grâce à une gestion active des placements, les gestionnaires ont continué à réaliser des rendements positifs à valeur relative ajoutée après déduction de tous les coûts pour les portefeuilles.
- Nous avons aidé le Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick à effectuer des études théoriques et des simulations connexes pour le RRPSP.
- Nous avons fait passer les responsabilités de gouvernance de la LPRSP au RRPSP, ce qui supposait également la rédaction d'une politique de placement et la signature d'une première entente de cinq ans pour des services de gestion des placements.
- La direction a conçu et réalisé un nouveau portefeuille d'obligations à long terme canadiennes et effectué un travail approfondi de recherche-développement pour créer un portefeuille d'actions publiques à faible volatilité sur les marchés émergents.
- Nous avons continué à étendre nos activités directes d'investissement sur les marchés privés, tant sur le plan local qu'international.
- Nous avons ajouté deux nouveaux clients externes à notre plateforme de placements, ce qui permet une diversification accrue des placements et la rentabilisation des coûts pour les parties intéressées.

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

Un secteur en pleine mutation

Ainsi qu'il est mentionné plus haut dans cette lettre, le système de gouvernance de nos deux principaux clients de régimes de retraite fait actuellement l'objet d'importants bouleversements. Le Conseil d'administration de la SGPNB cessera d'être fiduciaire des caisses de retraite créées par la LPRSP et la LPRE. Notre longue histoire de réussite nous permet d'espérer une collaboration étroite avec les deux nouveaux Conseils de fiduciaires en vue de leur fournir des services de gestion des placements, mais aussi de l'aide en matière de politique de placement et de mécanismes de surveillance.

Bien entendu, nous nous attendons à ce que la SGPNB continue à tirer un certain nombre d'avantages de ces caisses de retraite qu'elle a gérées par le passé. Par ailleurs, nous avons aussi été sollicités par plusieurs autres fonds de placement du secteur public qui sont intéressés par nos services. Ces organismes savent que la SGPNB propose un processus de gouvernance fiduciaire bien structuré, basé sur une solide expérience, indépendant et transparent qui a prouvé son efficacité en matière de conception et de réalisation de programmes de placements assortis d'exigences précises. Ils savent également que les buts et les objectifs de notre Société favorisent largement leurs intérêts et qu'ils profiteront d'un accès rentable à des services professionnels de gestion grâce aux économies d'échelle réalisées en regroupant les actifs des placements.

Nous souhaitons rester le fournisseur privilégié de nombreux fonds du secteur public qui cherchent à tirer profit de notre offre de services :

- Gestion de placements (actions/revenus fixe/indexation sur l'inflation/non traditionnels)
- Conseils en matière de stratégie de placement
- Services de conformité et de mesure du rendement
- Rapports financiers
- Gestion des risques
- Communications
- Services d'administration de société fiduciaire

Perspectives

Même s'il est possible d'affirmer que, globalement, la situation est revenue aux conditions d'avant la crise, l'économie mondiale poursuit une croissance modérée mais inférieure aux tendances projetées. Comme le laissent à croire l'amélioration des chiffres de la production ainsi que plusieurs indicateurs économiques récents, l'année 2014 devrait être marquée par une progression de l'activité économique. Les chiffres de l'emploi poursuivent leur remontée, tandis que les données sur les dépenses et la confiance des consommateurs se sont elles aussi avérées encourageantes.

Les banques centrales du monde entier ont continué à appliquer des politiques monétaires très accommodantes, et le Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine a pu commencer à réduire son programme d'assouplissement quantitatif sans toutefois se départir d'une certaine prudence. De manière générale, cette réduction progressive est parvenue à ne pas nuire à l'économie et a été favorisée par la faiblesse constante de l'inflation sur la plupart des marchés développés.

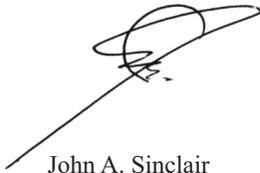
La volatilité des actions publiques, sur ces mêmes marchés, continue de coller aux planchers records, et les rendements obligataires, bien qu'ils restent faibles, tendent à évoluer de manière relativement stable. Au cours du premier trimestre, les marchés émergents ont fait les frais des inquiétudes entourant les taux d'intérêt à long terme et la tension entre la Russie et l'Ukraine.

Les marchés des actions devraient poursuivre leurs rendements supérieurs à ceux des obligations, mais inférieurs à ceux de 2013. Nous n'en continuerons pas moins à surveiller de près les effets des activités de réduction progressive de la Réserve fédérale et la situation géopolitique en l'Europe de l'Est. L'autre sujet d'actualité constante qui nous préoccupe également est le déclin de la croissance économique en Chine.

Comme nous le disions l'année passée, les marchés des actions et de la dette se maintiennent à des niveaux très élevés alors que les appels d'offres aux montants importants sont devenus monnaie courante dans les récents processus de vente d'actifs privés. Ces conditions, aggravées par les inquiétudes du marché envers ce qui semble être les premiers signes d'une modération de la politique monétaire de la banque centrale, continuent à compliquer les décisions en matière de répartition des placements.

Malgré ces difficultés et les changements que nous avons dû affronter au cours de l'exercice, nous nous efforcerons, comme toujours, de répondre aux besoins de nos clients et d'accomplir nos obligations fiduciaires au cours du prochain exercice. Nous demeurons également convaincus que nous possédons la stratégie, les personnes et les processus qu'il nous faut pour continuer à aider les parties intéressées à atteindre leurs objectifs de placement à long terme.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'John A. Sinclair', written over a thin horizontal line.

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

Le 30 juin 2014
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Gouvernance des régimes de retraite

Le régime découlant de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* a été converti en régime à risques partagés, désormais gouverné par un **Conseil de fiduciaires** constitué pour moitié de représentants des membres du régime et pour moitié de représentants des employeurs.

Au 31 mars 2014, la province du Nouveau-Brunswick demeure le **promoteur** de deux régimes de retraite respectivement créés en vertu des lois suivantes :

- *Loi sur la pension de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick*
- *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*

Le promoteur du régime est responsable du format du régime, notamment des grilles de cotisation, des prestations et de leur administration. En tant que président du Conseil de gestion, le ministre des Finances est responsable de la gouvernance du régime et de son administration.

L'administration quotidienne 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 spécialiste des mathématiques financières, des statistiques et de la théorie du risque. Le comité d'évaluation actuarielle approuve les hypothèses actuarielles qui servent à l'évaluation comptable des régimes destinée à produire les rapports financiers des Comptes publics.

L'**actuaire indépendant** est aussi 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 indépendant 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. L'actuaire indépendant est responsable des hypothèses utilisées dans l'évaluation actuarielle selon une approche de continuité et de solvabilité.

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 de jouer le rôle de gestionnaire de placements pour les fonds sous sa responsabilité et a été nommée fiduciaire des actifs des caisses de retraite des enseignements et des juges.

Dans son rôle de fiduciaire, la SGPNB est responsable de la rédaction d'une **politique de placement** qui répond aux exigences actuarielles en matière de taux de rendement à long terme et de sa mise en œuvre dans un cadre de contrôle des risques.

La SGPNB se fonde sur les données de flux de trésorerie du régime de retraite spécifique fournies par l'actuaire indépendant 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 ensuite de la composition 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 répartit conformément à la politique de placement de chaque caisse de retraite. 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 les conditions financières des caisses de retraite. Les éléments clés des états financiers annuels des caisses de retraite y sont expliqués et il convient de lire le présent document conjointement avec les états financiers et leurs notes complémentaires.

Par ailleurs, les commentaires et l'analyse de la direction peuvent renfermer des énoncés prospectifs reflétant les objectifs de gestion, les perspectives et les attentes, assortis de risques et d'incertitudes. Les énoncés prospectifs contiennent généralement des termes comme « nous pensons », « nous nous attendons à », « peut », « pourrait », « vise à », « continue » ou « estimation ». 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.

Actifs de retraite gérés

Les mesures prises dernièrement dans le cadre de la réforme des régimes de retraite au Nouveau-Brunswick ont entraîné la conversion du régime de pension de retraite dans les services publics en un régime à risques partagés conformément à la *Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick*. Entre autres changements, la charge de fiduciaire des actifs de la caisse de retraite de ce régime a été transférée de la SGPNB au nouveau Conseil de fiduciaires du régime à risques partagés des services publics (RRPSP). Ce dernier a passé une entente renouvelable de gestion des placements pour une période d'au moins cinq ans.

À l'avenir, le Conseil de fiduciaires du RRPSP tranchera les questions concernant la politique de placement destinée à ce régime en fonction des contraintes de gestion des risques établies dans les règlements et la politique de financement qui y sont associés. La SGPNB compte assister les fiduciaires dans leurs fonctions en mettant à leur disposition ses compétences en recherche sur la politique de placement et en Conseils sur la gestion des risques.

Le Conseil d'administration du SGPNB est resté le fiduciaire de la caisse de retraite des enseignants (« enseignants ») et de celle des juges (« juges »). Toutefois, le 15 avril 2014, le gouvernement provincial et l'Association des enseignantes et des enseignants du Nouveau-Brunswick ont annoncé avoir passé un accord en vue de procéder à certaines modifications qui, selon nos informations, prend effet le 1^{er} juillet et prévoit le transfert de nos responsabilités de fiduciaire de la caisse de retraite des enseignants à un autre Conseil mixte de fiduciaires.

Nouvelles relations de gestion de placements

Au cours de l'exercice, la SGPNB a conclu deux nouveaux accords de gestion des placements avec d'autres organismes du secteur public, à savoir la Société d'Énergie du Nouveau-Brunswick et le fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick. Ces accords viennent augmenter les actifs gérés d'environ 507 millions de dollars au 31 mars 2014. Cette situation nouvelle nous permet de faire bénéficier d'autres groupes du secteur public provincial de notre expertise locale en matière de gestion de placements, renforçant du coup notre rentabilité et notre portée opérationnelle au profit de nos autres clients.

Chacun de ces clients ont procédé à divers placements dans divers fonds en gestion commune de la SGPNB répondant à leurs objectifs en la matière et aux critères des politiques de placement qu'ils ont la responsabilité d'appliquer. Le rendement de chacun est mentionné plus loin dans ce rapport.

Composition de l'actif des caisses de retraite

L'aménagement de la composition de l'actif de chaque caisse de pension dont la SGPNB est fiduciaire est étroitement lié au profil de la provision actuarielle du régime sous-jacent. La composition de l'actif a été choisie de manière à produire 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 pour le régime de pension des enseignants (le « LPRE ») jusqu'au 1^{er} avril 2012. Bien que la direction ait été informée de la future analyse du LPRE dans le cadre des activités entourant la Réforme des régimes de retraite par le gouvernement, en attendant le résultat, nous avons procédé à un examen préliminaire de la documentation actuarielle pour nous assurer que la composition de l'actif et la politique de placement du LPRE étaient toujours adaptées.

Rendement des placements

En ce qui a trait au rendement des placements, les deux principaux objectifs de la SGPNB pour l'exercice consistaient à satisfaire aux exigences actuarielles de rendement de chacune des caisses de retraite et à créer une valeur au moyen de stratégies de gestion active.

Dans cette situation, le premier objectif concerne à la fois le rendement nominal et le rendement réel des fonds par rapport aux hypothèses de rendement actuariel jugé nécessaire pour financer chacun des trois régimes de pension à prestations déterminées de manière adéquate (soit le LPRSP, le LPRE et la CRJ). Le rendement nominal global de 13,56 % et le rendement réel de 12,37 % obtenus pendant l'exercice financier sont largement supérieurs aux objectifs actuariels respectifs de 6,60 % et 4,00 %, mais surtout, ils demeurent au-dessus des rendements fixés pour le long terme.

En général, le rendement des placements dans la plupart des grandes classes d'actifs a été positif au cours de l'exercice. Toutefois, les marchés d'actions ont surclassé d'autres types de placements, favorisés par une lente reprise de l'économie et une croissance solide et stable des gains des sociétés. La seule classe d'actifs ayant nuï au rendement global de notre portefeuille est celle de nos obligations à rendement réel à plus long terme qui, comme d'autres titres sensibles aux taux d'intérêt à plus long terme, a subi les conséquences de l'inquiétude entourant les politiques de taux d'intérêt de la banque centrale.

Nous sommes particulièrement heureux que les changements récents apportés à la politique de placement aient contribué à l'augmentation des rendements de nos portefeuilles de placement. Ces dernières années, nous avons limité notre exposition à long terme à la dette du gouvernement aux autres classes d'actifs susceptibles de produire des rendements ajustés en fonction des risques équivalents. En particulier, nous avons réduit notre exposition aux obligations à rendement réel pour favoriser celle associée à l'immobilier et nous avons réduit notre exposition aux obligations nominales en faveur des actions publiques à faible volatilité.

Un des récents changements apportés à notre politique de placement visait le financement d'un nouveau portefeuille d'obligations de sociétés sur les deux dernières années de notre portefeuille d'obligations nominales. Cette stratégie s'est avérée très payante. Ainsi que nous l'avons mentionné, les marchés des valeurs à revenu fixe ont été freinés par l'incertitude entourant la politique de taux d'intérêt de la banque centrale, surtout à la fin du printemps de 2013, lorsque le Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine a commencé à retirer ses politiques les plus stimulantes des dernières années. Dans ce type de contexte, le placement le plus court et l'écart de taux supplémentaire obtenu pour le portefeuille de sociétés ont donné des rendements bien supérieurs à ceux des obligations d'État du portefeuille d'obligations nominales.

Les gains les plus importants du portefeuille sont issus de nos actions internationales publiques et privées des marchés développés. Les marchés américains et EAEO ont donné les rendements les plus élevés, car la vulnérabilité du marché canadien aux secteurs des matériaux et de l'énergie a ralenti la progression de notre marché des actions. La question de la baisse du taux de croissance en Chine et la progression du marché national de l'énergie aux États-Unis ont toutes deux pesé dans la balance. Plus tard au cours de l'exercice, les rendements de nos placements à l'étranger ont également profité de la baisse du dollar canadien.

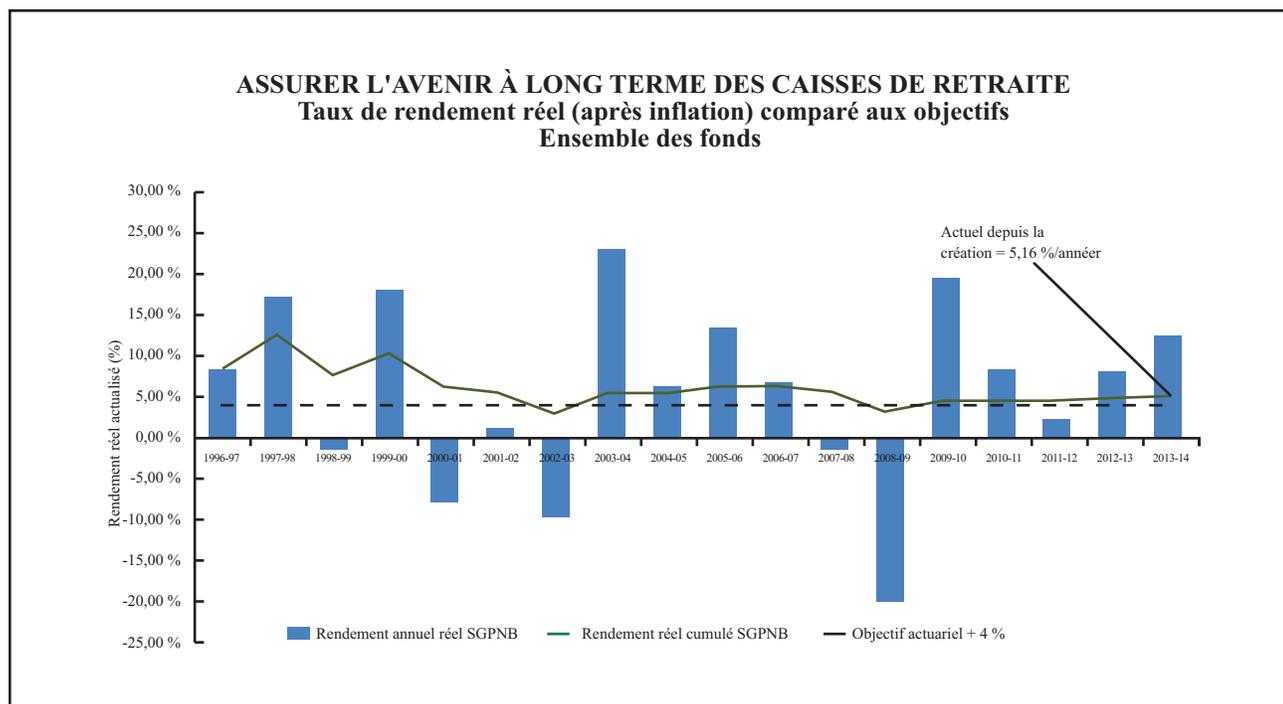
Encore une fois, les rendements des marchés de l'immobilier et de l'infrastructure ont été élevés. Ces secteurs demeurent une solution de placement intéressante pour éviter les faibles taux d'intérêt actuels.

Taux de rendement pour l'exercice 2013-2014, calculés en dollars canadiens

Classe d'actifs	Rendement du portefeuille	Rendement cible
Revenu fixe		
Obligations nominales	0,68 %	0,25 %
Obligations de sociétés	2,23	2,26
Actifs à court terme	1,36	0,99
Actions publiques		
Canadiennes	17,02	15,97
Américaines	32,58	32,62
Internationales	28,95	27,67
Canadiennes à faible volatilité	17,96	15,97
Américaines à faible volatilité	26,67	32,62
Internationales à faible volatilité	21,17	27,67
Actifs liés à l'inflation		
Obligations à rendement réel	-5,87	-6,02
Immobilier et infrastructure	7,77	5,95
Autres actifs		
Rendement absolu	6,59	0,99
Actions privées	27,24	29,13
Rendement total des placements des régimes de pension	13,56 %	12,94 %

Le principal objectif de placement énoncé par l'actuaire du régime consiste à atteindre un rendement réel à long terme (après inflation) d'au moins 4 %. Il s'agissait là du principal critère de mesure de notre rendement, ainsi que du premier facteur de sécurité en matière de prestations versées par les régimes de retraite.

Le tableau suivant expose nos résultats et nous sommes très heureux de souligner que notre rendement réel annualisé à long terme pour les caisses de retraite gérées depuis la création de la SGPNB est atteint 5,16 %, ce qui dépasse largement l'exigence actuarielle.



L'objectif secondaire de rendement de la Société consiste à recourir à des stratégies de gestion active pour accroître la valeur des actifs au-delà des rendements cibles de chaque classe d'actif. Cette valeur ajoutée, relative au rendement cible, devrait d'abord couvrir tous les coûts de gestion des placements avant de s'ajouter à un objectif supplémentaire de 42 points de base par année pour chaque fonds. Un point de base correspond à 1/100^e de 1 %.

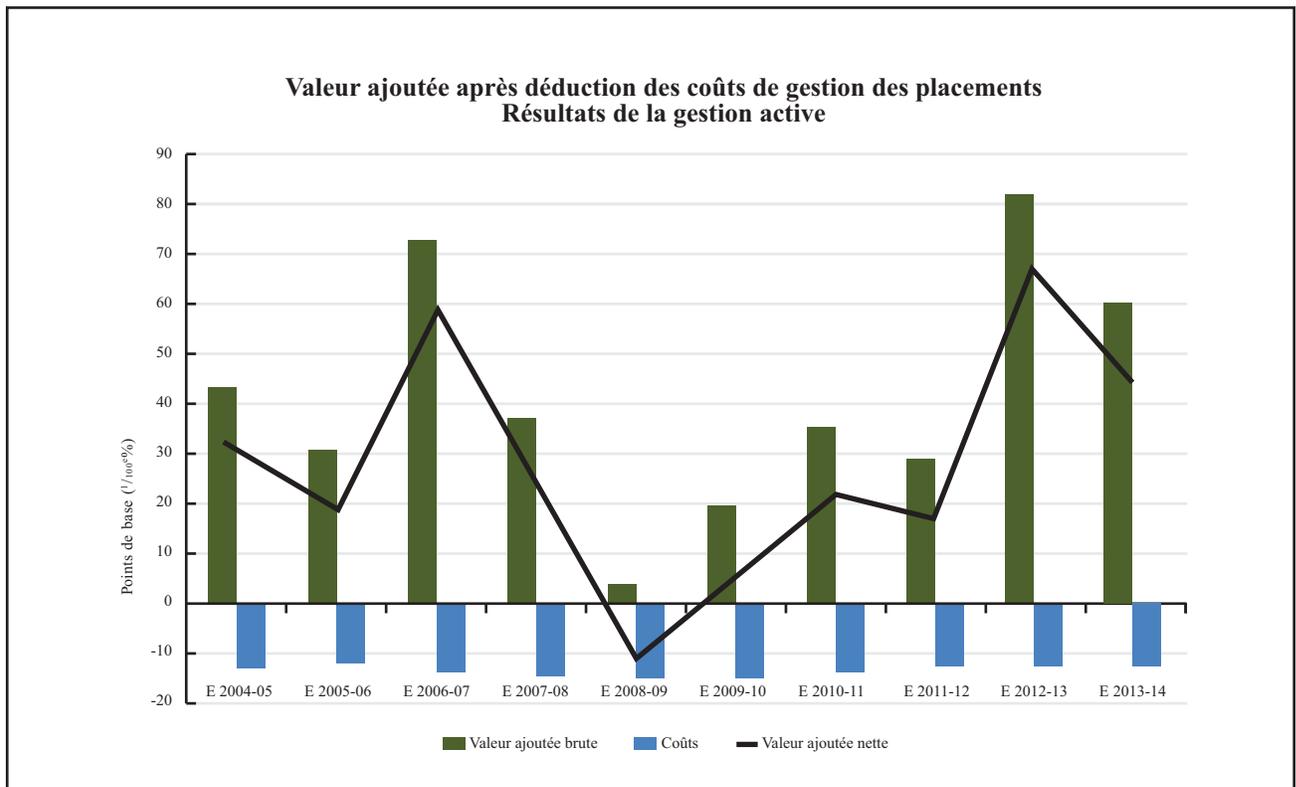
Nos activités de gestion active ont contribué à ajouter 61 points de base de la valeur brute et 45,3 points de base de la valeur nette, ce qui correspond environ à 49,2 millions de dollars après déduction de tous les coûts de gestion.

Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme sur quatre années, déduction faite de tous les coûts, était d'environ 37,9 points de base par année, soit environ 151 millions de dollars en valeur supplémentaire sur la période de quatre ans. La période de quatre ans est la plus significative pour mesurer la performance de notre gestion active et elle est choisie pour représenter une mesure constante à plus long terme.

Nous sommes très heureux d'avoir pu obtenir une valeur de placement supplémentaire supérieure aux deux rendements cibles de la politique de placement au cours de l'exercice et de notre période de mesure prolongée (4 ans). Comme nous l'avons constaté dans notre dernier rapport annuel, malgré de petits épisodes de volatilité, les marchés ont continué à se normaliser doucement depuis la crise des marchés financiers. Ces conditions nous ont laissé la possibilité d'augmenter notre risque de placement actif, ce qui explique l'amélioration du rendement relatif des toutes dernières années.

Nous espérons toujours que le retour à la normale progressif de l'économie mondiale et des marchés financiers nous permettra de prendre des risques actifs en adéquation avec nos objectifs à plus long terme. Cela dit, nous continuerons à surveiller de près nos méthodes de gestion des risques pour éviter les trop grands risques en cas de régression des conditions du marché.

Le graphique suivant illustre la valeur ajoutée relative et le taux de réussite des opérations de gestion active de la SGPNB au cours des dix dernières années. La répartition concerne le rendement brut en valeur ajoutée, les coûts de gestion des placements et le rendement excédentaire (ou net) en valeur ajoutée.



La SGPNB prépare et présente également des *tableaux du rendement des composites* pour chacune des caisses de retraite gérées. Ces tableaux sont rédigés conformément aux Global Investment Performance Standards (GIPS®, ou normes de rendement mondiales en matière de placements) et peuvent être consultés sur notre site web (www.nbimc.com) lorsqu'ils sont complets.

Objectifs de rendement global du fonds

En vue d'améliorer la transparence et la communication de nos opérations de gestion des placements, le Conseil d'administration a formulé une série de buts et d'objectifs pour l'exercice 2013-2014 afin de donner un aperçu du rendement global de notre organisation.

Ainsi qu'il est mentionné dans la section précédente, la SGPNB se concentre sur deux objectifs principaux qui se résument comme suit :

L'objectif primaire de rendement des placements consiste à atteindre un rendement réel à long terme d'au moins 4 % par année.

L'objectif secondaire de rendement des placements consiste à augmenter la valeur des actifs au-delà du rendement cible défini par les politiques de placement de chaque caisse de retraite pour ses classes d'actifs, et ce, au moyen de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée devrait d'abord couvrir tous les coûts de gestion des placements avant de s'ajouter à un objectif supplémentaire de 42 points de base par année (0,42 %) pour chaque fonds. Il est important de noter que cet objectif se situe dans le premier quartile des résultats obtenus par des gestionnaires de placement de même type.

La SGPNB a également créé une autre série de principaux indicateurs de rendement servant d'objectifs de rendement continus et qui sont en phase avec notre plan stratégique 2011-2016. Ces indicateurs ont issus des discussions et des consultations avec les parties intéressées, comme le responsable de la gouvernance des régimes de retraite en fiducie de la SGPNB, le Conseil de gestion de la province, le personnel du Conseil de gestion et du Bureau des ressources humaines, divers groupes consultatifs de participants aux régimes, ainsi que des commentaires directs de participants aux régimes.

Le Conseil d'administration de la SGPNB surveille ces indicateurs tous les trimestres. Le tableau ci-dessous présente ces indicateurs pour l'ensemble des fonds gérés au cours de l'exercice 2013-2014 (caisses de retraite et autres clients confondus, à l'exclusion des actifs en transition).

Objectifs primaires de rendement des placements

Objectif	Objectifs à long terme	Réels 2013-2014	Annualisés 4 ans	Annualisés depuis la création
Rendement réel (après inflation)	>= 4,00 % par année	12,35 %	7,56 %	5,23 %
Rendement nominal	>= 6,60 % par année	13,54 %	9,47 %	7,23 %

Remarque : Les rendements ci-dessus concernent l'ensemble des actifs gérés.

Objectifs secondaires de rendement des placements

Objectif	Objectifs à long terme	Réels 2013-2014	Annualisés 4 ans	Annualisés depuis la création
Rendements relatifs nets (après déduction de tous les coûts de gestion des placements)	>= 42 points de base par année	45,3 bps	37,9 bps	(0,1) bps

Objectifs continus d'efficacité du rendement

Objectif	Cible	Réels 2013-2014	Annualisés 4 ans
Efficacité dans l'appariement des opérations :			
Gardien de titres	Moy. de l'industrie + 2,5 %	96,4 %	94,1 %
Courtier principal n° 1	Moy. de l'industrie + 2,5 %	98,1 %	93,7 %
Courtier principal n° 2	Moy. de l'industrie + 2,5 %	94,8 %	93,8 %
Moyenne de l'industrie	Selon l'Association canadienne des marchés des capitaux	89,0 %	87,7 %
Efficacité budgétaire			
(en excluant les primes de rendement)	100 %	91,6 %	89,4 %
Absentéisme (%)	<= 2 %	2,2 %	1,5 %
Roulement de personnel (nbre)	<= 3/année	0	2,25/année
Accès au système de TI	99 %	99,8 %	99,8 %

Gestion des risques

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

Gestion des risques – Supervision du Conseil d'administration

Bien que, conformément à son mandat, la direction soit principalement chargée de gérer les risques, le Conseil d'administration est, pour sa part, chargé de les comprendre, ainsi que les systèmes mis en place par la direction pour les atténuer et les gérer. Le Conseil est explicitement responsable de la supervision des risques associés aux placements, aux risques fiduciaires et à la stratégie de la Société.

Au sein du Conseil, le Comité de vérification a pour fonction de surveiller les risques financiers et les risques liés aux systèmes de contrôle interne 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 à nos employés et au milieu de travail. Il comprend le leadership du président et chef de la direction, la capacité d'attirer et de conserver du personnel qualifié et motivé, les plans de leadership et de relève ainsi que les règles générales de prudence et les saines pratiques de gestion des ressources humaines. Le Comité de gouvernance met l'accent sur le leadership et l'efficacité du Conseil d'administration et que sur la réputation et l'image publique de la Société.

Gestion des risques – Vérifications indépendantes

Le Comité de vérification du Conseil d'administration a engagé un fournisseur de services de vérification interne (un cabinet externe) pour l'assister dans ses tâches de surveillance de gestion des risques en procédant à des examens et en lui fournissant des conseils sur l'efficacité des contrôles et méthodes internes de la SGPNB. Les rapports de vérification interne qui ont été reçus durant l'exercice financier en cours concernaient les calculs sur tableur ou par l'utilisateur final et les rapports du Conseil. Ces examens n'ont révélé aucune lacune importante. Toutefois, ils se sont avérés utiles pour perfectionner nos méthodes et donner des exemples de pratiques d'excellence susceptibles d'être adoptées.

Gestion des risques – Activités de gestion

La SGPNB a conçu 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 dix-sept éléments spécifiques de risque dans ces trois catégories et inclut une définition de chaque élément, la responsabilité de supervision du risque et les mesures prises par la direction et le Conseil d'administration pour atténuer chaque risque.

La SGPNB compte 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 recoupements dans leur composition favorisent les échanges de points de vue :

Conseil de gestion des risques de l'entreprise (CGRE)	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. Pour remplir son mandat, le CGRE examine : <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 (rétroactifs) des mélanges d'actifs;• une analyse trimestrielle des liquidités des caisses de retraite;• 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)	Conformément à son mandat, le CGRP est responsable des tâches suivantes : <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)	Conformément à son mandat, le CSGE est responsable des tâches suivantes : <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)	Conformément à son mandat, le CGRLTI, qui comprend un haut responsable externe des TI, est responsable des tâches suivantes : <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 des 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.

Coûts de gestion des placements

Le coût de gestion constitue l'un des plus importants critères d'évaluation du rendement des placements. Bien que la norme de la profession en la matière prévoit la déclaration des rendements bruts, ce sont les rendements calculés sans les coûts qui favorisent la croissance des actifs. Des coûts moindres donnent des rendements nets comparatifs plus élevés et permettent de tirer le maximum des actifs disponibles.

Les coûts de gestion des placements sont soumis à de nombreuses influences. Leur comparaison au sein de l'industrie indique qu'il est généralement plus rentable de gérer les actifs en interne plutôt que de confier la procédure de placement à des tierces parties externes. En outre, les stratégies de placement passives – conçues pour imiter un indice du marché – sont bien moins coûteuses que les stratégies actives qui reposent sur le jugement et la capacité à estimer la différence entre les rendements et les rendements cibles.

Voici la répartition des coûts de gestion des 11,6 milliards d'actifs pendant l'année terminée le 31 mars 2014 :

<i>(en millions de dollars canadiens)</i>	2014	2013
Coûts d'exploitation de la SGPNB	10,1 \$	8,9 \$
Fournisseurs de services tiers		
Frais de conseil en valeurs	6,2	2,8
Garde de titres - gérée en interne	0,7	0,6
- gérée en externe	—	0,1
Coûts totaux de gestion des placements	17,0 \$	12,4 \$
Actif total en gestion (basé sur les NIRF)	11 620,0 \$	10 100,0 \$

La SGPNB gère environ 86 % des actifs en interne, par l'entremise de ses professionnels de la gestion des placements et de systèmes technologiques qui lui permettent d'effectuer des transactions sur la scène internationale à partir de ses bureaux de Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Les coûts découlant de la gestion interne des stratégies de placement, calculés par rapport à la moyenne des actifs s'élèvent à 0,115 % (11,5 points de base ou bps) pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 (11,4 points de base en 2013). La SGPNB a confié à des gestionnaires extérieurs près de 14 % des actifs gérés, parce que les ressources internes ne permettaient pas d'accéder aux placements souhaités ou ne connaissaient pas suffisamment la stratégie envisagée. Les coûts de gestion externe des placements, également calculés par rapport à la moyenne des actifs, s'élèvent à 42,5 points de base pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 (contre 20,6 points de base en 2013). Au total, pour cet exercice, les coûts de gestion des placements ont atteint près de 15,7 points de base de la moyenne des actifs gérés par la Société, par rapport à 12,7 pour l'exercice précédent.

L'augmentation des coûts internes et externes est attribuable aux primes versées pour rendement élevé des placements. Par conséquent, la SGPNB dans ses fonctions de gestionnaire interne et les tiers gestionnaires de placements ont respecté les objectifs de rendement de nos clients.

À chaque exercice, nous indexons nos coûts de gestion des placements en fonction de ceux d'autres gestionnaires de caisses de retraite. Selon les données publiées par d'autres fonds semblables du secteur public, nos résultats restent excellents. Nous avons également participé à une enquête annuelle sur les régimes de pension à prestations déterminées effectuée par CEM Benchmarking Inc. À la lumière de cette analyse comparative, nous pouvons avancer sans risque que nos coûts sont inférieurs de 25 points de base environ à ceux de nos homologues et de 35 points de base à celui des gestionnaires du secteur privé. Converti en chiffres, cet écart correspond pour les caisses à une économie de 26,4 millions de dollars pour l'exercice terminé le 31 mars 2014, réalisée grâce à nos faibles coûts. Cet avantage en matière de coûts est l'un des piliers de notre prestation de services depuis notre création il y a 18 ans.

Outre les coûts de gestion des placements, les clients des caisses de retraite doivent payer des frais d'administration pour les évaluations actuarielles périodiques, l'administration des droits des participants et le versement des prestations aux bénéficiaires. Ces services ont été fournis par la Division des pensions et avantages sociaux des employés du Bureau des ressources humaines du Nouveau-Brunswick. Les coûts correspondants sont déclarés sur l'état de l'évolution des actifs nets détenus en fiducie qui accompagnent les états financiers vérifiés joints de chaque régime de retraite.

Futurs changements des conventions comptables

Normes comptables du secteur public

Le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP) a planifié plusieurs projets qui, une fois achevés, pourraient influencer la communication de l'information financière par la SGPNB. En particulier, ce conseil projette actuellement de se pencher, entre autres choses, sur les organisations sans but lucratif, les normes de comptabilisation des produits et la comptabilité des échanges de tiers. La direction surveille l'évolution de ces projets.

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 doivent être en poste depuis six mois au moins.	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances doivent être en poste depuis six mois au moins.	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances doivent être en poste depuis 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 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 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 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 du rendement	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des coûts 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 coûts 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 coûts de gestion de placement.
Portée : Seuil Cible Maximum	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB 42 bps après déduction des coûts 84 bps après déduction des coûts	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB 42 bps après déduction des coûts 84 bps après déduction des coûts	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB 42 bps après déduction des coûts 75 bps après déduction des coûts

Rémunération indirecte

	Participation au régime à risques partagés du service public	Avantages sociaux et avantages après la retraite	Avantages accessoires
Admissibilité	Personnel à plein temps	Personnel à plein temps	Personnel à plein temps
Objectifs	Favoriser le maintien en poste à long terme en récompensant la durée du service et en contribuant au revenu après la retraite.	Fournir aide et sécurité aux employés et à leur famille afin qu'ils puissent se concentrer sur leurs responsabilités professionnelles et réaliser la mission de l'entreprise.	Proposer un nombre limité d'avantages qui complètent la rémunération totale, y compris le stationnement et une allocation de dépenses de santé.

Discussion sur la rémunération et analyse

Gouvernance en matière de rémunération

Le Conseil d'administration est responsable de la surveillance des principes, des politiques et des programmes de rémunération de la SGPNB. Il approuve le programme de rémunération et les primes, y compris la rémunération du président et chef de la direction, d'après les 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.

Il est constitué de trois administrateurs et du président du Conseil, *nommé d'office*. Il se réunit au moins trois fois par année et a parfois recours à des conseillers externes en ressources humaines pour remplir son mandat.

Pour connaître le mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération :

http://nbimc.com/fr/gouvernance/gouvernance_dentreprise/comite_des_ressources_humaines_et_de_la_remuneration

Les principales responsabilités du Comité sont les suivantes :

- Participer à l'évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction, y compris l'établissement de buts et d'objectifs mesurables, et formuler des recommandations concernant les ententes de rémunération, y compris les primes de rendement.
- Élaborer des 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.
- Superviser les changements à apporter à l'échelle de rémunération concurrentielle, aux systèmes de prime de rendement, aux programmes d'avantages sociaux des employés et aux politiques opérationnelles sur les déplacements et les dépenses.
- Recommander des changements à apporter à la structure de l'organisation, à la nomination des dirigeants, aux descriptions de poste et aux dispositions concernant la cessation d'emploi d'un membre de la direction.
- Étudier des initiatives de la SGPNB en matière de leadership et des plans de relève pour les employés clés.
- Approuver un plan stratégique de ressources humaines à long terme prévoyant des stratégies et des politiques susceptibles d'attirer et de retenir des employés compétents.
- Examiner les primes destinées aux employés admissibles et formuler des recommandations au Conseil d'administration.

Conseil indépendant

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se 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 représentatif du 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 effectuée par des spécialistes et les utilise pour s'assurer que les tendances font l'objet d'une surveillance régulière et qu'elles sont isolées et signalées au comité des ressources humaines et de la rémunération.

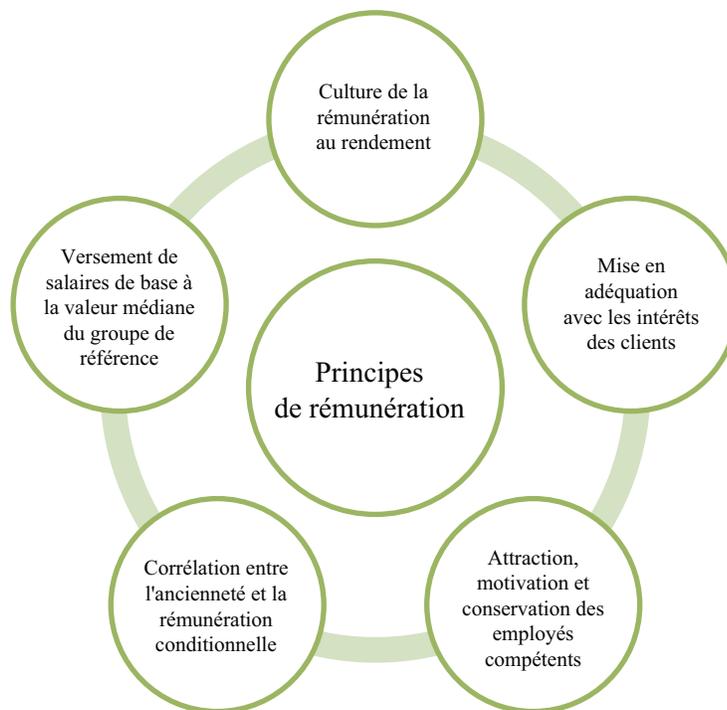
Principes de rémunération de la Société

La SGPNB a la conviction que les employés sont la base du bon fonctionnement de la Société et s'engagent à leur assurer un milieu de travail positif et une rémunération stimulante. Elle estime également que la réalisation de sa mission sera facilitée si elle met en adéquation les intérêts des employés et ceux de la Société.

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 personnes très compétentes.
- 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.
- Renforcer 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 :



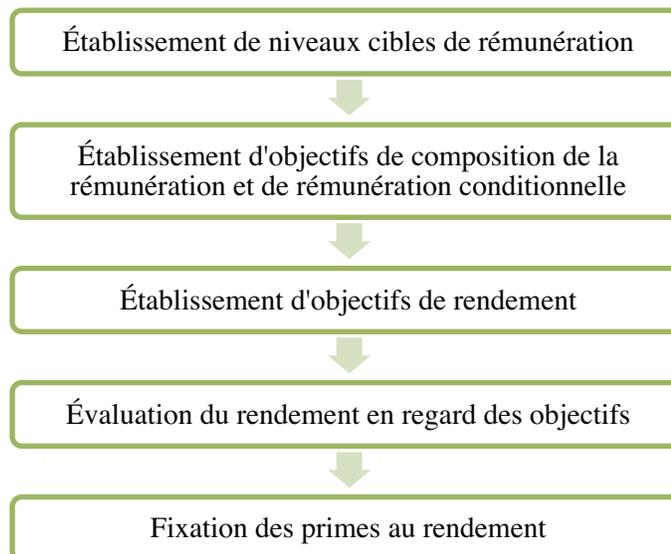
Gestion des risques liés à la rémunération

En 2011, le Conseil d'administration et le Comité des ressources humaines et de la rémunération ont demandé à Deloitte and 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 découlant de 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 <http://nbimc.com/uploads/CompAssessmentf.pdf>.

Décisions en matière de rémunération

La procédure annuelle de détermination des rémunérations comprend les étapes suivantes :



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. Un conseiller indépendant en matière de rémunération est périodiquement invité à procéder à 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 comprend le salaire de base, les avantages sociaux et, pour les employés concernés, les primes de rendement. Sa composition varie selon le poste et l'ancienneté, en fonction de la capacité de l'employé d'influencer le rendement. Pour la déterminer, on tient compte des pratiques en vigueur dans le secteur et des principes de rémunération de la SGPNB, notamment de la correspondance avec les intérêts des clients. Pour décourager la prise de risques à court terme, une partie importante des primes de rendement portent sur un cycle de quatre années.

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 rendement opérationnel et de stratégie de placement. 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 du rendement en regard des objectifs

Le rendement de la Société est évalué en fonction des objectifs fixés plus tôt au cours de l'exercice. Les rendements réels (après inflation), les rendements nominaux des placements et les autres principaux indicateurs de rendement font l'objet d'une évaluation quantitative par rapport aux objectifs, tandis que cette même évaluation est de nature quantitative et qualitative pour les mesures clés du plan d'entreprise qui ont été exécutées. Le président et chef de la direction présente au comité des ressources humaines et de la rémunération des recommandations quant aux facteurs à retenir pour évaluer la réalisation de chacun des éléments du plan.

Détermination des primes de rendement

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération soumet à l'approbation du Conseil d'administration le montant de la rémunération au rendement du président et chef de la direction et le facteur de pondération global à utiliser en fonction des évaluations mentionnées ci-dessus. Le président et chef de la direction ne prend pas part à cette discussion. Il 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 24. 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.

Pour assurer sa concordance avec les principes de rémunération énoncés ci-dessus, le programme de rémunération a été élaboré par le comité des ressources humaines et de la rémunération avec l'aide d'un consultant indépendant. Les augmentations font l'objet d'évaluations périodiques réalisées par des consultants externes et des sondages externes des pairs du domaine des régimes de retraite institutionnels.

Salaires et avantages sociaux

Le salaire de base est déterminé selon un barème salarial pour chaque poste, après la reconnaissance des responsabilités propres au poste. Les avantages sociaux accordés par la SGPNB à ses employés à plein temps comprennent les vacances et congés de maladie, 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 a accordé une allocation de retraite aux employés embauchés avant le 1^{er} septembre 2011. Cette allocation fait l'objet d'une période d'acquisition des droits d'au moins cinq années de service et équivaut à cinq jours de paye pour chaque année complète d'emploi continu à concurrence de cent vingt-cinq jours de travail. Le calcul s'effectue sur le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi. Le Conseil d'administration a mis fin à cette mesure au 30 avril 2013. Les prestations constituées, correspondant à près de 842 000 \$, ont été versées au cours de l'exercice financier actuel.

Auparavant, tous les employés participaient au régime de pension créé en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (LPRSP). La pension prévue au départ à la retraite équivalait, pour l'année de la retraite, à 1,3 % de la moyenne annuelle des cinq années consécutives du salaire le plus élevé, à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP »), plus, pour l'année de la retraite et les deux années précédentes, à 2 % du montant dépassant la moyenne annuelle des cinq années consécutives du salaire le plus élevé dépassant le MGAP moyen annuel, multipliés par les années de service ouvrant droit à pension. Le régime a été intégré au Régime de pensions du Canada à l'âge de 65 ans et a été indexé sur l'inflation jusqu'à un maximum de 5 %. Une période d'acquisition des droits de cinq années est prévue. Les prestations accumulées en vertu de la LPRSP jusqu'au 1^{er} janvier 2014 ont été converties en prestations de base garanties par le gouvernement en vertu du RRPSP.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, tous les employés à plein temps cotisent au régime à risques partagés des services publics (RRPSP). Le RRPSP assure, au départ à la retraite, une pension équivalente à 1,4 % de la rémunération annualisée pouvant aller jusqu'au MGAP pour chaque année ou partie d'année, plus 2 % de la rémunération annualisée dépassant le MGAP. Le régime prévoit un facteur de réduction pour retraite anticipée dans le cas de départs à la retraite avant 65 ans. L'indexation dépend du rendement du RRPSP, au sens de la politique de financement du RRPSP.

Système de prime annuelle

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 au moins six mois.

Le système de primes annuelles est calculé au pro rata du salaire, pondéré de manière à refléter le rôle et les conséquences du poste quant à la réalisation des objectifs du plan d'affaires de la Société. Ses éléments se basent sur une évaluation quantitative du rendement des placements et les accomplissements individuels. Le rendement des placements correspond au total des rendements des placements à valeur nette ajoutée des fonds sur un an et sur quatre ans, calculé par rapport à un objectif annuel fixé par le Conseil d'administration. Le rendement net de la valeur ajoutée représente le rendement de placement brut qui dépasse le rendement cible après déduction de tous les coûts de gestion. Lors des précédents exercices, le total des rendements des placements à valeur nette ajoutée des fonds pris en compte pour calculer les primes annuelles excluait les placements dans les marchés privés effectués au cours de la dernière période de cinq ans afin de mieux représenter la nature à long terme de la classe d'actifs. Au cours de l'exercice financier 2012-2013, la SGPNB a abandonné cette mesure pour suivre les récentes modifications apportées aux normes comptables et tenir compte de la plus grande maturité du portefeuille d'actions privées de la SGPNB. Les résultats de placement annuels ont une pondération relativement inférieure à ceux sur quatre ans afin de souligner l'importance de la cohérence sur une période plus longue et de favoriser la rétention du personnel.

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 la collaboration dans ces classes d'actifs. Le personnel de placement constitue une des trois équipes qui se concentrent sur les classes d'actifs que sont le revenu fixe, les actions et les marchés privés. Le président et chef de la direction 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 établis 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.

Systèmes de primes à long terme

La SGPNB dispose également d'un système de primes à long terme pour le personnel de placements et de recherche sur l'investissement ainsi que pour le chef des finances, si toutefois ils travaillent depuis au moins quatre ans pour la Société. 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.

Impact du rendement de l'exercice financier 2013-2014

L'exercice financier 2013-2014 a été une année faste pour le programme de placements de la SGPNB, ainsi que le démontrent plusieurs mesures d'évaluation du rendement annuel et à long terme sur quatre ans :

- Le **rendement réel** total du fonds de la SGPNB (ajusté en fonction de l'inflation) s'est élevé à 12,3 % au cours de l'exercice financier 2013-2014. Tout comme le rendement réel annualisé sur quatre ans de 7,5 % et le rendement réel de 5,2 % depuis la création de la Société, il reste bien supérieur au rendement à long terme de 4 % exigé par le Conseil d'administration.
- Pour ce même exercice, le **rendement nominal** global est de 13,5 %, ce qui représente des gains bruts de 1,4 milliard de dollars pour l'ensemble du programme de placement. À la fin de la période, le rendement annualisé à plus long terme sur quatre ans s'élevait à 9,5 %, ce qui donne un total de 3,6 milliards de dollars en gains d'intérêt.
- Les **rendements relatifs (déduction faite de tous les coûts)** dépassaient de 0,45 % les rendements cibles fixés par la politique de placement. Ces rendements supérieurs ont produit des gains de placement actifs supplémentaires de 49,2 millions pour l'exercice et ont porté le total de gains supplémentaires sur quatre ans à 150,6 millions de dollars.

Si l'on exclut celle des administrateurs (voir p. 33), la rémunération est la suivante pour l'exercice financier :

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	Exercice 2014	Exercice 2013
Salaires et avantages sociaux	5 226,9 \$	4 574,4 \$
Primes de rendement :		
Primes annuelles : rendement relatif net des placements	338,9 \$	564,8 \$
Primes annuelles : rendement individuel	764,8	345,3
Total des primes annuelles	1 103,7	910,1
Primes à long terme	1 090,9	818,7
Total, primes de rendement	2 194,6 \$	1 728,8 \$

Salaires et avantages de base

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 et compte tenu de la faiblesse de l'inflation, le Conseil d'administration a approuvé une augmentation du salaire de base de 1,9 %. Il a également approuvé la création d'un poste permanent à plein temps de conseiller en placement dans l'équipe des marchés privés. Cette mesure s'est avérée nécessaire pour gérer la croissance planifiée de l'exposition à cette classe d'actifs.

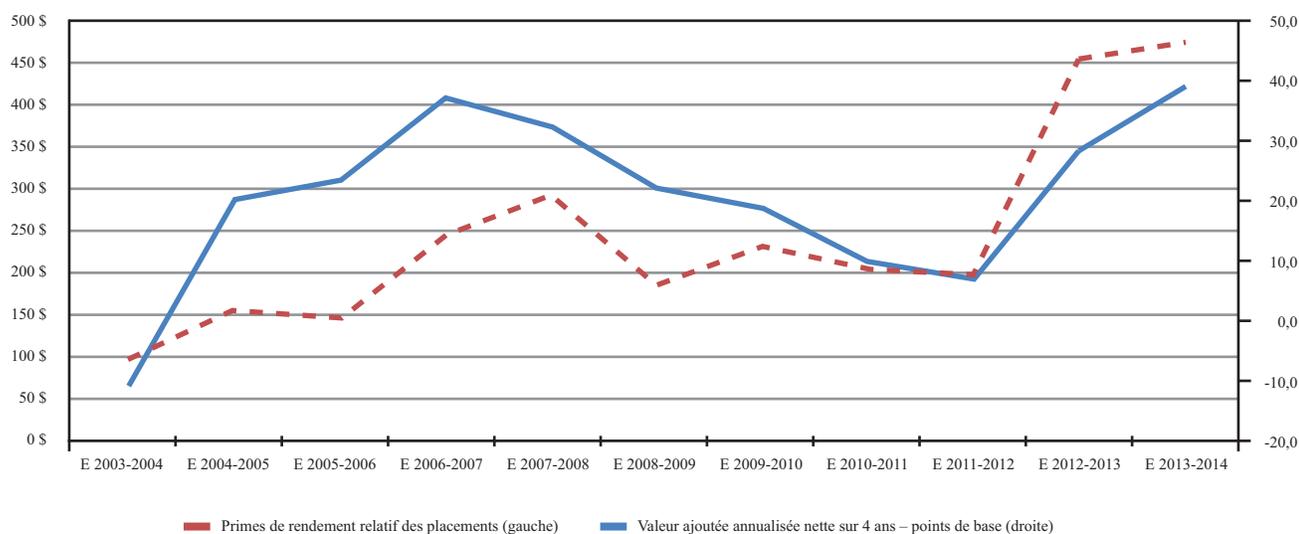
L'information détaillée sur la rémunération du personnel de l'organisation est publiée chaque année, par année civile, par le Bureau du contrôleur du Nouveau-Brunswick dans les Comptes publics.

Rémunération en fonction du rendement des placements

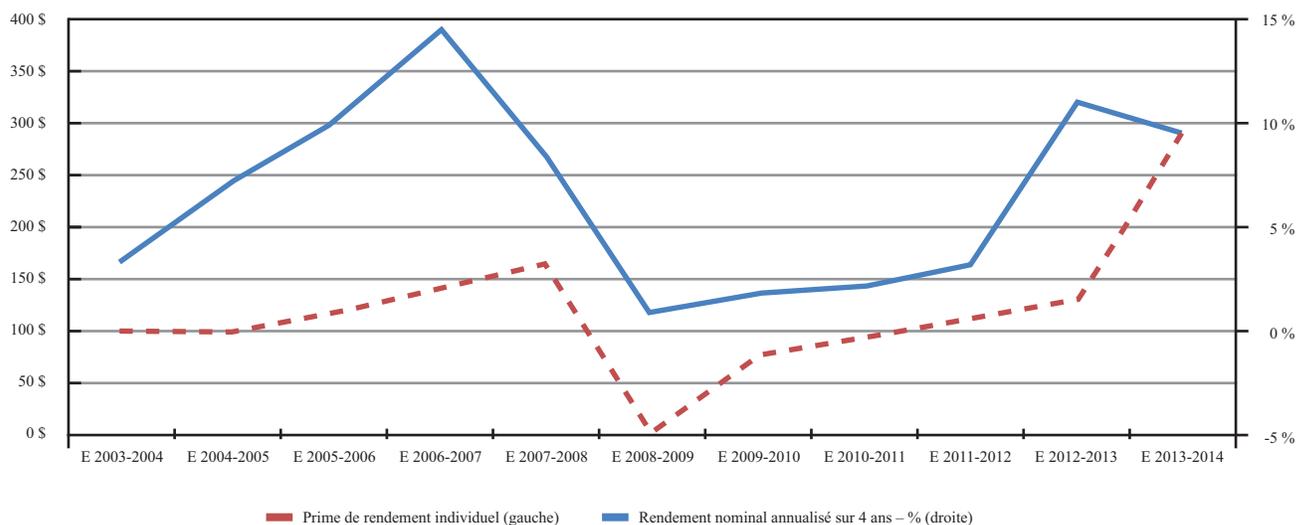
Le principe de rémunération en fonction du rendement vise à encourager la mise en adéquation des intérêts des employés avec ceux des clients, en établissant notamment un bon équilibre entre l'optimisation des rendements à long terme et la réduction des risques. Dans le cadre de la rémunération au rendement, le rendement des placements comporte deux catégories : i) les rendements à valeur relative ajoutée à long terme par rapport aux rendements cibles et ii) les rendements nominaux totaux du fonds à long terme et autres réalisations du plan d'entreprise.

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 rendements cibles



ii) Rendements nominaux totaux du fonds à long terme :



Aperçu du système de primes annuelles de rendement

Le montant de 1103,7 \$ correspondant au système de primes annuelles se répartit entre le rendement relatif net sur investissement et la réalisation du plan d'affaires.

Le **système de primes annuelles en lien avec la composante de rendement des placements** s'élevait à 338,9 \$. Un quart de cette composante se base sur la valeur ajoutée sur une année et le reste se base sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur ajoutée sur une année s'élève à 45,3 points de base et à 37,9 points de base pour la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. Un point de base correspond à 1/100e de 1 %.

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 ajoutée nette (points de base)	Pourcentage de l'objectif %
2010-11	21,7	51,7
2011-12	16,8	39,9
2012-13	68,6	163,2
2013-14	45,3	108,1
Annualisée sur quatre ans	37,9	90,2

Le **système de primes annuelles liées aux réalisations du plan d'affaires** s'élève à 764,8 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2014. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,64 approuvé par le Conseil d'administration, comparativement à 1,45 pour l'exercice terminé le 31 mars 2013.

La composante individuelle du système de primes est fondée sur la concrétisation des résultats fixés par le plan d'affaires. Le plan d'affaires annuel comporte des indicateurs de rendement clé ainsi que des prévisions de mesures et d'initiatives prévues axées sur les cinq objectifs principaux de la mission de la Société (voir page 2). Le Conseil établit une pondération pour chaque objectif clé au début de chaque exercice. Cette pondération exprime les directives données aux cadres de direction quant à la priorité des activités de mises en œuvre du plan d'affaires.

L'objectif de rendement réel à long terme de 4 % (ajusté en fonction de l'inflation) fixé par l'actuaire indépendant des régimes de pension à prestations déterminées avec contrôle des risques correspondait à l'objectif primaire de rendement des placements de la SGPNB pour l'exercice financier 2013-2014 et donc, au pourcentage le plus élevé de la pondération. Comme nous l'avons mentionné plus haut, le rendement réel global du fonds s'élève à 12,35 % pour l'exercice financier 2013-2014, ce qui donne un rendement annualisé de 7,56 % sur une période de quatre années et surtout, un taux de 5,23 % par année depuis la création de la SGPNB en 1996.

Objectifs principaux	Pondération pour l'exercice 2014	Résultat
Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.	25 %	Supérieur aux attentes
Dépasser les objectifs de placement à long terme des clients grâce à une répartition prudente des actifs et à des stratégies de gestion des risques.	45 %	Supérieur aux attentes
Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes de la gestion de placements expérimentés et compétents.	10 %	Supérieur aux attentes
Renforcer et étendre les relations avec les parties intéressées.	10 %	Supérieur aux attentes
Préconiser des solutions de technologie de l'information rentables et efficaces.	10 %	Correspondant aux attentes

En fixant ce facteur de réalisation, le Conseil d'administration a pris en compte les indicateurs de rendement clé associés à chacun des cinq objectifs principaux de la mission de la Société (voir la page précédente) ainsi que les réalisations suivantes :

Objectifs principaux	Exercice financier 2013-2014 Réalisation du plan d'entreprise
----------------------	--

Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.

	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction efficace aux changements découlant du projet de loi 11 du gouvernement sur la <i>Loi concernant la pension de retraite au titre de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics</i> et aux directives associées. • Signature d'une entente de cinq ans visant à apporter une expertise en matière de placements institutionnels au Conseil de fiduciaires du régime à risques partagés des services publics, lors de la transition du rôle de fiduciaire et de gestionnaire de placement de la SGPNB des actifs du régime de pension précédent. • Participation active au Groupe de travail sur la gouvernance des régimes de retraite créé par le gouvernement pour examiner les améliorations à apporter aux pratiques après l'adoption de modèles de régime à risques partagés par la province. • Mise en application de toutes les recommandations sur le rendement de la SGPNB adressées au ministre dans le rapport publié par KPA Advisory Services. • Signature d'ententes pour deux nouveaux mandats de gestion des placements, représentant un ajout de 507 millions de dollars en actifs gérés au 31 mars 2014 et de 10 millions pour l'exercice 2014-2015. • Réalisation d'une séance d'orientation à l'intention d'un nouvel administrateur. • Préparation d'un examen approfondi des risques présenté lors de la journée de formation du Conseil d'administration en septembre et comprenant un rapport de contrôle interne des risques encourus par la SGPNB. • Publication sur le site web d'une lettre sur les objectifs de rendement et présentation d'un rapport d'étape dans le rapport annuel 2012-2013 et au Comité des corporations de la Couronne de l'Assemblée législative. • Réalisation ou dépassement des principaux objectifs de rendement au cours de l'exercice financier.
--	--

Objectifs principaux	Exercice financier 2013-2014 Réalisation du plan d'entreprise
-----------------------------	--

Dépasser les objectifs de placement à long terme des clients grâce à une répartition prudente des actifs et à des stratégies de gestion des risques.

	<ul style="list-style-type: none"> • Production de rendements des placements à long terme largement supérieurs aux objectifs fixés tout en contrôlant les risques. • Participation à plusieurs exercices comparatifs de modélisation des classes d'actifs à la demande du ministre et du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick, en collaboration avec deux sociétés d'actuariat-conseil qui mettaient à l'épreuve des recommandations sur la composition d'actifs issue de leurs modèles de conception de régimes à risques partagés. • Amorçage de la création d'un modèle interne pour des régimes à risques partagés incluant des profils de provision dynamiques qui nous permettra d'aider le Conseil de fiduciaires du RRPSP à composer les actifs. • Recherche et entretien de contacts professionnels en vue d'une collaboration concernant les régimes de pension ciblés. • Recherches sur les exigences structurelles, juridiques et fiscales associées à l'expansion des opérations en matière d'immobilier et d'infrastructure à l'échelle mondiale. • Recherches et surveillance dans le cadre d'un portefeuille pilote d'actions publiques à faible volatilité de marchés émergents, incluant la rédaction d'une documentation volumineuse et les démarches d'ouverture de comptes à l'étranger en vue d'échanges. • Lancement du nouveau fonds d'obligations canadiennes à long terme de la SGPNB pour augmenter la gamme de stratégies de placement à revenu fixe offertes aux clients.
--	---

Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes de la gestion de placements expérimentés et compétents.

	<ul style="list-style-type: none"> • Achèvement de la mise en œuvre des changements apportés au système de rémunération approuvé par le Conseil d'administration pour l'exercice 2013-2014. • Présentation d'une mise à jour du plan stratégique pour les ressources humaines du SGPNB, ensuite approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération, et incluant une mise à jour du plan de relève de la direction. • Réalisation de l'enquête bisannuelle sur le milieu de travail pour mesurer la satisfaction des employés et d'enquêtes sur le leadership pour obtenir l'avis des employés sur l'efficacité des dirigeants.
--	--

Renforcer et étendre les relations avec les parties intéressées.

	<ul style="list-style-type: none"> • Obtention, tout au long de l'exercice, de plusieurs engagements de la part des parties intéressées en matière de rendement continu des placements de la SGPNB et pour combattre les répercussions potentielles de la réforme des régimes de retraite menée par le gouvernement. • Rencontre avec l'équipe de haute direction à la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick pour assurer que l'information concernant les points de la réforme des régimes de retraite sur le rôle de gestion des placements de la SGPNB et les affaires en cours avec les nouveaux clients était adéquatement transmise à cet important organisme de réglementation partenaire. • Communication continue avec la province concernant la mise en place du modèle de régime à risques partagés, incluant des réunions avec le Conseil d'administration, le ministre et le personnel du ministère des Finances, ainsi que le Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick.
--	--

Objectifs principaux	Exercice financier 2013-2014 Réalisation du plan d'entreprise
-----------------------------	--

Préconiser des solutions de technologie de l'information efficaces et efficaces.

- Mise en place d'un système amélioré de rendement et d'attribution des placements.
- Test exhaustif de compatibilité de toutes les applications avec Office 2010.
- Mise à niveau de l'ensemble de l'équipement des serveurs des installations principales et de sauvegarde afin d'assurer une redondance continue du système.
- Évaluation annuelle de la sécurité du système et de la sécurité de l'installation sans fil effectuée par des consultants TI indépendants. Mise en place d'une méthode d'identification à deux facteurs qui renforce la sécurité de l'ensemble de l'équipement mobile.
- Publication d'une version de l'application maison, extensible pour les nouveaux clients, qui permet de produire le rapport quotidien de gestion interne utilisé par les professionnels de l'équipe de placement.
- Dépassement de l'objectif de disponibilité des systèmes TI, qui est de 99 %.

Aperçu du système de primes à long terme

La composante à long terme du système de primes s'élève à 1090,9 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2014. Un quart de cette composante se base sur la valeur ajoutée sur une année et le reste se base sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur ajoutée sur une année s'élève à 45,3 points de base et à 46,9 points de base pour la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans.

Les résultats du système de primes à long terme s'écartent de ceux des exercices 2010-2011 et 2011-2012 qui ont connu l'ajustement des actions privées évoqué plus haut.

Le tableau synoptique des valeurs ajoutées sur une année ci-dessous sert à définir la valeur nette ajoutée cumulée sur quatre ans aux fins du système de primes à long terme :

	Une année	
	Valeur ajoutée nette (points de base)	Pourcentage de l'objectif %
2010-2011	32,5	77,4
2011-2012	41,2	98,0
2012-2013	68,6	163,2
2013-2014	45,3	108,1
Annualisée sur quatre ans	46,9	111,7

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est établie dans les règlements de la Société et fait état d'une provision annuelle pour le président du conseil et d'une indemnité journalière pour présence aux réunions et temps de préparation. Les administrateurs 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 autres dépenses comme l'utilisation d'une automobile en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

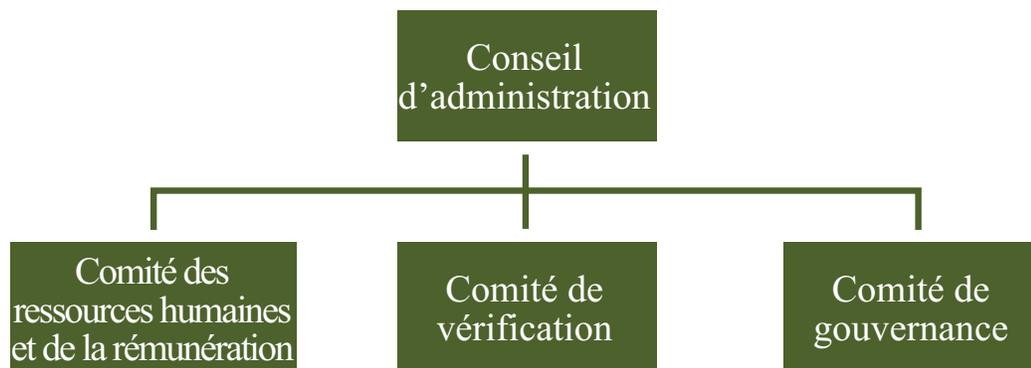
Le coût de fonctionnement du Conseil d'administration pour l'année terminée le 31 mars 2014, y compris les allocations journalières, s'élevait à 87,3 \$ (132,9 \$ au 31 mars 2013), plus le remboursement des frais de transport et d'hébergement de 16,3 \$ (13,8 \$ au 31 mars 2013).

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. Plus récemment, soit en octobre 2013, elle a été invitée par le comité pour présenter et exposer ses objectifs et son rendement pour les exercices financiers 2011-2012 et 2012-2013.

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

Le Conseil d'administration est chargé de gérer la 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 2013-2014 :

Administrateur nommé ¹	Conseil d'administration	Comité de vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Michael Walton	5/6	3/4	3/4	4/4
Wiktor Askanas	6/6	4/4	2/2	4/4
Joel Attis ³	2/2	s.o.	1/1	1/2
Patricia LeBlanc-Bird ²	5/5	2/3	s.o.	s.o.
Ronald Maloney	6/6	s.o.	s.o.	3/4
Cathy Rignanesi	6/6	4/4	4/4	s.o.
Richard Speight	6/6	s.o.	4/4	s.o.
Reno Thériault	6/6	s.o.	2/2	4/4

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 nommé le 1^{er} mai 2013.

³ mandat terminé en août 2013.

Le programme d'orientation des administrateurs aide les nouveaux membres du conseil à comprendre le mandat et les parties intéressées de la SGPNB. Il s'attache principalement à expliquer les rôles et responsabilités du Conseil d'administration et de ses comités. Il détaille également la structure organisationnelle de la SGPNB, présente l'équipe de direction et donne un aperçu des industries des retraites et des placements.

La formation continue des administrateurs prévoit la prise de connaissance de nouvelles et d'articles d'intérêt ainsi qu'un programme de séances de formation. Ces séances consistent en une journée entière d'étude du cadre de gestion des risques de l'entreprise comprenant un exercice d'évaluation des risques, des comptes rendus périodiques des activités du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite touchant la SGPNB ainsi qu'une étude de la version définitive de la politique de financement du RRPSP et des tests de gestion du risque et ses répercussions sur la création de la politique de placement.

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

- Approbation de l'adoption d'une stratégie d'obligations canadiennes à long terme à la structure actuelle de fonds communs et des modifications inhérentes apportées aux énoncés de la politique de placement pour ces fonds;
- Examen et signature d'une entente visant le transfert des actifs et indemnités fiduciaires à la province afin de transférer les responsabilités de fiduciaire de la CRSP à un tout nouveau Conseil de fiduciaires lors de la conversion du LPRSP en régime à risques partagés;
- Approbation du plan d'affaires annuel pour l'exercice financier 2013-2014;
- Approbation du budget annuel pour l'exercice financier 2014-2015.

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 réaliser la vérification des états financiers annuels.

Chaque année, le Comité évalue son efficacité à la lumière de son mandat pour s'assurer de s'être acquitté de ses responsabilités.

Points saillants de l'exercice financier 2013-2014

Conformément à son mandat, le Comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice financier 2013-2014 :

- Examen des états financiers annuels vérifiés des caisses de retraite des enseignants et des juges, du fonds en fiducie à participation unitaire de la SGPNB et de SGPNB pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 et recommandation pour son approbation par le Conseil d'administration;
- Examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux Global Investment Performance Standards pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 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 2014 et approbation du communiqué de presse sur le contenu financier et les gains réalisés;
- Examen à des fins internes des états financiers trimestriels non vérifiés des caisses de retraite, des fonds en fiducie à participation unitaire et de la SGPNB ainsi que des agréments des gestionnaires pour tout ce qui concerne les changements apportés aux politiques comptables, les estimations comptables d'importance, les erreurs, les failles importantes des contrôles internes en matière de déclaration financière, les fraudes ou actions illégales et les événements qui s'en sont suivis;
- Examen du communiqué financier du mi-exercice et recommandation pour approbation par le Conseil d'administration;
- Réception des états financiers vérifiés de l'exercice terminé le 31 mars 2013 pour une filiale détenue entièrement par le Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB;
- Examen des rapports trimestriels de la direction concernant la conversion de la publication de l'information financière des caisses de retraite et des fonds en fiducie à participation unitaire aux Normes internationales d'information financière, y compris la décision d'adopter rapidement ces normes dès la reprise d'une vérification externe des états financiers du fonds à participation unitaire;
- Approbation de l'embauche d'un vérificateur externe, du plan de vérification, du calendrier, de la dotation et des coûts pour l'année terminée le 31 mars 2014 et approbation préalable des tâches sans lien avec la vérification, des taxes et des autres services du vérificateur externe conformément à la politique de préapprobation du Comité de vérification pour les services de vérification et autres;
- Examen du rapport des constatations du vérificateur externe pour l'exercice terminé le 31 mars 2014 et obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe;
- Avec l'aide des membres du Comité et du personnel des finances, évaluation de la qualité de la vérification externe et rencontre avec le vérificateur externe pour examiner les résultats de son travail;
- Approbation du budget et du plan annuel du vérificateur interne pour l'exercice qui se termine le 31 mars 2015;
- Réception des recommandations de la vérification interne et des réponses de la direction à deux vérifications internes : les calculs sur tableur ou par l'utilisateur final et les rapports du conseil.

- Examen du rapport de suivi de septembre 2013 du vérificateur interne sur les réponses de la direction aux recommandations de la vérification interne;
- Rencontre trimestrielle séparée avec, respectivement, le vérificateur externe, le vérificateur interne et la direction;
- Surveillance des indicateurs de rendement clé pour la direction concernant la prompt application de toutes les recommandations des vérificateurs externe et interne;
- Aide apportée pour déterminer les risques résiduels en tenant compte des contrôles internes clés à la suite d'un examen complet par le Conseil des risques intrinsèques aux affaires de la Société;
- Examen annuel du cadre de gestion des risques de l'entreprise;
- Examen de la représentation graphique trimestrielle de la couverture des risques, fondée sur les examens indépendants des secteurs de risque pour confirmer que les risques clés reçoivent toute l'attention requise;
- Examen d'une grille des risques trimestrielle montrant les tendances dans les principaux secteurs de risque;
- Examen du rapport de la direction sur l'évaluation annuelle des principaux risques de fraude;
- Réception d'un compte rendu sur le plan stratégique quinquennal des TI et d'un rapport de situation;
- Examen des politiques d'évaluation des placements en titres et approbation de la recommandation de la direction en faveur d'une modification de la politique comptable des fonds en fiducie à participation unitaire afin de mesurer les instruments financiers à partir des cours d'achat ou de vente pour fixer la valeur courante davantage en conformité avec la provision de déclaration de fiducie lors de l'achat et du rachat des unités;
- Réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire;
- Réception d'un rapport trimestriel sur le recours collectif auquel la SGPNB a participé;
- Examen de la garantie d'assurance des incertitudes et risques d'affaires importants;
- Examen annuel du mandat du Comité et de ses réalisations pour l'année terminée le 31 mars 2014 et établissement d'objectifs pour l'exercice suivant.

Ce rapport a été approuvé par les membres du Comité de vérification :

C. Rignanesi (présidente), W. Askanas, P. LeBlanc-Bird, D. Murphy, M. Walton (nommé d'office).

Rapport du Comité de gouvernance

Chaque année, le Comité de gouvernance examine le mandat du Conseil d'administration et de chaque comité, toutes les politiques du Conseil et les Lignes directrices pour la nomination des nouveaux administrateurs afin de déterminer qu'ils respectent l'évolution des pratiques exemplaires de la Société. Le Comité 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, en plus d'animer le processus bisannuel d'autoévaluation du Conseil d'administration.

Chaque année, le Comité évalue sa propre efficacité à la lumière de son mandat pour s'assurer de s'être acquitté de ses responsabilités.

**Points saillants de
l'exercice financier
2013-2014**

Conformément à son mandat, le Comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice financier 2013-2014 :

- Établissement des objectifs du Conseil d'administration pour l'exercice 2013-2014;
- Recommandation en vue de la nomination d'un nouvel administrateur au Comité de vérification et d'un nouveau président au Comité des ressources humaines et de la rémunération;
- Examen du programme d'orientation et de formation des administrateurs et du plan de formation du Conseil d'administration pour l'exercice 2013-2014;
- Examen des rapports trimestriels du code de déontologie et de conduite des affaires;
- Réception d'un rapport trimestriel sur les progrès dans la poursuite des objectifs établis par le Conseil pour améliorer sa gouvernance et découlant du processus d'autoévaluation du Conseil et des Comités de 2011;
- Examen de la gouvernance de filiales et de sociétés de portefeuille apparentées par rapport aux pratiques d'organismes de placement semblables;
- Examen de rapports trimestriels concernant les recommandations provenant d'un examen externe du rendement de la SGPNB et présentés au ministre des Finances dans le cadre de l'examen structurel par le gouvernement;
- Examen annuel du mandat et de l'efficacité du Comité de gouvernance;
- Réception d'une présentation sur le projet de loi 60 *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue*;
- Examen et approbation d'un nouveau format de présentation des rapports des équipes de placement destinés au Conseil;
- Surveillance de l'information accessible au public concernant les efforts du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du secteur public au Nouveau-Brunswick visant à instaurer un modèle de régime de retraite à risques partagés;
- Création d'un Comité spécial sur la réforme des régimes de retraite pour traiter de sujets découlant de la conversion planifiée du LPRSP en un régime à risques partagés; ce Comité a remis au ministre un plan initial de transition en vue du transfert des responsabilités fiduciaires, et a étudié une nouvelle entente de gestion des placements;
- Examen de la stratégie de communication incluant une politique publique;
- Réception d'un document de travail sur l'évolution possible des services de pension après la conversion des régimes de prestations déterminées en régimes à risques partagés;
- Examen du rapport annuel du Code de déontologie et de conduite des affaires au 31 mars 2014 pour les employés et les administrateurs;
- Lancement d'une procédure annuelle de signature du cadre de gestion des risques de l'entreprise;
- 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 2014;
- Examen du projet de plan et de divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le rapport annuel de l'exercice 2013-2014 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), W. Askanas, J. Garbutt (nommé d'office), C. Rignanesi, R. Thériault, M. Walton (nommé d'office)

Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines 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, en plus de veiller au respect par la direction des lois et règlements en matière d'emploi.

Chaque année, le Comité évalue son efficacité à la lumière de son mandat pour s'assurer de s'être acquitté de ses responsabilités.

Points saillants de l'exercice financier 2013-2014

Conformément à son mandat, le Comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice financier 2013-2014 :

- Examen des activités du Comité liées à son mandat;
- Établissement des objectifs du Comité pour l'exercice 2013-2014 et examen des réalisations;
- Recommandation adressée au Conseil d'administration de faire passer de 3,5 % à 5 % l'objectif du système de primes pour les actions privées et les stratégies de rendement absolu à partir de l'exercice financier 2014-2015;
- Examen des pondérations individuelles du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2013-2014 de la SGPNB et recommandation pour son approbation par le Conseil d'administration;
- 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;
- Après une journée de préparation prévue par la politique de rémunération du Conseil, recommandation qu'on accorde deux journées compte tenu de la quantité de documents devant être examinée par le Comité de vérification;
- 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;
- Examen de la politique sur les déplacements et les dépenses des administrateurs et recommandation pour son approbation par le Conseil d'administration;
- Réception de l'attestation trimestrielle de la direction concernant la conformité réglementaire à diverses exigences imposées par la loi;
- Examen des résultats de la Société pour l'exercice 2013-2014 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 de la Société par rapport aux objectifs annuels;
- Examen et approbation l'ensemble des primes pour l'exercice financier 2013-2014;
- Examen de la section « Discussion sur la rémunération et analyse » du rapport annuel 2013-2014, 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 :

R. Thériault (président), W. Askanas, R. Maloney, M. Walton (nommé d'office)

Activités communautaires des employés

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

Œuvres de bienfaisance locales

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. Également durant cette période, chaque bénévole a consacré plus de 45 heures à 41 organisations à but non lucratif. D'autres initiatives internes de financement ont permis de contribuer à trois causes caritatives supplémentaires.

Dans un registre plus intimiste, la SGPNB a décerné le titre de bénévole de l'année à quatre personnes, soit M. M. Hunter, M. M. MacPherson, M. S. Bishop et M. T. McBride, pour leur travail impressionnant sur le plan communauté. Nous avons également été ravis de souligner le travail accompli durant l'année par les équipes de la Société, soit l'équipe « Aux quilles pour les enfants » (Grands Frères Grandes Sœurs du Canada) et l'équipe « La Course à la vie CIBC ».

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

Relations avec l'industrie des placements

Partout au Canada, les professionnels de l'investissement de la SGPNB sont considérés comme des ressources constructives dans le cadre de leur participation à des Conseils d'administration ou à des Comités exécutifs du secteur des placements. Voici quelques-uns des organismes auxquelles la direction de la SGPNB a participé activement à ce titre au cours du dernier exercice :

- Association canadienne des gestionnaires de caisses de retraite
- Coalition canadienne pour une bonne gouvernance
- Comité de l'indice S&P/TSX canadien
- CFA Society Atlantic Canada
- Comité de placements de l'Université du Nouveau-Brunswick
- Université de Moncton – Comité de placements
- Fredericton Community Foundation Investment Committee

Communications et obligation de rendre compte

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

À titre de gestionnaire de placements et de fiduciaire de caisses de retraite, 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, en lui présentant un rapport annuel et un budget annuel, en plus des rapports de rendement trimestriels.

En qualité de gestionnaire de placements pour d'autres fonds du secteur public, la SGPNB doit également rendre compte du rendement aux organismes de gouvernance respectifs.

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

- Conseil de fiduciaires du RRPSP;
- Comité pour la pension – NBTA/AEFNB;
- Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB);
- Bulletins d'information Écho de la LPRE (conjointement avec le Bureau des ressources humaines);
- Communiqués annuels et semestriels sur les résultats financiers;
- <http://www.nbimc.com>

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

Conformément à l'article 18 – Rapport concernant les divulgations de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, nous déclarons par la présente que, pour l'exercice financier 2013-2014 :

- 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;
- aucune enquête n'a été ouverte à la suite d'allégations.

Rendement des fonds en fiducie à participation unitaire

Le tableau suivant indique le rendement précis et le rendement cible de chaque fonds en fiducie à participation unitaire pour la période indiquée au 31 mars 2014 :

Fonds en fiducie à participation unitaire	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création ¹ %
Fonds d'obligations nominales de la SGPNB	0,65	2,38	4,82	4,97	4,81	5,22	5,78
Rendement cible	0,25	2,04	4,58	4,70	4,08	4,90	5,62
Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB	2,21	4,24					4,79
Rendement cible	2,26	4,27					4,42
Fonds d'obligations à long terme canadiennes de la SGPNB							0,62
Rendement cible							1,14
Fonds de valeurs à revenu fixe du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	1,15	3,02	5,12	5,45	4,66	6,00	6,83
Rendement cible	0,25	2,04	4,58	4,70	4,08	4,90	5,62
Fonds de titres du marché monétaire de la SGPNB	1,35	1,41	1,39	1,32	1,33	2,37	3,10
Rendement cible	1,00	1,01	0,99	0,93	0,81	2,02	2,79
Fonds d'investissement des étudiants de la SGPNB	8,44	6,83	4,00	5,89	8,67	7,23	7,43
Rendement cible	7,93	6,60	4,07	5,77	8,24	6,79	7,16
Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB	16,29	11,65	4,12	7,68	13,55	8,85	6,92
Rendement cible	15,97	10,93	3,55	7,53	13,71	8,29	6,58
Fonds d'actions canadiennes à faible volatilité de la SGPNB	17,96						16,80
Rendement cible	15,97						12,54
Fonds d'actions canadiennes externes de la SGPNB	18,87	12,62	5,27	8,65	14,77	9,49	11,85
Rendement cible	15,97	10,93	3,55	7,53	13,71	8,29	10,69
Fonds lié à l'indice complémentaire S&P/TSX de la SGPNB	17,81	10,66	3,78	9,71	18,61	7,61	7,59
Rendement cible	16,57	10,31	3,58	9,61	18,54	6,83	7,79
Fonds d'actions canadiennes – stratégie active à long terme de la SGPNB	16,51	11,24	3,23	7,06	13,17		3,06
Rendement cible	15,97	10,93	3,55	7,53	13,71		3,35
Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB	34,17	24,26	13,90	12,76	14,83		4,54
Rendement cible	27,67	20,18	11,83	10,31	13,01		3,22
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB	27,66	20,28	11,99	10,49	13,13		3,60
Rendement cible	27,67	20,18	11,83	10,31	13,01		3,22
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB	21,17	19,88					19,93
Rendement cible	27,67	20,18					21,15

Fonds en fiducie à participation unitaire	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création¹ %
Fonds indiciel d'actions américaines de la SGPNB	32,40	23,81	19,67	17,33	17,95		9,51
Rendement cible	32,62	23,95	19,68	17,36	18,02		9,65
Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB	26,67	24,65					23,72
Rendement cible	32,62	23,95					25,06
Fonds de titres indexés sur l'inflation de la SGPNB	(5,90)	(1,86)	3,83	5,53	6,81	6,12	7,87
Rendement cible	(6,02)	(2,05)	3,76	5,42	6,41	5,95	7,68
Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB	2,40	7,13	9,37	11,63	8,48	12,61	12,07
Rendement cible	1,84	5,84	6,31	6,01	5,84	5,97	6,00
Fonds de fiducies de placement immobilier canadiennes de la SGPNB							5,81
Rendement cible							5,78
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB	13,04	14,56	15,23	16,02	23,84		7,65
Rendement cible	12,37	15,66	15,25	16,33	24,98		7,74
Fonds d'investissement en infrastructures de la SGPNB	3,73	5,39	8,04				7,75
Rendement cible	5,00	5,58	5,91				5,79
Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB	6,33	3,42	0,35	(0,34)	(0,25)	2,25	2,47
Rendement cible	1,00	1,01	0,99	0,93	0,81	2,02	2,08
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB	6,78	5,87	5,03	4,34	4,32		3,53
Rendement cible	1,00	1,01	0,99	0,93	0,81		1,07
Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	0,71	22,51	42,26	41,57	34,29	16,64	10,92
Rendement cible	5,00	5,57	5,90	5,69	5,59	9,38	7,25
Fonds d'actions de sociétés fermées de la SGPNB	27,24	18,36	16,46	15,73	8,43		6,32
Rendement cible	29,13	21,40	14,91	13,21	15,11		6,35

¹ Le 1^{er} avril 2008, la SGPNB a fixé des rendements cibles en dollars canadiens pour les actions internationales. Auparavant, ils étaient donnés dans la devise correspondante. Dans le souci de présenter des données comparables pour les rendements et les rendements cibles, la colonne « Depuis la création » donne les rendements au plus tard depuis la première journée d'échange du fonds ou, s'il s'agit d'un fonds international, depuis le 1^{er} avril 2008.