



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

**RAPPORT ANNUEL  
2014-2015**

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

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Michael W. Walton**  
Président du Conseil  
d'administrateurs  
Administrateur

**Wiktör Askanas**  
Vice-président du Conseil  
d'administrateurs  
Administrateur

**Jean-Marc Dupuis**  
Administrateur (membre d'office,  
sans droite de vote)

**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 L'ÉQUIPE DE DIRECTION

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

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

**Mark Holleran, CFA, FRM**  
Vice-président – Actions

**Inge Després**  
Secrétaire de la Société

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

**James Scott, CFA**  
Vice-président – Revenu fixe

**Jon Spinney, CFA**  
Vice-président – Investissement  
quantitatif et recherche appliquée

**Andrea MacDonald, CHRP,  
IPMA-CP**  
Gestionnaire des ressources  
humaines

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

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

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

## MEMBRES DE

Coalition canadienne pour  
UNE BONNE GOUVERNANCE  
LA VOIX DE L'ACTIONNAIRE



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

## TABLE DES MATIÈRES

Points saillants de l'exercice financier 2014-2015 . . . .	1
Profil de la Société . . . . .	2
Mission de la Société . . . . .	2
Vision de la Société . . . . .	3
Valeurs de la Société . . . . .	3
Principes de la SGPNB en matière de placement . . . . .	3
Message du président du conseil . . . . .	4
Lettre du chef de la direction aux parties intéressées . . . . .	6
Commentaires et analyse de la direction . . . . .	9
Actifs gérés . . . . .	9
Objectifs de rendement global des fonds . . . . .	10
Rendement relatif par rapport aux indices . . . . .	11
Rendement par classe d'actif . . . . .	12
Rendement des placements pour la Caisse de retraite des juges . . . . .	15
Coûts de gestion des placements . . . . .	15
Gestion des risques . . . . .	17
Discussion sur la rémunération et analyse . . . . .	19
Gouvernance en matière de rémunération . . . . .	19
Principes de rémunération de la Société . . . . .	21
Gestion des risques liés à la rémunération . . . . .	21
Programme de rémunération . . . . .	23
Impact du rendement de l'exercice financier 2014-2015 . . . . .	24
Gouvernance . . . . .	31
Gouvernance d'entreprise . . . . .	31
Rapports des comités du conseil d'administration . . . . .	33
Rapport du comité de vérification . . . . .	33
Rapport du comité de gouvernance . . . . .	35
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération . . . . .	36
Activités communautaires des employés . . . . .	38
Œuvres de bienfaisance locales . . . . .	38
Relations avec l'industrie des placements . . . . .	38
Communications et obligation de rendre compte . . . . .	39
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public . . . . .	39
Rendement des fonds en fiducie à participation unitaire . . . . .	40
États financiers . . . . .	41
La Caisse du compte de retraite en fiducie des juges de la cour provinciale . . . . .	44
Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick . . . . .	61

# POINTS SAILLANTS DE L'EXERCICE FINANCIER 2014-2015

---

- Notre rendement nominal annuel pour tous les actifs gérés s'est élevé à 14,18 %. Le rendement réel (après prise en compte de l'inflation) était de 12,13 %.
  - Le rendement nominal de la Caisse de retraite des juges, dont la SGPNB est toujours le fiduciaire, a atteint 14,64 % pour un rendement réel de 12,59 %.
- Le rendement global annualisé à long terme des fonds depuis la création de la SGPNB en 1996 a atteint 7,58 %, soit un rendement réel (après inflation) de 5,59 % par année.
- Nous avons continué à obtenir des rendements nominaux dépassant les indices de référence des clients de 0,46 % après déduction de tous les frais de gestion. Ce pourcentage représente environ 56,4 millions de dollars en rendement supplémentaire pour les portefeuilles des clients.
  - Le coefficient des dépenses de gestion de la SGPNB est tombé à 0,14 % au cours de l'exercice.
- À la fin de l'exercice, le total des actifs gérés avait atteint un nouveau record, soit 13 milliards de dollars au 31 mars 2015.
  - Gains nets de 1,629 milliards de dollars issus des activités de placement, au profit de nos clients.
- Le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick a été converti en régime à prestation cible le 1<sup>er</sup> juillet 2014. La SGPNB n'est plus le fiduciaire de la Caisse de retraite des enseignants.

## PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

---

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le gestionnaire de placement de certains régimes de retraite et d'autres fonds du secteur public. 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 ses 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 régimes de retraite gérés;
- joue le rôle de fiduciaire de la Caisse du régime de pension à prestations déterminées 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 13 milliards de dollars au 31 mars 2015.

## 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.*

Objectifs principaux :

- Faire progresser l'efficacité de la gouvernance, de la direction et de l'organisation de la SGPNB.
- Satisfaire les objectifs de placement à long terme des clients grâce à des conseils de placement prudents et à des stratégies de gestion des risques bien exécutées.
- Étendre la portée du service à la clientèle et des activités de soutien de la SGPNB.
- Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes en gestion de placement compétents et expérimentés.
- Renforcer et étendre les efforts de communication et les relations avec les clients et les autres intervenants.
- Préconiser des solutions économiques et efficaces en matière de technologie de l'information, de gestion des données et de communication de l'information aux clients.

## VISION DE LA SOCIÉTÉ

---

*Nous sommes le fournisseur privilégié de services de gestion de placement du secteur public.*

La SGPNB est reconnue par ses clients et ses pairs pour ses pratiques exemplaires dans son domaine.

- Elle est réputée pour concevoir des stratégies visant à dépasser les objectifs de risques et de rendement à long terme de chacun de ses clients.
- Elle procure à ses clients des rendements à valeur ajoutée constante, déduction faite des dépenses, 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 en gestion de placement qui œuvrent depuis longtemps dans le domaine, qui sont hautement qualifiés et 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 concevons et appliquons des stratégies de placement adaptées axées sur les objectifs des clients et les directives en matière de gestion des risques.*

**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 partagent leur savoir-faire en occupant des rôles définis et en coordonnant leurs activités en concordance parfaite avec la réalisation des objectifs de nos clients.*

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

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

**INNOVATION** – *Nous favorisons des stratégies de gestion de placement diversifiées, innovatrices et judicieuses.*

## PRINCIPES DE LA SGPNB EN MATIÈRE DE PLACEMENT

---

La SGPNB exerce ses activités selon certains principes de placement et s'y reporte chaque fois qu'elle conçoit une stratégie en la matière. Ces principes sont 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 aux passifs à long termes, comme ceux relatifs aux régimes de retraites, en raison de leurs caractéristiques à long terme liées à l'inflation.
3. Les nouvelles catégories d'actifs et stratégies sont introduites progressivement afin d'en tirer l'expérience nécessaire et de minimiser les coûts associés à la transition.
4. Les objectifs en matière du risque et/ou du rendement à long terme, et le taux de financement propres à chacun de nos clients influencent considérablement les recommandations et la conception de la composition adéquate de l'actif des fonds gérés de chacun de nos clients.
5. Selon la SGPNB, une gestion active transforme les imperfections du marché en occasions de placement à valeur ajoutée.

# MESSAGE 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 vous présenter le rapport annuel de l'exercice financier 2014-2015, qui marque le terme de notre 19<sup>e</sup> année d'opérations. La SGPNB continue à dépasser les objectifs de placement à long terme de nos clients et à gérer efficacement les multiples changements découlant de la réforme des régimes de retraite amorcée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Un des plus grands changements de l'exercice est le passage d'une gestion basée sur la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* (LPRE) à une gestion du Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB) à la suite d'une décision du gouvernement et de la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick appliquée le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Dans ce cadre, notre responsabilité de fiduciaire pour cette Caisse a laissé la place à un nouveau cadre de fiducie conjointe selon lequel la SGPNB continue à fournir ses services de gestion en vertu d'une entente de placement à long terme.

Le rapport annuel qui suit rend compte par le détail d'un exercice au cours duquel nous avons encore une fois atteint nos objectifs de rendement primaires et secondaires pour i) la Caisse du régime de pension des juges dont le conseil d'administration de la SGPNB est fiduciaire, ii) le Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP) et le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB), tous deux confiés à un nouveau conseil conjoint de fiducie en 2014, et iii) les comptes de portefeuilles spéciaux pour la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick et le fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Tout au long de cet exercice, le conseil d'administration s'est activé à gérer de nombreux dossiers, ainsi qu'il est fait mention au fil de ce rapport. En premier lieu, nous avons le plaisir de présenter notre deuxième rapport annuel sur nos objectifs de rendement de la Société (page 10). Ces objectifs sont définis au début de l'exercice financier, communiqués directement à tous les groupes d'intervenants et affichés sur notre site web ([www.nbimc.com](http://www.nbimc.com)).

L'autoévaluation bisannuelle du conseil et des administrateurs a permis de cerner un certain nombre d'améliorations que nous nous efforcerons d'apporter au cours des deux prochains exercices.

## PLAN STRATÉGIQUE 2015-2020

Au cours de l'exercice, l'examen et l'actualisation de notre plan stratégique ont considérablement mobilisé le conseil. Cet examen est particulièrement utile pour maintenir une plateforme de placements qui dépasse les exigences à long terme de tous nos clients en plus de satisfaire les obligations associées aux nouveaux modèles de régime de nos deux principaux clients. Nous nous sommes particulièrement penchés sur les exigences supplémentaires en matière de service à la clientèle issues de la conversion du RRPSP et du RPENB et de l'ajout de deux récents mandats de placement pour des sociétés publiques. Il est possible de consulter les détails de ce plan stratégique révisé sur notre site web.

## IMPACT DE LA RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE

Les administrateurs et les dirigeants de la SGPNB se sont consacrés sans relâche à faciliter la transition des activités du programme de placements et de gouvernance du RRPSP et du RPENB. Nous sommes ravis à la perspective de continuer à fournir des conseils et des services de gestion dans le cadre de notre entente de gestion des placements à long terme passée avec chacune des parties.

Pour favoriser les activités gouvernementales de conversion des régimes de pension à prestations déterminées en régimes à prestation cible, le ministre des Finances a créé un Groupe de travail sur la gouvernance constitué d'un certain nombre d'intervenants, dont un représentant de la SGPNB chargé de créer des pratiques exemplaires de gouvernance des régimes de retraite favorisant la réalisation des objectifs de gestion prudente et durable des nouveaux régimes. Au cours de l'exercice, la direction de la SGPNB a maintenu sa participation active au Groupe de travail sur la gouvernance en y partageant son expérience en matière de gouvernance et de placements.

Les changements apportés à la gouvernance des régimes de retraite nous ont forcés à modifier le format des commentaires sur le rendement de l'exercice dans notre rapport annuel. Nous cessons de détailler le rendement global consolidé des régimes de retraite que nous gérons pour nous concentrer uniquement sur la Caisse de pension des juges (CRJ) dont la SGPNB reste le fiduciaire. Le RRPSP et le RPENB déclareront leurs propres rendements dans le cadre de leurs activités de communications respectives. En outre, nous donnons de plus amples détails sur le rendement de chacune de nos stratégies d'investissement et de chacun des fonds en fiducie à participation unitaire dans lesquels nos clients ont l'occasion d'investir.

## RECONNAISSANCE DU SERVICE DÉVOUÉ

Je tiens à rappeler l'engagement et le travail de chacun des membres du conseil et de la haute direction au cours de cet exercice marqué par un surcroît d'activité. Cette fois encore, le conseil est très heureux du rendement de la SGPNB, surtout en regard du nombre de changements opérationnels des deux derniers exercices et des difficultés que connaissent encore les marchés financiers mondiaux.

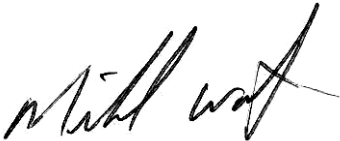
En particulier, je tiens à exprimer toute notre reconnaissance envers Patricia LeBlanc Bird, qui a quitté le conseil en février 2015. Au cours de son mandat, Patricia a aidé la SGPNB à maintenir le cap pendant la tourmente provoquée par les changements exposés dans ce rapport.

Par ailleurs, le mandat de plusieurs administrateurs du conseil venant à expiration au cours du prochain exercice, le conseil a créé un Comité de nomination spécial pour aider notre actionnaire à régler cette situation. Nous sommes persuadés que cette mesure, associée aux *Lignes directrices pour la nomination des nouveaux administrateurs*, favorisera la bonne surveillance et la bonne gouvernance de la SGPNB dans les années à venir.

Au nom du conseil, 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. Nous tirons une grande fierté de l'efficacité démontrée par la Société au cours de la conversion de nos deux principales caisses de retraite vers de nouveaux cadres, d'autant que pendant cette étape, elle a continué à assurer à ces clients les rendements à long terme qu'ils souhaitaient.

À notre avis, ce rapport annuel rend compte en détail des activités de la SGPNB pour l'exercice financier 2014-2015. J'encourage toutefois les nombreuses parties intéressées à poser leurs questions ou à demander des renseignements additionnels à [commentaires@nbimc.com](mailto:commentaires@nbimc.com).

Le tout respectueusement soumis,



Michael Walton  
Président du conseil

Le 8 juin 2015  
Fredericton, au Nouveau-Brunswick

# LETTRE DU CHEF DE LA DIRECTION AUX PARTIES INTÉRESSÉES

---

J'ai le grand plaisir d'annoncer que le programme de placement de la Société a produit de bons rendements au cours de l'exercice financier 2014-2015. Une fois encore, nous avons **dépassé notre objectif primaire en matière de placement, soit donner les résultats supérieurs aux rendements à long terme** demandés par les clients dont nous gérons les actifs, et **notre objectif secondaire consistant à produire des rendements à valeur ajoutée** surpassant les rendements cibles fixés par la politique de placement après déduction de tous les frais de gestion. Nous avons atteint ces résultats dans un contexte encore plus chaotique que les années précédentes, compliqué par la tendance à la baisse des taux d'intérêt, la chute vertigineuse des prix de l'énergie et le renforcement du dollar américain.

Comme le souligne le président du conseil dans sa lettre, l'exercice financier qui vient de s'écouler demeure marqué par le changement. La réforme des régimes de retraite par le gouvernement a entraîné la conversion, au 1<sup>er</sup> juillet 2014, de l'ancien régime de pension prévu par la LPRE en le RPENB. Pendant cet exercice, l'accent a été mis sur cette conversion tout comme sur la transition des responsabilités de fiduciaire du RRPSP qui l'a précédée, avec les stratégies de placement associées. Par exemple, la SGPNB a aidé les fiduciaires du RRPSP et du RPENB à procéder à l'examen complet des actifs et des passifs et a rédigé les plans de transition afférents de leurs stratégies de placement.

La direction de la SGPNB a, comme toujours, assumé ses responsabilités concernant la CRJ. Au cours de l'exercice, nous avons aidé le conseil d'administration de la SGPNB à réviser la politique de placement de la CRJ d'après un rapport mis à jour envoyé par l'actuaire du Régime et à concevoir et appliquer un certain nombre de changements à la stratégie de placement.

La Société a également été capable de procéder à un certain nombre de changements de répartition des actifs de clients dans le cadre du travail accompli sur les politiques de placement évoqué plus haut et à répondre à d'autres exigences en matière de transition afférentes à nos mandats avec la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick et le fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick. Dans plusieurs cas, nous avons su convertir économiquement les actifs en fonction des besoins des clients, ce qui a donné un mode d'application bien plus économique que s'il avait fallu assumer les coûts des échanges dans le cadre traditionnel des marchés.

## EXERCICE 2014-2015

Nous avons le plaisir d'annoncer que le rendement de placement brut de la CRJ, toujours sous la responsabilité fiduciaire de la SGPNB, s'est élevé à 14,64 % pour l'exercice. Ce rendement dépasse de 0,59 % le rendement cible fixé par la politique de placement de la CRJ sans déduction des frais de gestion. Le taux de rendement réel (ajusté en fonction de l'inflation) s'élève à 12,59 %, ce qui dépasse de loin l'exigence actuarielle pour le taux de rendement réel de 4,00 %.

Surtout, le taux de rendement réel annualisé à long terme de la CRJ depuis la création de la SGPNB atteint désormais 5,59 %. Ce rendement réel dépasse largement celui à long terme que l'actuaire indépendant de la Caisse de retraite estime nécessaire pour financer le CRJ. Comme il est mentionné plus haut, nous avons également procédé à un examen des actifs et des passifs de la CRJ, qui nous a amené à conclure qu'il serait prudent de réduire le risque associé au portefeuille vu l'amélioration du taux de financement du régime de pension. Il est possible de consulter les détails de cette politique révisée sur notre site web.

Le rendement total de la valeur ajoutée du portefeuille global des fonds a dépassé de 0,46 % les rendements cibles mixtes fixés par les politiques de placement de nos clients et nos frais de gestion. Ce rendement a fait augmenter les revenus de placements de nos clients d'environ 74 millions de dollars grâce au rendement des opérations de gestion active du portefeuille surclassant les rendements cibles, soit environ 56 millions de gains nets supplémentaires après paiement des 17,3 millions de coûts d'exploitation de la SGPNB et des coûts associés aux tiers fournisseurs de services.

Les actifs nets gérés sont passés de 11,6 milliards pour l'exercice antérieur à 13 milliards de dollars, ce qui constitue un sommet jamais atteint. Cette augmentation des actifs provient des revenus nets des placements (1,629 milliards de dollars) et du montant net des paiements versés aux clients (268 millions de dollars).



## RÉALISATIONS IMPORTANTES

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

- Nous avons respecté les principaux indicateurs de rendement détaillés dans les objectifs de rendement continu de la Société.
  - Comme nous l'avons mentionné, le rendement des placements à long terme a largement dépassé les objectifs de rendement fixés pour les clients du secteur public 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.
- Nous avons réalisé d'importantes études de l'actif et du passif pour le RRPSP, le RPENB et la CRJ, qui ont été approuvées par leurs fiduciaires respectifs.
- Nous avons converti à grande échelle et de manière économique les catégories d'actifs des portefeuilles du RRPSP, de la CRJ et d'Énergie NB. Nous avons conçu un plan de transition de même type actuellement en cours d'application pour les actifs du RPENB.
- Nous avons continué à aider le Groupe de travail sur la gouvernance des régimes de retraite du ministre dans le cadre des pratiques exemplaires de gouvernance des régimes de pension et des commentaires sur la gouvernance concernant les retraites du secteur public et leurs fournisseurs de services.
- Nous avons aidé les nouveaux conseils des fiduciaires du RRPSP et du RPENB à organiser et mettre en œuvre leurs capacités opérationnelles :
  - Nous avons fait passer les responsabilités de gouvernance de la LPRE au RPENB, y incluant la signature d'une première entente de cinq ans pour des services de gestion des placements.
- Nous avons considérablement augmenté nos capacités de gestion des placements :
  - Nous avons formé une nouvelle équipe d'investissement quantitatif et de recherche appliquée dirigée par un nouveau vice-président. Elle se verra confier la responsabilité des capacités d'investissement quantitatif, qui viennent d'être renforcées et devra améliorer la réponse à la demande croissante de services d'élaboration de stratégies et de gestion des risques.
  - La direction a conçu et réalisé trois nouvelles stratégies de placement :
    - un nouveau portefeuille d'actions publiques à faible volatilité sur les marchés émergents, qui permet aux clients d'accéder aux économies émergentes à forte croissance en prenant moins de risques qu'avec les indices de capitalisation du marché correspondants;
    - une nouvelle stratégie de rendement absolu marché neutre fondée sur l'analyse quantitative pour mieux diversifier nos capacités internes grâce à l'augmentation de la répartition stratégique des placements de nos clients vers ce portefeuille de placements géré à l'interne;
    - un nouveau portefeuille d'infrastructure des marchés publics devant donner des rendements à long terme semblables à ceux de l'infrastructure du marché privé.
- Nous avons continué à étendre nos activités directes d'investissement sur les marchés privés et à renforcer les relations afférentes à l'échelon local et international.
- Nous avons augmenté nos capacités en matière de comptabilité, de conformité, de mesure du rendement et de déclaration relatifs aux fonds de nos clients.

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

## TOUR D'HORIZON DES ACTIVITÉS

Comme nous l'avons mentionné, l'exercice 2014-2015 a été le théâtre de nombreux changements tant pour la SGPNB que pour nos clients, le RRPSP et le RPENB. Tel que nous l'avons envisagé l'année passée, nous avons collaboré étroitement avec les deux nouveaux conseils des fiduciaires en vue de leur fournir des services de gestion des placements, mais aussi pour les aider dans tout ce qui concerne leurs activités, la rédaction de la politique de placement et les mécanismes de surveillance.

Bien entendu, nous nous attendons à ce que la SGPNB continue de fournir un certain nombre d'avantages de sa clientèle actuelle. Toutefois, nous sommes toujours sollicités par plusieurs autres fonds de placement du secteur public qui s'intéressent à nos services. Au moment de rédiger cette lettre, nous sommes sur le point de conclure une entente avec deux autres caisses de retraite du secteur public du Nouveau-Brunswick. 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. Il convient enfin de souligner que chaque nouveau compte a une incidence bénéfique pour les clients dont nous gérons déjà les placements du fait d'une diversification accrue, particulièrement dans des actifs privés, et des possibilités d'efficacité de coûts.

Comme le mentionne notre énoncé de vision, nous souhaitons rester le fournisseur privilégié pour la gestion des placements du secteur public en proposant la totalité ou une partie des services qui relèvent de nos compétences :

- Gestion de placements (actions/revenus fixes/indexation sur l'inflation/alternatifs);
- 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.

## TOUR D'HORIZON DU MARCHÉ

Les derniers rapports sur l'économie renvoient une image fidèle de la longue période de ralenti généralement nécessaire pour se rétablir d'une crise des marchés financiers. La croissance mondiale relativement forte des deux derniers trimestres de 2014 semble faire place à un important ralentissement au début de 2015. La confusion entourant la croissance n'a fait que s'aggraver à la suite de l'importante chute des prix de l'énergie survenue à la fin de l'année. Un grand nombre de pays ont souffert plus rapidement de la réduction des dépenses en capital associées à l'énergie, bien avant que puissent se faire sentir les effets d'une reprise économique susceptible de compenser ces pertes grâce aux activités bénéficiant de la baisse des prix de l'énergie.

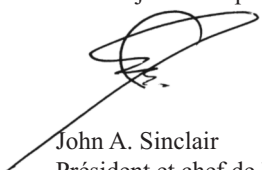
Toutefois, selon les statistiques et les rapports sur la production industrielle, la plupart des régions ont tendance à poursuivre une lente croissance. La confiance des consommateurs, les statistiques sur le logement et les rapports sur l'emploi semblent le confirmer. Les premières déclarations des gains des entreprises de la fin du trimestre du 31 mars 2015 corroborent l'hypothèse d'une croissance lente et continue, surtout lorsque les données sur les entreprises en rapport avec l'énergie en sont exclues. L'augmentation des revenus a tendance à refléter le ralentissement économique mentionné ci-dessus, mais de manière générale, la croissance des gains reste forte.

Au cours du dernier exercice, les activités des banques centrales ont continué à influencer fortement les marchés des capitaux. Au début de 2015, la Banque centrale européenne (BCE) a annoncé et lancé un dynamique programme d'achats d'obligations d'assouplissement quantitatif, qui a entraîné des rendements négatifs sans précédent dans bon nombre d'obligations souveraines de pays européens de meilleur crédit. Associée à la stimulation dynamique poursuivie par le Japon, cette stimulation a considérablement influencé les taux effectifs dans le monde entier, les investisseurs étant à la recherche de rendement, y compris le Canada et les États-Unis. Parallèlement, le Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine (FED) devrait prochainement augmenter les taux d'intérêt, sans qu'il existe de certitude quant au moment exact.

Associées à certaines instabilités géopolitiques, ces statistiques mitigées sur la croissance mondiale et les intentions divergentes des banques centrales ont augmenté la volatilité des marchés des actions et à revenu fixe par rapport aux niveaux très bas constatés au cours des dernières années.

Nous prévoyons des marchés plus difficiles au cours du prochain exercice, alors que la volatilité continue à se calmer pour revenir à des normales historiques et que la plupart des prix des actifs, qu'il s'agisse d'actions ou de dettes, continuent à se diriger vers des records.

Comme toujours, nous nous emploierons à surmonter les obstacles pour répondre aux besoins de nos clients. Nous sommes convaincus que nous possédons la stratégie, les personnes et les processus nécessaires pour aider les parties intéressées à atteindre leurs objectifs de placement à long terme.



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

Le 8 juin 2015  
Fredericton, Nouveau-Brunswick

## COMMENTAIRES ET ANALYSE DE LA DIRECTION

Les commentaires et l'analyse de la direction sont fournis pour permettre au lecteur d'interpréter les tendances importantes, les résultats et les conditions financières des fonds gérés. Les éléments clés des états financiers annuels y sont expliqués et il convient de lire le présent document avec les états financiers annuels 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 GÉRÉS

La réforme des régimes de retraite du Nouveau-Brunswick s'est poursuivie durant l'exercice financier. Le 1<sup>er</sup> juillet 2014, le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB) a été converti en régime à prestation cible et les responsabilités de fiduciaire ont été transférées de la SGPNB au tout nouveau conseil des fiduciaires du RPENB. Ce dernier a conclu avec la SGPNB une entente renouvelable de gestion des placements pour une période d'au moins cinq ans.

Le conseil d'administration de la SGPNB reste le fiduciaire de la caisse du Compte en fiducie de retraite des juges de la Cour provinciale (ou Caisse de retraite des juges).

Au 31 mars 2015, les actifs gérés (AG) atteignaient approximativement 13 milliards de dollars répartis entre les fonds discrétionnaires et non discrétionnaires suivants :

Client	31 mars 2015		31 mars 2014	
	Actifs		Actifs	
Fiducie du Régime à risques partagés dans les services publics	6 944,9 \$	53,5 %	6 222,0 \$	53,5 %
Caisse du Régime de pension des enseignants du N.-B.	5 370,7	41,4 %	4 841,2	41,7 %
Caisse du Compte en fiducie de retraite des juges de la Cour provinciale	42,0	0,3 %	37,2	0,3 %
Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (Énergie NB) :				
Fonds de déclassement de Point Lepreau	267,0	2,1 %	133,3	1,1 %
Fonds de gestion du combustible épuisé de Point Lepreau	235,4	1,8 %	116,6	1,0 %
Fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick	21,6	0,2 %	17,0	0,1 %
Total des fonds discrétionnaires	12 881,6	99,3 %	11 367,3	97,8 %
Fonds non discrétionnaires en transition d'Énergie NB	85,7	0,7 %	225,2	2,2 %
Total des AG	12 967,3 \$	100,0 %	11 620,0 \$	100,0 %

Au cours de l'exercice financier terminé le 31 mars 2015, la SGPNB a continué très activement à aider ses clients dans leurs recherches portant sur la politique de placement.

La conception de cette politique pour chaque caisse de retraite est étroitement liée au profil de la provision actuarielle et au format du régime sous-jacent. Du fait du passage aux régimes à prestation cible plus complexes adoptés pour le RRPSP et le RPENB, leur composition de l'actif cible repose plus lourdement sur les catégories d'actifs à moindre risque comme les placements à revenu fixe. La SGPNB a procédé à des études de l'actif et du passif de chacun de ces clients afin que la composition de l'actif édictée par leurs politiques de placement soit bien diversifiée et à même de tirer avantage de plusieurs stratégies de placement devant donner un rendement semblable avec des risques plus faibles.

Au cours de l'exercice, la SGPNB a également reçu une mise à jour de l'évaluation actuarielle pour le Régime de pension des juges de la Cour provinciale, qui appuya à nouveau l'hypothèse de rendement réel exigé par l'actuaire indépendant à 4,0 %. Par conséquent, et comme par le passé, nous avons également procédé à une étude de l'actif et du passif pour la Caisse de retraite des juges, qui a donné lieu à une composition de l'actif révisée approuvée par le conseil d'administration de la SGPNB en novembre 2014.

Parallèlement, nous avons activement aidé nos clients à faire la transition vers des compositions de l'actif conformes aux nouvelles politiques de placement. Lorsqu'elles l'ont pu, nos équipes de placement ont profité des possibilités de transfert interne entre les fonds communs de notre collection afin de réduire les frais d'opération associés à la transition et aux activités normales de rééquilibrage du client.

## OBJECTIFS DE RENDEMENT GLOBAL DES 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 2014-2015 afin de donner un aperçu du rendement global de notre organisation.

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 pour les caisses de retraite.

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 client 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 à long terme de 42 points de base par année (soit 0,42 %) pour chaque client. Il est important de noter que cet objectif se situe dans le premier quartile des résultats à long terme 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.

Le conseil 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 2014-2015 (caisses de retraite et autres clients confondus, à l'exclusion des actifs en transition).

### Objectifs primaires de rendement des placements

Objectif	Cibles à long terme	Réels 2014-2015	Annualisés sur 4 ans	Annualisés depuis la création
Rendement réel (après inflation)	>= 4,00 % par année	12,13 %	8,52 %	5,59 %
Rendement nominal	>= 6,60 % par année	14,18 %	10,39 %	7,58 %

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

### Objectifs secondaires de rendement des placements

Objectif	Cibles à long terme	Réels 2014-2015	Annualisés sur 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	45,6 points de base	43,8 points de base	0,2 points de base

## Objectifs continus d'efficacité du rendement

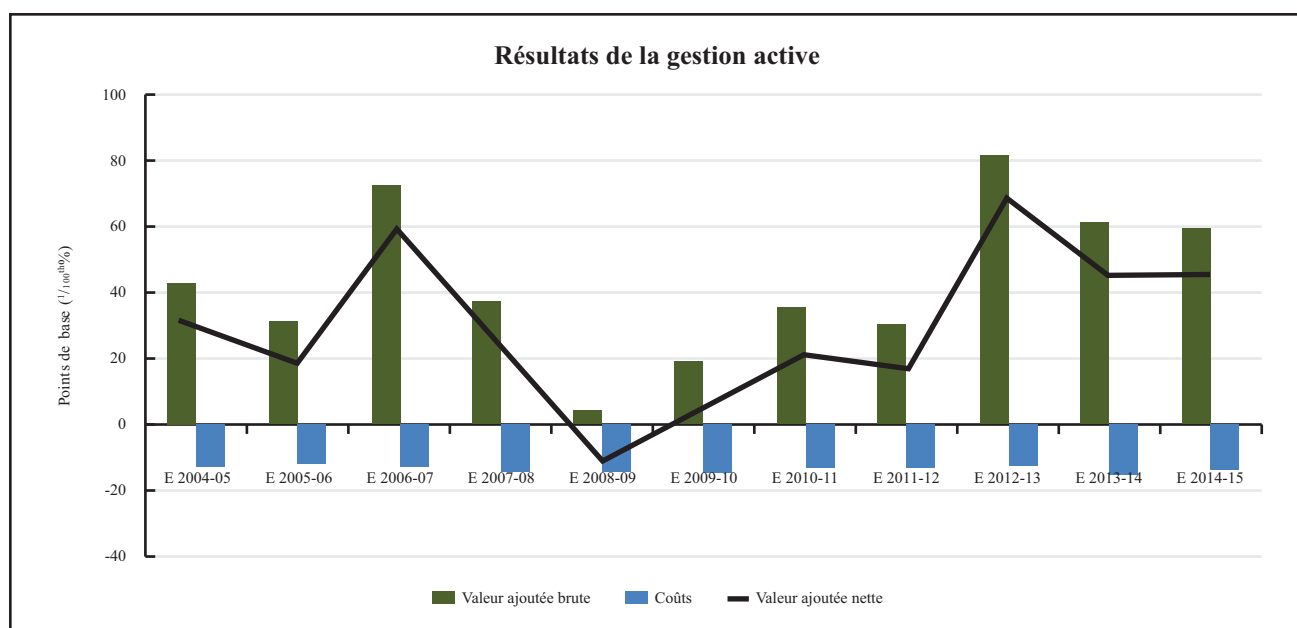
Objectif Cible		2014-2015 Réels	Annualisés sur 4 ans
Efficacité de l'équilibrage des opérations :			
Gardien de titres	Moy. de l'industrie + 2,5 %	96,4 %	95,5 %
Courtier principal n° 1	Moy. de l'industrie + 2,5 %	95,9 %	95,9 %
Courtier principal n° 2	Moy. de l'industrie + 2,5 %	93,0 %	94,1 %
Moyenne de l'industrie	Selon l'Association canadienne des marchés des capitaux	90,0 %	88,8 %
Efficacité budgétaire (en excluant les primes de rendement)			
	100 %	96,8 %	91,9 %
Absentéisme (%)			
	<= 2 %	1,13 %	1,53 %
Roulement de personnel (nbre)			
	<= 3/année	0	1,25/année
Accès au système des TI			
	99 %	99,9 %	99,8 %

## RENDEMENT RELATIF PAR RAPPORT AUX INDICES

Comme l'indique le tableau ci-dessus, 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 catégorie 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 (0,42 %). Un point de base correspond à un centième de pour cent.

Nos activités globales de gestion active ont contribué à ajouter 59,6 points de base de la valeur brute et 45,6 points de base de la valeur nette, ce qui correspond environ à 56,4 millions de dollars après déduction de tous les frais de gestion.

Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme sur quatre années, déduction faite de tous les coûts, était d'environ 43,8 points de base par année, soit environ 188,1 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 mode de gestion actif et elle est choisie pour représenter une mesure à long terme plus stable.



## RENDEMENT PAR CATÉGORIE D'ACTIF

Les explications suivantes sont organisées par grande catégorie d'actif gérée par la SGPNB au nom de ses clients. Elles donnent également la répartition par portefeuille de catégorie d'actif. La SGPNB a créé une structure de fonds en fiducie à participation unitaire dans laquelle les clients peuvent investir selon des pondérations personnalisées pour réaliser leurs objectifs uniques en matière d'investissement. Pour obtenir une description des fonds en fiducie à participation unitaire, consultez la section Rendement des fonds en fiducie à participation unitaire (page 40).

## PORTEFEUILLES DE FONDS À REVENUS FIXES

### Objectifs

La SGPNB propose de nombreux portefeuilles de placements canadiens à revenus fixes donnant accès à un vaste assortiment de titres à échéances et de risques selon la qualité du crédit. Ces portefeuilles peuvent être combinés pour représenter les indices standards de l'industrie ou utilisés séparément pour adapter le risque en fonction d'objectifs ou d'exigences précises de placement.

### Sommaire des rendements

Portfeuille	AG (millions)	Rendement 2014-2015		Rendement annualisé sur 4 ans	
		Portfeuille	Cible	Portfeuille	Cible
Actifs à court terme	1 179 \$	1,28 %	0,94 %	1,36 %	0,97 %
Obligations nominales	2 134	11,12 %	11,11 %	6,37 %	6,18 %
Obligations de sociétés	1 717	8,47 %	8,22 %	s.o.	s.o.
Obligations à long terme	161	19,19 %	19,72 %	s.o.	s.o.
Obligations à rendement réel	743	14,29 %	14,47 %	6,35 %	6,34 %

### Aperçu

Au cours de l'exercice, les rendements obligataires ont chuté partout sur la planète, la croissance économique étant restée inégale à faible avec une faible inflation dans la plupart des pays développés. Cette situation a obligé les grandes banques centrales à assouplir leur politique monétaire. Dans cette veine, la Banque du Canada a créé la surprise en baissant son taux le 21 janvier 2015.

La Réserve fédérale américaine (FED) a fait exception à cette règle en mettant fin à son programme d'assouplissement quantitatif le 29 octobre 2014. La plupart des investisseurs attendent la période plus tard en 2015 où la FED commencera à relever les taux d'intérêt actuellement établis au taux zéro, maintenant que l'économie reprend et que le taux de chômage avoisine les 5 %, chiffre généralement considéré proche du plein emploi.

En Europe, les rendements ont énormément chuté tout au long de l'exercice, entraînés par le retour à la récession et la baisse de l'inflation. Pour lutter contre cette tendance, la Banque centrale européenne a annoncé, le 22 janvier 2015, la mise sur pied d'un programme d'assouplissement quantitatif plus vaste que prévu, ce qui accélère encore la chute de rendements déjà faibles. En fait, dans de nombreux pays européens, les rendements ont atteint des valeurs négatives. Les obligations allemandes sur dix ans, qui ont démarré l'exercice financier avec un rendement de 1,55 %, l'ont terminée à 0,16 % le 31 mars 2015.

Au Canada, le crédit aux entreprises a connu une année assez inégale. Le différentiel s'est élargi légèrement avec les rendements du gouvernement, malgré des poches de resserrement modeste comme dans le secteur des infrastructures et du commerce de détail. Le différentiel de crédit s'est quelque peu élargit dans d'autres secteurs comme l'énergie, les télécommunications et les finances.

Les obligations provinciales canadiennes ont connu une très bonne année, car leur durée à l'échéance leur a permis de profiter largement de la forte baisse des taux d'intérêt au cours de l'exercice. À l'inverse du crédit aux entreprises, les différentiels des obligations provinciales se sont rétrécis par rapport à celles du gouvernement du Canada, dont les rendements déjà excellents se sont renforcés. Les obligations de l'Ontario et du Québec affichent les meilleurs rendements; ces provinces devraient profiter le plus de la baisse des prix de l'essence et du dollar canadien.

## PORTEFEUILLES D' ACTIONS PUBLIQUES

### Objectifs

Nous proposons deux grands types de portefeuilles d'actions publiques géographiquement diversifiées : des portefeuilles de capitalisation boursière standard et des portefeuilles d'actions à faible volatilité. Ces portefeuilles sont utilisés pour aider les clients à tirer profit de la croissance économique à long terme d'un certain nombre de pays selon un mode de gestion active ou passive.

Au cours des dernières années, la SGPNB a consacré d'importantes ressources pour créer des portefeuilles à faible volatilité gérés à l'interne dans les diverses régions mentionnées plus bas. Nous pensons qu'ils constituent un mode de placement rentable dans les actions publiques, surtout pour nos clients des caisses de retraite à prestation cible, en leur assurant un rendement à long terme semblable à celui des marchés boursiers, mais à risque nettement moindre.

### Sommaire des rendements

Portefeuille	AG (millions)	Rendement 2014-2015		Rendement annualisé sur 4 ans	
		Portefeuille	Cible	Portefeuille	Cible
Capitalisation :					
Actions canadiennes	1 800 \$	7,55 %	6,93 %	5,03 %	4,39 %
Actions américaines	925	29,40 %	29,36 %	22,04 %	22,03 %
Actions internationales	1 174	14,53 %	13,70 %	12,93 %	12,29 %
Faible volatilité :					
Actions canadiennes	484	18,86 %	12,91 %	s.o.	s.o.
Actions américaines	550	33,08 %	34,65 %	s.o.	s.o.
Actions internationales	533	19,93 %	19,63 %	s.o.	s.o.
Actions des marchés émergents <sup>1</sup>	212	0,88 %	2,98 %	s.o.	s.o.

<sup>1</sup>Le portefeuille d'actions de marchés émergents à faible volatilité est en cours de mise en place.

### Aperçu

Au cours de l'exercice financier 2014-2015, tous les portefeuilles ont continué à donner de bons rendements nominaux. Les portefeuilles d'actions américaines et internationales ont également profité de la force de leurs devises respectives par rapport au dollar canadien.

Les portefeuilles à faible volatilité ont continué à respecter leurs objectifs à long terme. Les portefeuilles canadien et international ont dépassé leurs indices, tandis que le portefeuille américain ralentissait légèrement à cause des très forts rendements du marché américain. Au cours du dernier mois de l'exercice financier, une stratégie de marchés émergents à faible volatilité a été inaugurée pour proposer un accès moins risqué et plus stable aux marchés d'actions à croissance supérieure connus pour leur plus grande volatilité.

De manière générale, les actions ont continué à bénéficier des excellents gains des sociétés, des données économiques favorables, des politiques de soutien des banques centrales et des meilleures dispositions des consommateurs. Les marchés mondiaux ont suivi les traces des États-Unis, pays qui a toujours montré des signes de bonne santé économique. Au cours de l'exercice, la FED a stimulé la relance monétaire par son programme d'assouplissement quantitatif, bien reçu par les divers acteurs du marché, tandis que l'Europe a adopté sa propre version des politiques accommodantes de la banque centrale pour favoriser la croissance économique.

Notre portefeuille d'actions canadiennes a créé une valeur supérieure à son indice, mais inférieure à celle d'autres marchés développés, principalement à cause de l'exposition de l'indice canadien aux secteurs de l'énergie et des matériaux. Le rendement total de notre portefeuille d'actions canadiennes à faible volatilité illustre parfaitement les effets de l'exposition à un portefeuille dont la volatilité est inférieure à celle vécue pendant l'exercice financier par le marché boursier canadien en général.

## PORTEFEUILLES DE PLACEMENT DE RECHANGE

### Objectifs

La SGPNB propose un certain nombre de stratégies de placement de rechange non traditionnelles qui aident les clients à mieux diversifier les bénéficiaires et les exposent à des placements susceptibles de réduire le risque associé à leur portefeuille par rapport aux marchés plus traditionnels des actions publiques et à revenu fixe.

Nos stratégies de rendement absolu sont des portefeuilles sans endettement gérés à l'interne et constitués d'actions ouvertes conçues pour produire des rendements à un chiffre élevé d'une faible corrélation avec les rendements boursiers.

Le portefeuille d'actions privées donne aux investisseurs l'occasion d'investir dans des participations concentrées ou de contrôle, dans des entreprises à divers stades de croissance et situées dans différentes régions du monde.

Les placements dans l'immobilier et l'infrastructure donnent aux clients la capacité d'investir des capitaux dans un portefeuille diversifié d'actifs à long terme donnant un rendement constant qui, d'habitude, ajuste l'inflation sur sa durée.

### Sommaire des rendements

Portfeuille	AG (millions)	Rendement 2014-2015		Rendement annualisé sur 4 ans	
		Portfeuille	Cible	Portfeuille	Cible
Stratégies de rendement absolu	739 \$	3,53 %	0,94 %	2,89 %	0,97 %
Actions privées	495	17,13 %	17,74 %	18,66 %	15,31 %
Immobilier	879	22,50 %	20,32 %	15,12 %	13,05 %
Infrastructure	104	6,97 %	5,52 %	7,77 %	5,81 %

### Aperçu

Nos stratégies de rendement absolu comprennent trois sous-portefeuilles, visant chacune une stratégie complémentaire soit le placement événementiel, le placement fondamental neutre à court et long terme et les portefeuilles neutres d'actions quantitatives. Cette composition assure la diversification et une répartition du capital entre les stratégies concurrentielles à terme, en fonction du macroenvironnement de chaque sous-portfeuille.

Les stratégies de rendement absolu ont continué à donner des résultats positifs pendant l'exercice 2014-2015, grâce à un contexte plus favorable aux fusions et aux acquisitions où les entreprises ont pu croître à l'occasion d'opérations relatives. Le portefeuille quantitatif neutre a également eu des résultats positifs, car son exposition à des titres de grande qualité aux prix intéressants s'est avérée profitable tout au long de l'exercice.

Le portefeuille d'actions privées est diversifié selon plusieurs critères incluant l'aspect géographique, le secteur d'activité et la devise. Les investissements s'effectuent par une combinaison d'engagements dans des fonds externes et des placements directs gérés à l'interne. Bien que modérée, la croissance mondiale se poursuit et a entraîné d'excellents rendements pour la plupart des éléments du portefeuille sous-jacent.

Le portefeuille immobilier possède deux grands volets : les titres de la fiducie de placement immobilier (FPI) d'Amérique du Nord et le portefeuille immobilier canadien sous forme d'intérêt dans des sociétés en commandite, de coinvestissements directs et de participations directes. Nos placements immobiliers ont continué à tirer profit des faibles taux d'intérêts, d'excellentes bases économiques et de la forte demande de la part des investisseurs.

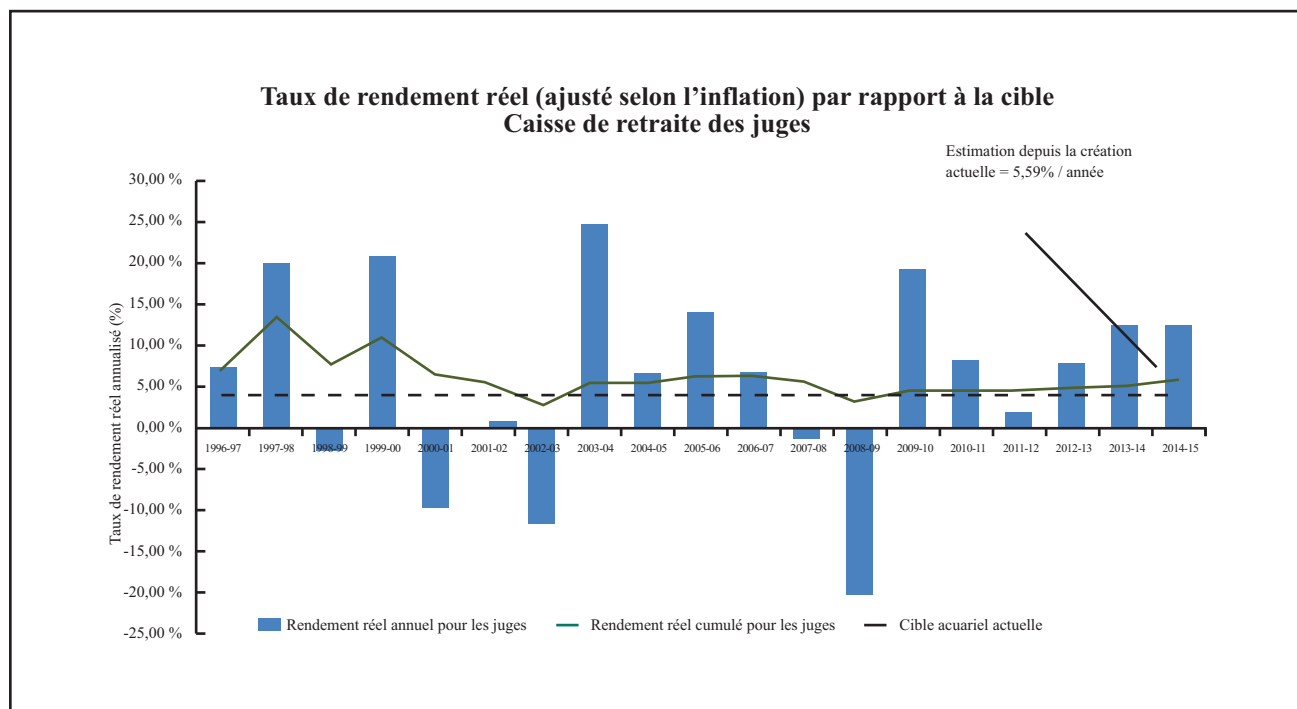
Le portefeuille d'infrastructure est constitué de plusieurs coinvestissements privés diversifiés par pays, par devise et par type d'actif. Les faibles taux d'intérêt continuent à motiver la forte demande et raréfient les possibilités d'investissement, ce qui a contribué à une valorisation élevée. Durant l'exercice, pour pallier la rareté des bons placements dans cette catégorie d'actif, la SGPNB a créé et mis en place un portefeuille interne d'infrastructure publique dont les risques et les rendements à long terme devraient être semblables aux investissements qui relèvent de l'infrastructure privée.



## RENDEMENT DES PLACEMENTS POUR LA CAISSE DE RETRAITE DES JUGES

Pour la Caisse de retraite des juges, nous avons les deux mêmes objectifs, soit dépasser les exigences actuarielles à long terme en matière de rendement et créer une valeur par l'intermédiaire de stratégie de gestion active.

Notre **premier objectif de rendement en matière de placement** touche le rendement nominal et le rendement réel de la Caisse par rapport au rendement fixé par l'étude actuarielle et déterminé par le promoteur du régime pour financer adéquatement ce régime de pension à prestations déterminées. Le rendement nominal de 14,64 % et le rendement réel de 12,59 % 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 actuariels fixés pour le long terme. Le rendement réel annualisé à long terme de la Caisse de retraite des juges depuis la création de la SGPNB atteint désormais 5,59 %, ce qui dépasse largement cette exigence actuarielle.



Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'**objectif secondaire de rendement** consiste à recourir à des stratégies de gestion active pour accroître la valeur des actifs au-delà des rendements cibles de chaque catégorie d'actif. Nos activités de gestion active de la Caisse de retraite des juges ont contribué à ajouter 59,1 points de base de la valeur brute et 45,1 points de base de la valeur nette, ce qui correspond environ à 0,2 million de dollars après déduction de tous les frais de gestion.

Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme sur quatre années pour la Caisse de retraite des juges, déduction faite de tous les coûts, était d'environ 50,3 points de base par année, soit environ 0,6 million de dollars en valeur supplémentaire sur la période de quatre ans.

## COÛTS DE GESTION DES PLACEMENTS

Le coût de gestion constitue 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 après la déduction des 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 tiers externes. En outre, les stratégies de placement passives—conçues pour imiter un indice du marché—sont moins coûteuses que les stratégies actives qui reposent sur le jugement et la capacité à estimer la différence entre les rendements et les indices de références.

Voici la répartition des coûts de gestion des 13 milliards d'actifs pendant l'année terminée le 31 mars 2015 :

(en millions de dollars canadiens)	2015	2014
<b>Coûts d'exploitation de la SGPNB</b>	11,0 \$	10,1 \$
<b>Tiers fournisseurs de services</b>		
Frais de conseil en valeurs	5,3	6,2
Frais de garde de titres	1,0	0,7
<b>Coûts totaux de la gestion des placements</b>	17,3 \$	17,0 \$
<b>Total des actifs de retraite gérés</b>	12 967,3 \$	11 620,0 \$

La SGPNB gère 87 % des actifs en interne (86 % en 2014) en recourant à ses professionnels de la gestion des placements et à des systèmes technologiques qui lui permettent d'effectuer des opérations 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 gérés (AG) s'élèvent à 0,112 % (soit 11,2 points de base) pour l'exercice terminé le 31 mars 2015 (11,5 points de base en 2014). La SGPNB a confié à des gestionnaires extérieurs près de 13 % des AG, 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 AG, s'élèvent à 32,4 points de base pour l'exercice terminé le 31 mars 2015 (42,5 points de base en 2014). Au total, les frais de gestion avoisinent les 14,0 points de base par rapport à la moyenne des AG durant l'exercice, contre 15,7 au cours de l'exercice précédent et 14,9 dans le budget d'origine présenté au ministre des Finances pour 2014-2015.

L'augmentation des coûts d'exploitation de la SGPNB au cours de l'exercice est principalement attribuable aux primes versées en cas de rendement élevé des placements. De cette manière, la SGPNB dans ses fonctions de gestionnaire interne est bien alignée avec les objectifs de rendement de ses clients.

Le passage du RRPSP et du RPENB du statut de régime à prestations déterminées à celui de régime à prestation cible a entraîné un volume d'échange de placements supérieur à la normale tandis que ces deux clients modifiaient la composition de leur actif afin de respecter leurs objectifs en matière de prestation. Les transitions ont provoqué une diminution des actifs gérés par des gestionnaires externes, ce qui a réduit les honoraires de conseillers externes en placements de 0,9 million de dollars par rapport à l'année de comparaison et augmenté les frais de garde de titres de 0,3 million de dollars du fait de l'accroissement des opérations.

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 dire avec certitude 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 nos clients à une économie de 30,7 millions de dollars pour l'exercice terminé le 31 mars 2015, réalisée grâce à nos bas coûts. Cet avantage en matière de coûts est un des piliers de notre prestation de services depuis notre création il y a 19 ans.

Outre les frais de gestion, les fonds communs de la SGPNB génèrent des frais de transaction associés à l'échange de titres dans chaque portefeuille. Ces coûts incluent les commissions des courtiers et les frais d'emprunt, qui dépendent du volume des échanges effectués. Parallèlement, des frais de gestion et autres honoraires versés aux associés généraux et aux conseillers se fondent sur le placement initial et sur la période de détention des placements dans les marchés privés. Tous ces frais de transaction ont été déduits lors de la déclaration du rendement de chaque fonds commun.

# 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 de ses opérations de gestion des placements. La gestion des risques est un élément clé pour contribuer à la stabilité des cotisations et des prestations des régimes de retraite 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 et les pertes possibles directement liés à ces dernières.

## *Gestion des risques – Supervision du conseil*

Bien que, conformément à son mandat, la direction soit principalement chargée de gérer les risques, le conseil d'administration est, 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 regroupe le leadership du président et du 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, ainsi que sur la réputation et l'image publique de la Société.

## *Gestion des risques – Vérifications indépendantes*

Le comité de vérification 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 le vote par procuration, les contrôles automatisés, ainsi que l'éthique et la culture de gestion des risques. 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 d'entreprise qui peut être consulté sur son site web à [http://nbimc.com/fr/sgpnb\\_en\\_bref/cadre\\_de\\_gestion\\_des\\_risques\\_de\\_lentreprise](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 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 :

<p>Conseil de gestion des risques de l'entreprise (CGRE)</p>	<p>Conformément à son mandat, le CGRE est chargé d'examiner chaque trimestre la situation du cadre de gestion des risques avant la présentation du rapport matriciel trimestriel des risques au conseil d'administration, et d'informer le président et chef de la direction des domaines de risques émergents.</p> <p>Pour remplir son mandat, le CGRE examine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• les résultats des essais de tension et des mesures ex post sur les compositions d'actif;</li> <li>• une analyse trimestrielle des liquidités des clients;</li> <li>• des rapports mensuels sur l'exposition aux risques de contrepartie;</li> <li>• des rapports trimestriels de conformité des prêts de titres;</li> <li>• les résultats de l'évaluation annuelle des risques de fraude; et</li> <li>• les recommandations des examens de vérification indépendante.</li> </ul>
<p>Comité de gestion des risques de placement (CGRP)</p>	<p>Conformément à son mandat, le CGRP est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• surveiller l'évaluation des risques d'investissement;</li> <li>• étudier les risques associés aux nouvelles stratégies et aux nouveaux produits de placement;</li> <li>• 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 et les clients.</li> </ul>
<p>Comité de supervision de la gestion des échanges (CSGE)</p>	<p>Conformément à son mandat, le CSGE est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• surveiller les politiques et les pratiques d'échange;</li> <li>• approuver le choix des courtiers afin d'assurer des échanges optimaux;</li> <li>• gérer l'exposition aux risques de contrepartie des courtiers.</li> </ul>
<p>Comité de gestion des risques liés aux technologies de l'information (CGRLTI)</p>	<p>Conformément à son mandat, le CGRLTI, qui comprend un haut responsable externe des TI, est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• participer à la création et à l'orientation future de la stratégie des TI;</li> <li>• approuver l'évaluation de risque sur les nouveaux logiciels;</li> <li>• surveiller le respect des politiques et procédures des TI.</li> </ul>
<p>Équipe du plan de continuité des opérations (PCO)</p>	<p>Conformément à son mandat, l'Équipe PCO est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• créer et mettre en place le plan de continuité des opérations prévoyant la reprise après sinistre;</li> <li>• examiner les situations de catastrophes potentielles;</li> <li>• utiliser des tests actifs et passifs pour évaluer les protocoles de réponse.</li> </ul>
<p>Comité de santé et de sécurité au travail</p>	<p>Conformément à son mandat, le Comité de santé et sécurité au travail examine les risques liés au milieu physique.</p>

# 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 (CRHR).

### *Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération*

Le comité des ressources humaines et de la rémunération aide le conseil 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](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.

### *Conseils indépendants*

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 composants et 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 CRHR.

## Programme de rémunération

## Pièce A

### Salaire de base

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

### Programme de rémunération variable

	<b>Prime annuelle</b> (objectifs de 15 % à 55 % du salaire de base)	<b>Prime à long terme</b> (objectifs de 15 % à 75 % du salaire de base)	
	<b>Court terme</b>	<b>Long terme</b>	<b>Report</b>
<b>Admissibilité</b>	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.
<b>Objectifs</b>	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.
<b>Horizon</b>	1 année	4 années (établi au prorata)	4 années
<b>Types de programmes</b>	Argent comptant	Argent comptant	Argent comptant
<b>Mesure(s) du rendement</b>	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des coûts de gestion de placement.  Rendement actif de(s) l'équipe(s) de placements supérieur au rendement cible.  Rendement individuel par rapport aux objectifs définis et approuvés par le conseil du plan d'affaires annuel.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des coûts de gestion de placement.  Rendement actif de(s) l'équipe(s) de placements supérieur au rendement cible.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des coûts de gestion de placement.
<b>Portée :</b>			
<b>Seuil</b>	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB
<b>Cible</b>	42 points de base après déduction des coûts	42 points de base après déduction des coûts	42 points de base après déduction des coûts
<b>Maximum</b>	84 points de base après déduction des coûts	84 points de base après déduction des coûts	75 points de base après déduction des coûts

### Rémunération indirecte

	<b>Participation au régime à risques partagés du service public</b>	<b>Avantages sociaux et avantages après la retraite</b>	<b>Avantages accessoires</b>
<b>Admissibilité</b>	Personnel à plein temps	Personnel à plein temps	Personnel à plein temps
<b>Objectifs</b>	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 leurs familles 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.

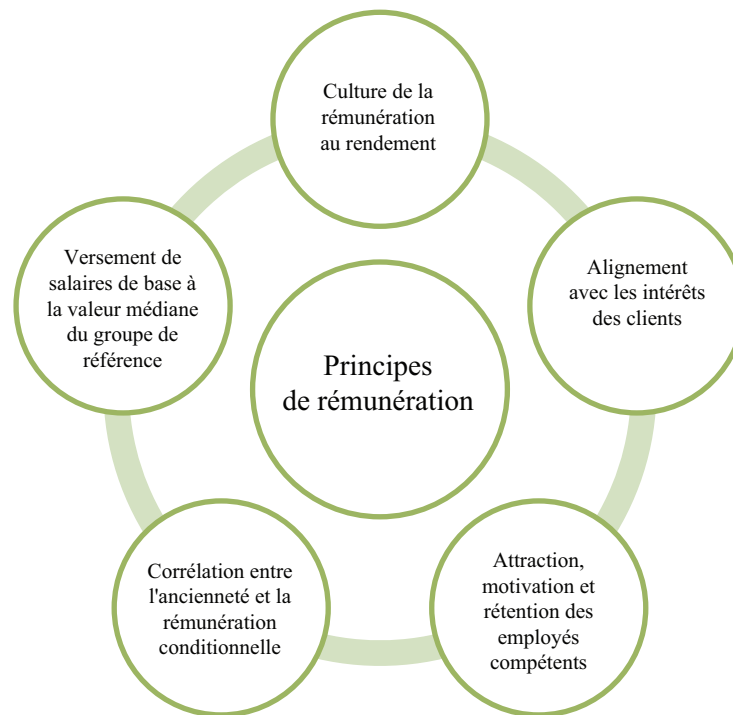
## PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ

La SGPNB a la conviction que les employés sont la base du bon fonctionnement de la Société et s'engage 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 bonne 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 :



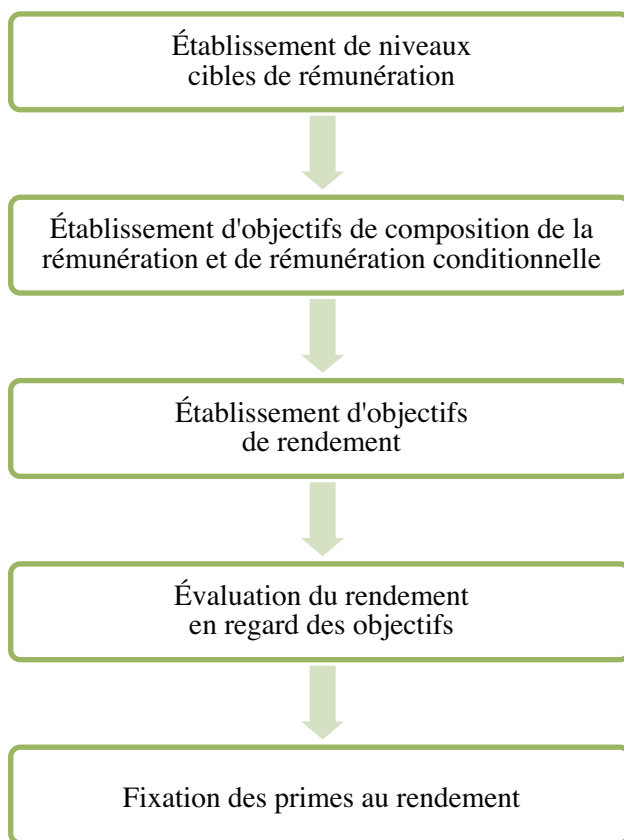
## GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

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/CompAssessment.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 porte sur un cycle de quatre années.



### *Établissement d'objectifs de rendement*

Au début de l'exercice, le conseil 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 financier. 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 CRHR 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 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 20. 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 CRHR 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.

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 et les deux années précédentes, 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 (le « 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 de base préindexées en vertu de la LPRSP jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ont été converties en prestations garanties par le gouvernement.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les employés à plein temps cotisent au Régime à risques partagés dans les 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.

### *Systeme 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 six mois au moins.

Le système de primes annuelles est calculé au prorata du salaire, pondéré de manière à refléter le rôle et les conséquences du poste quant à la réalisation des objectifs du plan d'affaires de la Société. 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. 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'actif. Au cours de l'exercice financier 2012-2013, la SGPNB a abandonné cette mesure pour suivre les 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 le travail d'équipe 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. Pour l'exercice financier 2015-2016, une quatrième équipe a été créée pour s'occuper d'investissement quantitatif et de recherche appliquée. 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 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.

### *Systemes 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 des fonds dépassant les rendements cibles de la politique de placement et les coûts de gestion des placements approuvés par le conseil, mesuré sur une période rétroactive de quatre exercices consécutifs.

## **IMPACT DU RENDEMENT DE L'EXERCICE FINANCIER 2014-2015**

L'exercice financier 2014-2015 a été une année réussie 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 total des placements de la SGPNB pour les **caisses de retraite** dont nous assurons la gestion a atteint 14,05 % au cours de l'exercice 2014-2015, ce qui est supérieur aux rendements cibles fixés par leurs politiques de placement. Les rendements des placements effectués pour les **clients qui ne sont pas des caisses de retraite** ont également dépassé leurs indices respectifs.
- Le rendement réel global de la Caisse de retraite des juges de la Cour provinciale (ajusté selon l'inflation) s'est élevé à 12,59 % au cours de l'exercice 2014-2015. Associé au rendement réel annualisé sur quatre ans de 8,64 % et au rendement réel annualisé depuis la création de 5,59 %, ce rendement dépasse encore de loin le rendement réel annuel à long terme de 4,00 % fixé par le conseil d'administration de la SGPNB pour cette caisse de retraite dont il reste le fiduciaire. Et en dépassant cette exigence, les rendements réels ont eu un impact positif sur le taux de financement à long terme du Régime.
- Pour ce même exercice, le **rendement nominal** global est de 14,18 %, ce qui représente des gains bruts de 1,6 milliards 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 10,39 %, ce qui donne un total de 4,5 milliards en gains de placements.

- Les **rendements relatifs (déduction faite de tous les coûts)** dépassaient de 0,46 % la moyenne pondérée des rendements cibles combinés des politiques de placement des clients. Ces rendements supérieurs ont produit au bénéfice de nos clients des gains de placement actifs supplémentaires de 56,4 millions pour l'exercice et ont porté le total de gains supplémentaires sur quatre ans à 188,1 millions de dollars.

La rémunération s'établit comme suit pour l'exercice financier.

<b>(en milliers de dollars canadiens)</b>	<b>Exercice 2015</b>		<b>Exercice 2014</b>	
Salaires et avantages sociaux	5 574,2	\$	5 226,9	\$
Primes de rendement :				
Primes annuelles : rendement relatif net des placements	421,0	\$	338,9	\$
Primes annuelles : rendement individuel	824,5	\$	764,8	\$
Total des primes annuelles	1 245,5	\$	1 103,7	\$
Primes à long terme	1 279,0	\$	1 090,9	\$
Total, primes de rendement	2 524,5	\$	2 194,6	\$

### *Salaires et avantages de base*

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2015 et compte tenu de la faiblesse de l'inflation, le conseil a approuvé une augmentation de 2,0 % du salaire de base.

À la suite de la conversion de certains clients de la SGPNB d'anciens régimes à prestations déterminées en régimes à prestation cible en fiducie conjointe indépendante et à l'arrivée de nouveaux clients en 2014, il a fallu agrandir l'équipe pour servir efficacement notre clientèle. Au cours de l'exercice, le conseil a approuvé la création de deux nouveaux postes à plein temps de coordonnateur des politiques et des relations avec les parties prenantes et de comptable des placements pour prendre en charge les tâches supplémentaires d'administration des clients. Il a aussi approuvé la nomination d'un gestionnaire principal de portefeuille au poste de vice-président chargé de diriger l'équipe d'investissement quantitatif et de recherche appliquée. Celle-ci se concentrera sur l'impact de la stratégie de placement sur la complexité croissante des régimes à prestation cible tout en continuant à créer des stratégies de placement alternatifs novatrices au besoin.

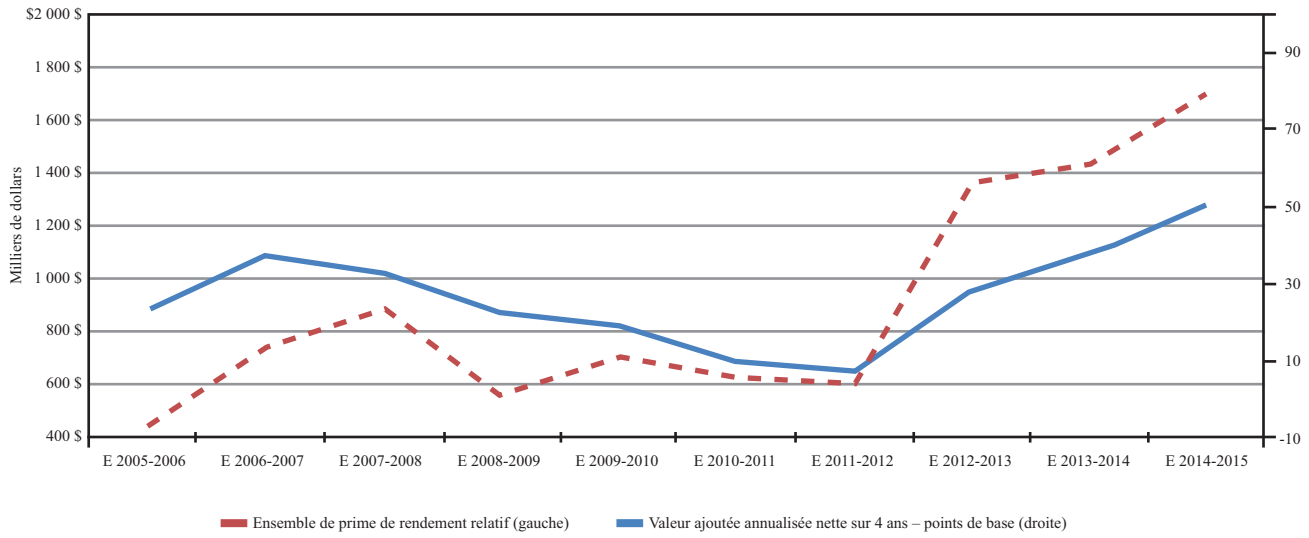
L'information détaillée sur la rémunération du personnel de l'organisation est publiée chaque année, par année civile, par le Bureau du contrôleur du Nouveau-Brunswick dans les Comptes publics.

### *Rémunération en fonction du rendement des placements*

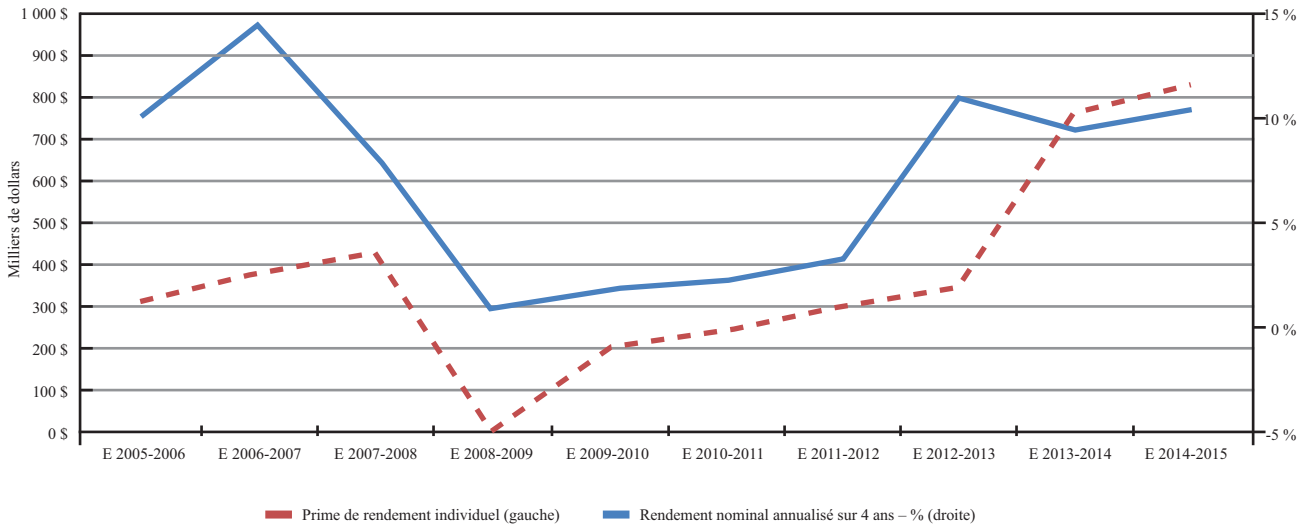
Le principe de rémunération en fonction du rendement vise à encourager l'alignement des intérêts des employés avec ceux des clients, en établissant notamment un bon équilibre entre l'optimisation des rendements à long terme et la réduction des risques. Dans le cadre de la rémunération au rendement, le 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 des 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. 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 1 245,5 \$ correspondant au système de primes annuelles se répartit entre le rendement 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 421,0 \$. Un quart de cette composante se base sur la valeur nette ajoutée sur une année et le reste se base sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée sur une année s'élève à 45,6 points de base et à 43,8 points de base pour la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. Un point de base correspond à un centième de pour cent.

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

	<b>Valeur ajoutée nette (points de base)</b>	<b>Pourcentage de l'objectif (%)</b>
2011-2012	16,8	39,9
2012-2013	68,6	163,2
2013-2014	45,3	108,1
2014-2015	45,6	108,6
Annualisée sur quatre ans	43,8	104,3

Le **système de primes annuelles liées aux réalisations du plan d'affaires** s'élève à 824,5 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2015. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,67 approuvé par le conseil d'administration, comparativement à 1,64 pour l'exercice terminé le 31 mars 2014.

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. 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 avec contrôle des risques fixé par chaque régime de retraite et autre client correspondait à l'objectif primaire de rendement des placements de la SGPNB pour l'exercice financier 2014-2015 et donc, au pourcentage le plus élevé de la pondération. Le rendement réel global des fonds, tous clients confondus, s'élève à 14,2 % pour l'exercice 2014-2015, ce qui donne un rendement annualisé de 10,4 % sur une période de quatre années et, surtout, un taux de 7,6 % par année depuis la création de la SGPNB en 1996.

<b>Objectifs principaux</b>	<b>Pondération exercice 2014</b>	<b>Résultat</b>
Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.	30 %	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.	40 %	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 intervenants.	15 %	Correspondant aux attentes
Préconiser des solutions de technologie de l'information rentables et efficaces.	5 %	Supérieur aux attentes

En fixant ce facteur de réalisation, le conseil a pris en compte les indicateurs de rendement clé associés à chacun des cinq objectifs principaux de la mission ainsi que les réalisations suivantes :

**Objectifs principaux**

**Exercice financier 2014-2015  
Réalisation du plan d'entreprise**

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

- Participation active à toutes les réunions du conseil des fiduciaires du RRPSP et du RPENB pour assurer la bonne transition des responsabilités de fiduciaire après la conversion de ces régimes de retraite à prestations déterminées en régimes à prestation cible.
- Examen des actifs et passifs du RRPSP, du RPENB et du régime des juges afin d'améliorer leurs politiques de placement en fonction de leurs objectifs respectifs, de la faiblesse constante des taux d'intérêt, de la volatilité des marchés et de la forte concurrence des marchés privés.
- Transition rentable du RRPSP et du régime des juges vers la composition de l'actif fixée par leurs nouvelles politiques de placement en veillant également à réduire l'impact du marché et les frais d'opération. Amorce de l'adoption d'une nouvelle composition de l'actif pour le RPENB.
- Réalisation de l'évaluation bisannuelle de l'efficacité du conseil et des administrateurs de la SGPNB pour trouver d'autres pistes d'amélioration de la gouvernance.
- Examen complet du plan stratégique de la SGPNB avec le conseil et la haute direction pour vérifier que la mission de la SGPNB est en phase avec les récents changements apportés à notre modèle opérationnel. Cette réalisation comprend la création de nouveaux indicateurs de rendement davantage axés sur la gestion des placements, sans oublier l'optique fiduciaire pour le régime des juges.
- Création de processus et de modèles de rapport et validation de la suffisance des ressources humaines et des capacités du système pour répondre à l'augmentation du volume trimestriel de déclarations.
- Échanges avancés avec d'autres clients potentiels pour donner à d'autres régimes de retraite du secteur public la possibilité de profiter des bons antécédents de la SGPNB en matière de placements institutionnels et des économies substantielles associées.
- Établissement continu de relations avec d'autres parties intéressées, dont des groupes d'actuaire et d'organismes réglementaires.
- Tous les indicateurs de rendement clé ont été atteints ou dépassés.

**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.**

- Tous les rendements réels annuels et à long terme des régimes de retraite ont dépassé les exigences associées, ce qui a amélioré les niveaux de financement.
- Tous les rendements annuels des clients autres que des caisses de retraite ont dépassé les indices.
- Participation à la recherche-développement de politiques de placement dans des régimes à prestation cible en étendant nos programmes de placement afin d'aider les clients à mieux atteindre leurs objectifs.
- Développement de capacités complètes de modélisation des actifs et des passifs permettant la validation des placements par les gestionnaires et la surveillance des exigences et des objectifs du régime à prestation cible.
- Mise en place d'une stratégie d'actions de marchés émergents à faible volatilité visant à renforcer l'exposition à la croissance économique mondiale en expansion et à mieux diversifier le risque souverains.
- Poursuite de l'expansion et de la diversification de notre programme de placement direct sur les marchés privés.
- Conception et création d'un portefeuille d'infrastructure publique qui devrait être proposé au cours de l'exercice 2016.
- Création d'un fonds d'obligations canadiennes à long terme.

---

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

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Actualisation du plan stratégique des ressources humaines de la SGPNB pour prendre en charge l'augmentation de la charge de travail découlant de l'ajout de clients et la complexité du régime à prestation cible, et approbation du plan par le comité des ressources humaines et de la rémunération.</li><li>• Évaluation des résultats de l'enquête bisannuelle sur le milieu de travail effectuée en 2014 pour établir les possibilités d'amélioration et les plans d'action.</li><li>• Tous les indicateurs de rendement clé ont été dépassés.</li></ul> |
|--|---|

---

**Renforcer et étendre les relations avec les intervenants.**

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Activités de communication constante avec les groupes de parties intéressées participant à la réforme des régimes de retraite de la province et aux modèles de régime à prestation cible. Établissement d'échanges avec la Commission des services financiers et des services aux consommateurs, la vérificatrice générale et la surintendante des pensions pour discuter des événements touchant la SGPNB, notamment l'impact de l'arrivée de nouveaux clients, les changements de réglementation pour les instruments dérivés et l'impact des régimes de retraite à prestation cible.</li><li>• Tous les indicateurs de rendement clé ont été atteints.</li></ul> |
|--|---|

---

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

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mise à niveau de tout l'équipement de réseau de l'aire de stockage dans l'installation informatique principale et utilisation de l'équipement en réserve à des fins de redondance du système.</li><li>• Mise à niveau du système d'analyse des risques pour obtenir des mesures propres à chaque client.</li><li>• Proposition et création d'une solution d'architecture de base de données de manière à ce que des interfaces de données partagées puissent fournir des applications personnalisées développées en interne.</li><li>• Tous les indicateurs de rendement clé ont été dépassés.</li></ul> |
|--|--|

---

***Aperçu du système de primes à long terme***

La composante à long terme du système de primes s'élève à 1 279,0 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2015. Un quart de cette composante se base sur la valeur nette ajoutée sur une année et le reste, sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée sur une année s'élève à 45,6 points de base et à 50,2 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 financiers sur quatre ans en raison d'un profit sur un placement déclaré auparavant en 2011-2012 dans notre Fonds de promotion des titres participatifs du Canada Atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB, attribuable uniquement grâce aux résultats du système de primes à long terme.

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.

	Valeur ajoutée nette (points de base)	Pourcentage de l'objectif (%)
2011-2012	41,2	98,0
2012-2013	68,6	163,2
2013-2014	45,3	108,1
2014-2015	45,6	108,6
Annualisée sur quatre ans	50,2	124,9

### *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 pour l'année terminée le 31 mars 2015, y compris les allocations journalières, l'orientation de nouveaux administrateurs et la formation des membres du conseil s'élevait à 94,4 \$ (87,3 \$ au 31 mars 2014), plus le remboursement des coûts de transport et d'hébergement de 15,6 \$ (16,3 \$ au 31 mars 2014).



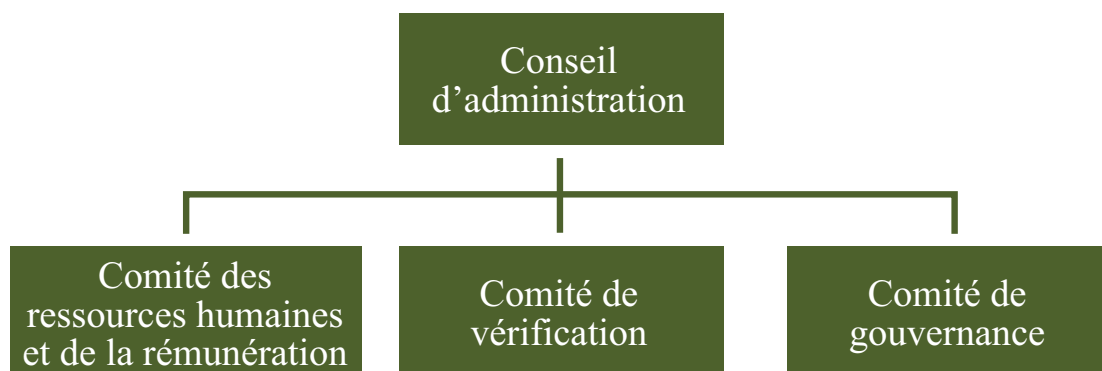
# GOUVERNANCE

---

## GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

La *Loi sur la SGPNB* précise le processus de sélection et les devoirs des membres de son conseil d'administration. La gouvernance est la principale préoccupation du conseil, qui supervise les activités de la SGPNB à titre de gestionnaire de placements pour les fonds gérés. Le conseil agit également en tant que fiduciaire pour la Caisse de retraite des juges. 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 est chargé de la gestion et de l'orientation stratégique de la SGPNB. 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 procède à une autoévaluation bisannuelle de ses responsabilités.



Trois comités assistent le conseil dans ses démarches : le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de gouvernance, dont les rapports suivent. La gestion courante de la 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](http://www.nbimc.com). Cette information concerne la législation sur la gouvernance, la composition du conseil, 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 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 2014-2015 :

Administrateur nommé <sup>1</sup>	Conseil	Comité de vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Michael Walton	6/7	3/4	3/4	3/4
Wiktor Askanas	7/7	4/4	4/4	4/4
Patricia LeBlanc-Bird <sup>2</sup>	6/6	4/4	s.o.	s.o.
Ronald Maloney	6/7	s.o.	s.o.	4/4
Cathy Rignanesi	7/7	4/4	4/4	s.o.
Richard Speight	7/7	s.o.	3/4	s.o.
Reno Thériault	7/7	s.o.	4/4	4/4

<sup>1</sup> Le conseil comprend aussi 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.

<sup>2</sup> A démissionné le 20 février 2015.

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

La formation continue des administrateurs prévoit la prise de connaissance de nouvelles et d'articles d'intérêt ainsi qu'un programme de séances de formation. Pendant l'exercice 2014-2015, ces séances structurées ont consisté en un séminaire d'une journée sur la gouvernance des retraites dirigé par Keith Ambachtsheer et animé par la SGPNB à l'intention des membres du conseil d'administration et des conseils de fiduciaires de plusieurs régimes à prestation cible de la province; une présentation par des membres de notre personnel sur les nouvelles normes Global Investment Performance Standards pour les détenteurs d'actifs; une autre présentation interne sur les activités opérationnelles associées à la transition rentable des compositions d'actifs des clients.

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 du plan d'affaires annuel pour l'exercice financier 2014-2015;
- 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 Caisse de retraite des enseignants à un tout nouveau conseil des fiduciaires lors de la conversion de la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* en régime à prestation cible;
- Examen et approbation du plan stratégique quinquennal de la SGPNB pour reconnaître notre rôle permanent de gestionnaire des fonds de placement du secteur public et incluant l'actualisation de notre cadre de gestion des risques de l'entreprise;
- Approbation des futures modifications de l'indice de référence des portefeuilles d'actions à faible volatilité existants pour passer d'un indice de capitalisation à des indices MSCI à volatilité minimum plus précis;
- Examen et approbation de l'énoncé de la politique de placement pour la Caisse de retraite des juges de la Cour provinciale et inclusion d'une composition de l'actif cible modifiée;
- Approbation de l'abandon du Fonds lié à l'indice complémentaire S&P/TSX de la SGPNB en date du 28 novembre 2014 et déplacement du portefeuille dans le Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB;
- Approbation de la modification du nom du Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB et du Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB de manière à y inclure le terme « – Classe N » et de réserver ces fonds aux clients autres que des caisses de retraite; approbation de la création de deux nouveaux fonds, le Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB et le Fonds d'actions à faible volatilité de la SGPNB, réservés aux caisses de retraite; approbation du transfert de la quote-part des caisses de retraite dans les anciens fonds en fiducie à participation unitaire sous-jacents vers les nouveaux fonds, en date du 5 janvier 2015;
- Approbation de l'énoncé de la politique de placement pour le tout nouveau Fonds de valeurs immobilières privées non canadiennes de la SGPNB en vue du contrôle préalable concernant un nouvel investissement potentiel;
- Approbation de la mise en marché d'un nouveau Fonds d'action de marchés émergents à faible volatilité;

- Approbation d'un financement sur trois ans destiné au programme du fonds de placement par les étudiants du Centre des études financières de la faculté d'administration des affaires de l'Université du Nouveau-Brunswick;
- Approbation du budget annuel de l'exercice financier 2015-2016 et approbation d'une modification apportée au budget déjà approuvé de 2014-2015 de manière à tenir compte des décisions en matière de dotation nécessaires pour répondre aux besoins de service associés aux nouveaux clients et aux régimes à prestation cible existants.

## RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### *Rapport du comité de vérification*

Le comité de vérification supervise les affaires financières de la SGPNB et les fonds gérés, notamment la sélection des politiques comptables en vue de la préparation des états financiers; les systèmes de contrôle interne; les systèmes d'information employés pour produire en temps opportun de l'information financière et sur la gestion exacte et adaptée; les stratégies permettant de recenser et de compenser les risques financiers et les relations avec les vérificateurs internes et externes.

La direction est chargée de la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreur, et du maintien des politiques comptables, des processus, des procédures et des systèmes de contrôle interne visant à assurer la conformité avec les normes comptables ainsi qu'avec lois et les 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 2014-2015

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice financier 2014-2015 :

- Examen des états financiers annuels vérifiés de la Caisse de retraite des juges, des fonds en fiducie à participation unitaire de la SGPNB et de la SGPNB pour l'exercice terminé le 31 mars 2015 et recommandation pour son approbation par le conseil;
- Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014, examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux Global Investment Performance Standards (GIPS) pour le composite de la Fiducie du RRPSP et le composite de la Caisse du RPENB, et recommandation pour leur approbation par le conseil;
- Pour l'exercice terminé le 31 mars 2015, examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux GIPS pour le composite de la Caisse de retraite des juges, du composite du Fonds de régénération de l'environnement et le composite des actions mondiales à faible volatilité, et recommandation pour leur approbation par le conseil;
- Réception de la version préliminaire du rapport annuel pour l'année terminée le 31 mars 2015 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 de la Caisse de retraite des juges, des fonds en fiducie à participation unitaire et de la SGPNB ainsi que des agréments des gestionnaires pour tout ce qui concerne les modifications apportées 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;
- Réception d'un rapport d'état ordinaire sur les activités de la réforme des régimes de retraite de la province, envoyé par le président et chef de la direction;
- Examen d'une note de service trimestrielle du chef des finances détaillant les décisions en matière de déclaration des informations financières et les actions nécessaires à la suite des changements découlant de la réforme des régimes de retraite ainsi que de l'ajout de nouveaux clients, et surveillance des changements associés à l'échelon des processus et des ressources;
- Examen d'une note de service de la direction concernant la publication de l'exposé de principe *Guidance Statement on the Application of the GIPS Standards to Asset Owners* de Global Investment Performance Standards (GIPS), qui donne de nouvelles définitions de composite; la vérification indépendante plutôt que l'examen et la déclaration de conformité auprès du CFA Institute;

- Réception des états financiers vérifiés de l'exercice terminé le 31 mars 2014 pour une filiale détenue entièrement par le Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB;
- 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 2015 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 2015 et obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe;
- Examen des conclusions d'une enquête réalisée par le chef des finances sur la qualité de la vérification externe;
- Approbation du budget et du plan annuel du vérificateur interne pour l'exercice qui se termine le 31 mars 2016;
- Réception des recommandations de la vérification interne et des réponses de la direction à deux vérifications internes : l'examen du vote par procuration et l'évaluation des contrôles automatisés – exécution et autorisation des échanges;
- Examen des conclusions du vérificateur interne sur une enquête effectuée dans toute la SGPNB sur la culture de l'éthique et de gestion des risques;
- Examen du rapport de suivi de septembre 2014 du vérificateur interne sur les réponses de la direction aux recommandations de la vérification interne;
- Rencontre trimestrielle à huis clos avec, respectivement, le vérificateur externe, le vérificateur interne et la direction;
- Surveillance des indicateurs de rendement clé pour la direction concernant l'application rapide de toutes les recommandations des vérificateurs externes et internes;
- 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 du rapport de contrôle interne de 2014 rédigé par la direction sur les processus, les risques et les contrôles principaux de la SGPNB;
- Examen d'une grille des risques trimestrielle montrant les tendances dans les principaux secteurs de risque;
- Examen des conclusions 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;
- Réception d'une présentation sur les processus opérationnels concernés et les occasions d'augmenter la valeur au cours d'activités de transition pour les clients changeant la composition de leur actif;
- 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 d'une note de service sur la politique, les procédures et la gouvernance fiscales suivies par SGPNB pour toute l'entreprise, les fonds en fiducie à participation unitaire et les caisses de retraite, et approbation de l'engagement de conseillers externes en fiscalité américaine concernant la conformité fiscale;
- Examen annuel du mandat du comité et de ses réalisations pour l'année terminée le 31 mars 2015 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, D. Murphy, M. Walton (membre d'office).**

## ***Rapport du comité de gouvernance***

Chaque année, le Comité de gouvernance examine le mandat du conseil 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 2014-2015

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice financier 2014-2015 :

- Établissement des objectifs du conseil d'administration pour l'exercice 2014-2015;
- Examen des objectifs de haut niveau proposés et des pondérations cibles associés du plan d'affaires de la société pour l'exercice 2014-2015 et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Examen des réalisations du comité pendant l'exercice 2013-2014 et établissement des objectifs et initiatives de l'exercice 2014-2015;
- Examen du programme d'orientation et de formation des administrateurs et du plan de formation du conseil;
- Examen des changements apportés à la politique sur l'orientation et la formation des administrateurs de la SGPNB et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Examen de la composition du conseil et de la matrice des compétences, examen annuel des prochaines fins de mandat et une évaluation des compétences recherchées chez les candidats;
- Formulation d'une recommandation à l'intention du conseil pour la création d'un Comité de nomination spécial chargé de diriger le processus de nomination de 2015;
- Examen de propositions de changements aux Lignes directrices pour la nomination des nouveaux administrateurs de la SGPNB, et recommandation de son approbation par le conseil;
- Examen et l'appui du modèle des rapports trimestriels sur le rendement des placements pour les clients autres que des caisses de retraite;
- Réception d'une mise à jour trimestrielle sur la réforme des régimes de retraite et les nouveaux mandats;
- Examen d'un rapport trimestriel de conformité avec le code d'éthique et de conduite des affaires;
- Examen du processus d'autoévaluation du conseil pour l'exercice 2014-2015 et participation aux objectifs d'amélioration de la gouvernance;
- Réception d'un rapport d'étape trimestriel sur la progression des initiatives d'amélioration de la gouvernance du conseil;
- Examen annuel de l'efficacité du conseil, de son président et de ses comités;
- Examen des domaines de gestion du risque que le comité a été chargé de surveiller : conformité fiduciaire, juridique et réglementaire;
- Examen d'un nouveau plan stratégique quinquennal de la Société 2015-2020 et recommandation de son approbation par le conseil;
- Examen annuel des règlements, des politiques de gouvernance, des méthodes du conseil et de l'indépendance de ses membres;
- Examen annuel du mandat et de l'efficacité du comité de gouvernance;
- Examen de la stratégie de communications incluant une politique publique;
- Examen d'un plan d'organisation intégrée des services de retraite;
- Recommandation de la nomination d'un nouvel administrateur au Comité de gouvernance;
- Réception de mises à jour périodiques du comité spécial de nomination;
- Examen du rapport annuel du code de déontologie et de conduite des affaires au 31 mars 2015 pour les employés et les administrateurs;

- Examen de la rémunération des administrateurs de la SGPNB et recommandation au conseil en vue d'ajouter une indemnité journalière pour le temps de déplacement;
- Examen du résumé de l'atelier sur la gouvernance conjointe des régimes de retraite du Nouveau-Brunswick ayant eu lieu en janvier 2015;
- 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 2015;
- Examen de la version préliminaire de la divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le rapport annuel de l'exercice 2014-2015 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.M. Dupuis (membre d'office), C. Rignanesi, R. Thériault, M. Walton (membre 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 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 2014-2015

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice financier 2014-2015 :

- Examen des activités du comité liées à son mandat et recommandation de l'approbation des changements par le conseil;
- Établissement des objectifs du comité pour l'exercice 2014-2015 et examen des réalisations;
- Examen des pondérations individuelles du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2014-2015 de la SGPNB et recommandation pour son approbation par le conseil;
- Examen des domaines de gestion du risque que le comité a été chargé de surveiller, notamment le leadership du président du conseil, l'intégrité du fonctionnement de la SGPNB et la capacité de la Société à attirer et retenir du personnel qualifié;
- 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;
- Examen du rapport annuel sur les rémunérations, y compris des comparaisons avec plusieurs enquêtes sur la rémunération menées par des consultants indépendants;
- Examen des indices de rendement des placements et recommandation pour approbation par le conseil d'administration d'une modification futur de l'indice de référence des portefeuilles d'actions à faible volatilité pour passer d'un indice de capitalisation à des indices à volatilité minimum au 1<sup>er</sup> octobre 2014;
- Examen des changements apportés à la structure organisationnelle et recommandation pour leur approbation par le conseil;
- Recommandation pour approbation par le conseil de la création d'un nouveau poste dans l'équipe de placement de vice-président, Investissement quantitatif et recherche appliquée;
- Recommandation pour approbation par le conseil de la création d'un poste de comptable des placements et du recadrage de certains autres postes des finances;
- Examen et recommandation pour approbation par le conseil d'administration de la création d'un comité spécial d'examen de la rémunération chargé de superviser la révision complète du système de rémunération au début de 2015;

- 
- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Examen du plan stratégique pour les ressources humaines et recommandation pour son approbation par le conseil;</li><li>• Examen de la politique sur les déplacements et les dépenses des administrateurs et recommandation de son approbation par le conseil;</li><li>• Réception de l'attestation trimestrielle de la direction concernant la conformité réglementaire à diverses exigences imposées par la loi;</li><li>• Examen de la description de fonction du président et chef de la direction;</li><li>• Examen de propositions en vue d'une révision complète de la rémunération comprenant la comparaison des cibles de valeur ajoutée de la SGPNB avec ceux d'organismes semblables et recommandation de l'approbation d'un consultant;</li><li>• Examen de révisions apportées à l'aperçu des principes de rémunération de la SGPNB et recommandation de leur approbation par le conseil;</li><li>• Examen des résultats de la Société pour l'exercice 2014-2015 par rapport au plan d'affaires annuel et recommandation pour l'approbation par le conseil des primes individuelles de rendement;</li><li>• Examen et approbation du rendement du président de la Société par rapport aux objectifs annuels;</li><li>• Examen de l'ensemble des primes pour l'exercice 2014-2015 et recommandation de son approbation par le conseil;</li><li>• Examen de la section « Discussion sur la rémunération et analyse » du rapport annuel 2014-2015, et recommandation pour son approbation par le conseil.</li></ul> |
|--|--|
- 

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 (membre 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.

## OEUVRES 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. Durant cette période, chaque bénévole a consacré plus de 36 heures à 40 organisations sans but lucratif. Plus de 72 % des employés ont effectué des tâches dans le cadre du bénévolat. D'autres initiatives internes de levée de fonds ont permis de contribuer à trois causes caritatives supplémentaires.

Fait particulier, la SGPNB a décerné le titre de bénévole de l'année à quatre personnes, soit MM. M. Hunter, M. MacPherson et Mmes M. Nowicki et K. Bowen pour le travail impressionnant qu'ils ont accompli pour la 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 caisse de retraite
- Coalition canadienne pour une bonne gouvernance
- Comité de l'indice S&P/TSX canadien
- Canadian Investment Performance Council
- Canadian Bond Investors' Association
- 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

---

La SGPNB doit rendre compte au Comité des corporations de la Couronne de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick.

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

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

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

- Conseil des fiduciaires du RRPSP;
- Conseil des fiduciaires du RPENB;
- 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 2014-2015 :

- 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 l'Ombudsman 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 2015 :

Fonds en fiducie à participation unitaire	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création <sup>1</sup> %
Fonds d'obligations nominales de la SGPNB	11,13	5,76	5,22	6,37	6,17	5,79	6,08
Rendement cible	11,11	5,54	4,98	6,18	5,95	5,50	5,94
Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB	8,47	5,29	5,63				5,91
Rendement cible	8,22	5,20	5,57				5,57
Fonds d'obligations canadiennes à long terme de la SGPNB	19,19						16,76
Rendement cible	19,72						17,73
Fonds de valeurs à revenu fixe du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	9,91	5,44	5,27	6,30	6,33	6,25	7,01
Rendement cible	11,11	5,54	4,98	6,18	5,95	5,50	5,94
Fonds de titres du marché monétaire de la SGPNB	1,28	1,31	1,37	1,36	1,31	2,25	2,99
Rendement cible	0,94	0,97	0,98	0,97	0,93	1,89	2,68
Fonds d'investissement des étudiants de la SGPNB	9,44	8,94	7,69	5,33	6,59	7,20	7,55
Rendement cible	9,74	8,83	7,63	5,46	6,55	6,80	7,31
Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB	8,67	12,41	10,65	5,24	7,88	8,23	7,02
Rendement cible	6,93	11,36	9,58	4,39	7,41	7,61	6,60
Fonds d'actions canadiennes à faible volatilité de la SGPNB	18,86	18,40					17,71
Rendement cible	12,91	14,43					12,71
Fonds d'actions canadiennes externes de la SGPNB	9,28	13,97	11,49	6,26	8,78	8,83	11,63
Rendement cible	6,93	11,36	9,58	4,39	7,41	7,61	10,37
Fonds lié à l'indice complémentaire S&P/TSX de la SGPNB	(2,82) <sup>3</sup>	8,46	6,74	2,28	7,60	6,84	7,09
Rendement cible	(1,89)	8,39	6,87	2,38	7,74	6,37	7,34
Fonds d'actions canadiennes – stratégie active à long terme de la SGPNB	7,26	11,79	9,90	4,22	7,10		3,58
Rendement cible	6,93	11,36	9,58	4,39	7,41		3,80
Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB	17,10	25,35	21,83	14,69	13,61		6,25
Rendement cible	13,70	20,48	17,98	12,29	10,98		4,66
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB							15,84 <sup>2</sup>
Rendement cible							15,84
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB – Classe N	13,91	20,59	18,12	12,47	11,16		5,01
Rendement cible	13,70	20,48	17,98	12,29	10,98		4,66

<b>Fonds en fiducie à participation unitaire</b>	<b>1 an</b>	<b>2 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>4 ans</b>	<b>5 ans</b>	<b>10 ans</b>	<b>Depuis la création<sup>1</sup></b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB							16,02 <sup>2</sup>
Rendement cible							16,25
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB – Classe N	19,93	20,55	19,90				19,93
Rendement cible	19,63	23,59	20,00				20,67
Fonds d'action de marchés émergents à faible volatilité de la SGPNB							0,88 <sup>2</sup>
Rendement cible							2,98
Fonds indiciel d'actions américaines de la SGPNB	29,27	30,83	25,61	22,00	19,63		12,14
Rendement cible	29,36	30,98	25,73	22,03	19,67		12,27
Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB	33,08	29,84	27,40				26,53
Rendement cible	34,65	33,63	27,42				27,93
Fonds de titres indexés sur l'inflation de la SGPNB	14,29	3,71	3,25	6,35	7,22	6,39	8,24
Rendement cible	14,47	3,72	3,18	6,34	7,17	6,31	8,07
Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB	9,92	6,09	8,05	9,51	11,28	13,01	11,88
Rendement cible	5,52	2,49	4,93	5,51	5,43	5,70	5,75
Fonds de placement immobilier de la SGPNB	12,79						15,24
Rendement cible	12,61						15,08
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB	42,64	26,98	23,25	21,55	20,91		12,07
Rendement cible	40,77	25,77	23,49	21,16	20,85		11,94
Fonds d'investissement en infrastructures de la SGPNB	6,97	5,34	5,91	7,77			7,56
Rendement cible	5,52	5,26	5,56	5,81			5,72
Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB	(3,34)	1,38	1,12	(0,58)	(0,95)	1,32	1,97
Rendement cible	0,94	0,97	0,98	0,97	0,93	1,89	1,98
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB	7,84	7,31	6,52	5,72	5,03		4,13
Rendement cible	0,94	0,97	0,98	0,97	0,93		1,05
Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	(2,16)	3,12	13,66	29,55	31,49	16,90	10,10
Rendement cible	5,52	5,26	5,56	5,81	5,66	8,55	7,15
Fonds d'actions de sociétés fermées de la SGPNB	18,63	22,86	18,45	17,00	16,30		7,99
Rendement cible	18,58	23,74	20,45	15,82	14,27		8,02

<sup>1</sup> Le 1<sup>er</sup> 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 étranger, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2008.

<sup>2</sup> Ces fonds ont été créés durant l'exercice financier en cours.

<sup>3</sup> En vigueur le 28 novembre 2014, ce fonds est dissolu. Les rendements nominaux et cibles reflètent la période avant la date de terminaison.