



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

**RAPPORT ANNUEL  
2015-2016**

**20 ans**  
de service

**1996 à 2016**

---

**10,6 milliards \$ en gains de placement**

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Michael W. Walton

Président du conseil  
d'administrateurs  
Administrateur

### Wiktoria Askanas

Vice-président du conseil  
d'administrateurs  
Administrateur

### Donna Bovolaneas

Administratrice

### Gordon Gilman

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

### Jan Imeson, CPA, CA

Chef des finances  
Vice-présidente – Finances et  
administration

### Dan Goguen, CPA, CA, FRM

Vice-président – Marchés privés

### James Scott, CFA

Vice-président – Revenu fixe

### Mark Holleran, CFA, FRM

Vice-président – Actions

### Jon Spinney, CFA

Chef des placements par intérim  
Vice-président – Investissement  
quantitatif et recherche appliquée

### Inge Després

Secrétaire de la Société

### 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](mailto:nbimc@nbimc.com)

[www.nbimc.com](http://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 2016	1
Profil de la Société	2
Mission de la Société	2
Vision de la Société	3
Valeurs de la Société	3
Message du président du conseil	4
Lettre du chef de la direction aux parties intéressées	6
Organisation des services de retraite intégrés – Vestcor	9
Commentaires et analyse de la direction	11
Actifs gérés	11
Objectifs de rendement global du fonds	12
Rendement relatif par rapport aux indices de référence	13
Rendement par catégorie d'actif	14
Rendement des placements de la Caisse de retraite des juges	18
Coûts de gestion des placements	18
Gestion des risques	20
Discussion sur la rémunération et analyse	23
Gouvernance en matière de rémunération	23
Principes de rémunération de la Société	24
Gestion des risques liés à la rémunération	24
Programme de rémunération	26
Impact du rendement de l'exercice financier 2015-2016	27
Gouvernance	34
Gouvernance d'entreprise	34
Rapports des comités du conseil d'administration	36
Rapport du comité de vérification	36
Rapport du comité de gouvernance	38
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération	39
Lignes directrices pour l'investissement responsable	41
Relations avec l'industrie des placements	41
Activités communautaires des employés	42
Œuvres de bienfaisance locales	42
Communications et obligation de rendre compte	43
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	43
Rendement des fonds en fiducie à participation unitaire	44
États financiers	46
La caisse du Compte de retraite en fiducie des juges de la Cour provinciale	48
Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick	65

# POINTS SAILLANTS DE L'EXERCICE FINANCIER 2016

---

- Notre rendement nominal annuel pour l'ensemble des actifs gérés s'est élevé à 1,50 %. Le rendement réel (après prise en compte de l'inflation) était de 0,26 %.
  - Le rendement nominal de la Caisse de retraite des juges, dont la SGPNB est toujours fiduciaire, a atteint 1,98 % pour un rendement réel de 0,73 %.
  - Notre rendement nominal annuel global des caisses de retraite a atteint 1,66 %, pour un rendement réel de 0,41 %
  - Les rendements annuels se maintiennent solidement par rapport aux autres caisses de retraite et aux solutions diversifiées des gestionnaires.
- Le rendement global annualisé à long terme des fonds depuis la création de la SGPNB en 1996 a atteint 7,20 %, soit un rendement réel de 5,24 % par année.
  - Les rendements annualisés à long terme pour les clients demeurent supérieurs à leurs cibles respectives.
- Nos rendements nominaux actifs, dépassant les indices de référence des clients par un montant de 107,5 points de base après déduction de tous les frais de gestion, représentent environ 140,9 millions de dollars au-delà des énoncés de politiques de placements de nos clients en rendement supplémentaire.
- Le ratio total des dépenses de gestion a diminué pour la deuxième année de suite et s'établit à 0,137 % du total des fonds gérés.
- À la fin de l'exercice, le total des actifs gérés avait atteint un nouveau record, soit 13,3 milliards de dollars au 31 mars 2016.
  - Nos clients ont réalisé des gains bruts de 192,1 millions de dollars grâce à nos activités de placement.
- Pendant l'exercice financier 2016, notre clientèle s'est accrue de deux nouveaux clients et nous avons démarré un nouveau mandat pour un client actuel. Ces ajouts ont fait augmenter nos fonds gérés de 431,2 millions de dollars.

## PROFIL DE LA SOCIÉTÉ

---

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le gestionnaire de placement de certaines caisses 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*.

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

Dans le cadre de cette mission, la Société :

- fournit des services de gestion des placements prudents et économiques dans un cadre de contrôle des risques pour tous les fonds gérés;
- joue le rôle de fiduciaire 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 13,3 milliards de dollars au 31 mars 2016.

## 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 gestion 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 de la gestion de placements compétents et expérimentés.
- Renforcer et étendre les efforts de communication et les relations avec les clients et les autres parties intéressées.
- 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 principales parties intéressées 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 l'intérêt supérieur 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 parties intéressées de l'information précise sur nos activités, nos stratégies et nos résultats.*

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

**INNOVATION** – *Nous favorisons des stratégies de gestion de placements diversifiées, novatrices et judicieuses.*

# 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 2015-2016.

Ce rapport, unique en son genre, marque le terme de la 20<sup>e</sup> année de réussite de la SGPNB dans le dépassement des objectifs de placement à long terme de nos clients. Parallèlement, la Société affronte avec succès les nombreuses difficultés afférentes aux marchés financiers et, plus récemment, les multiples changements découlant des activités liées à la réforme des régimes de retraite amorcée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Le rapport annuel qui suit rend compte en détail d'un exercice au cours duquel nous avons encore une fois atteint nos objectifs de rendement primaires et secondaires pour la Caisse de retraite des juges dont le conseil d'administration de la SGPNB est fiduciaire et pour un nombre croissant de clients des services publics.

Le conseil d'administration de la SGPNB a également le plaisir de présenter son rapport annuel sur les objectifs de rendement de la Société (page 12). Ces objectifs constituent un des principaux moyens dont nous nous sommes dotés pour rendre des comptes aux parties intéressées. Les objectifs à long terme et les indicateurs de rendement clés correspondants ont été révisés au début de l'exercice financier dans le cadre de notre plan stratégique 2015-2020. Ils ont ensuite été transmis à chacun de nos groupes intéressés et affichés sur notre site web ([www.nbimc.com](http://www.nbimc.com)).

## GESTION DES RISQUES

La gestion des risques demeure à l'avant-plan des priorités du conseil d'administration. Au cours de l'exercice, une mise à jour du cadre de gestion des risques de l'entreprise a été effectuée de manière à intégrer une supervision efficace de la Société à une série de systèmes et de processus de gestion des risques indépendants et bien définis. Cette mesure comprenait l'ajout d'une série de lignes directrices sur la propension aux risques à l'attention des gestionnaires aux prises avec les divers éléments de risque propres à nos activités.

## NOUVELLES DE LA RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE

Dans le dernier rapport annuel, nous avons mentionné que, pour favoriser les activités gouvernementales de conversion des régimes de retraite à prestations déterminées en régimes à prestation cible, le ministre des Finances avait créé un Groupe de travail sur la gouvernance constitué d'un certain nombre de parties intéressées actives, dont un représentant de la SGPNB, chargé de créer des pratiques exemplaires de gouvernance des régimes de pension favorisant la réalisation des objectifs de gestion prudente et de durabilité de ces nouveaux régimes.

En juillet 2015, le conseil des fiduciaires du Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP) et celui du Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB) a fondé un conseil transitoire en vertu d'un protocole d'entente, chargé d'étudier la création d'une entité en participation qui fournirait des services indépendants d'administration de la pension et d'investissement de ces actifs à chaque régime de retraite, et peut-être même à d'autres institutions de même type. Il s'agit d'un exercice assez semblable à l'examen de la SGPNB par le gouvernement du Nouveau-Brunswick dans le cadre du Secrétariat de révision stratégique des programmes.

La direction de la SGPNB, sous l'autorité de notre conseil, a pris une part active à ces deux activités et, au moment de la rédaction de ce message, ces mesures avaient débouché sur deux projets de loi actuellement soumis à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick et prévoyant la création d'une nouvelle organisation des services de retraite intégrés. Si ces lois reçoivent la sanction royale, la SGPNB passera du statut de corporation de la Couronne provinciale à celle de société de gestion de placement à but non lucratif portant le nom de Société de gestion des placements Vestcor. Le RRPSP et le RPENB en seront propriétaires par l'entremise d'une société de portefeuille, Société Vestcor. Cette nouvelle structure ne devrait pas vraiment modifier notre modèle opérationnel ni nos capacités de prestation de services.

## RECONNAISSANCE DU SERVICE DÉVOUÉ

Je suis ravi d'annoncer que le conseil d'administration se jouit d'un solide niveau de continuité afin de nous aider à affronter les obstacles, puisque trois administrateurs dont le mandat prenait fin au cours de l'exercice ont été reconduits pour des mandats supplémentaires. De plus, une nouvelle administratrice a été nommée. Nous avons hâte de bénéficier de l'expérience que possède Mme Donna Bovolaneas du milieu des finances.

Au nom du conseil d'administration, je tiens également à remercier et à féliciter les membres de l'équipe de professionnels du placement de la SGPNB au Nouveau-Brunswick pour leur dévouement et leur travail acharné à répondre aux objectifs de nos clients. Leurs efforts ont incité un certain nombre de fonds du secteur public à communiquer avec la SGPNB en vue d'établir des partenariats stratégiques fondés sur cette réussite, et nous sommes ravis de continuer à étendre nos activités dans l'intérêt de tous nos clients.

À notre avis, ce rapport annuel rend compte en détail des activités de la SGPNB pour l'exercice financier 2015-2016. J'encourage toutefois les nombreuses parties intéressées à poser leurs questions éventuelles ou à formuler leurs commentaires à [comments@nbimc.com](mailto:comments@nbimc.com).

Le tout respectueusement soumis,



Michael Walton  
Président du conseil

Le 6 juin 2016  
Fredericton, au Nouveau-Brunswick

# LETTRE DU CHEF DE LA DIRECTION AUX PARTIES INTÉRESSÉES

---

J'ai le plaisir d'annoncer que le programme de placement de la Société a produit de bons rendements au cours de l'exercice 2015-2016, surtout dans le contexte des multiples difficultés qui ont agité le marché durant cette période. Ainsi que nous l'avions contemplé l'année dernière, la lenteur persistante de la croissance économique, l'instabilité politique mondiale et les politiques très accommodantes des banques centrales ont considérablement ralenti les rendements et affecté les épargnants et les investisseurs. Associées à l'accroissement de l'incertitude, ces conditions ont aggravé la volatilité des marchés financiers et l'anxiété face aux placements.

Même dans ces conditions de placement, nous avons continué de **dépasser notre objectif primaire de donner des résultats supérieurs aux rendements à long terme** attendus par les clients dont nous gérons les actifs **et notre objectif secondaire de produire des rendements à valeur ajoutée**, surpassant ainsi les indices de références fixés par leur politique de placement après déduction de tous nos frais de gestion. Nous sommes aussi ravis d'annoncer que les portefeuilles de caisses de retraite que nous gérons ont produit des rendements positifs pendant un exercice au cours duquel ceux de nombreux gestionnaires de fonds diversifiés ont été négatifs.

Comme l'explique ce rapport, l'exercice 2015-2016 illustre parfaitement à quel point le rendement de notre stratégie de gestion active qui fait preuve de succès, associé à de faibles dépenses, peut ajouter des gains importants aux politiques de placement dans un contexte marqué par de faibles rendements.

## EXERCICE FINANCIER 2015-2016

Nous avons le plaisir d'annoncer que le rendement de placement annuel brut à long terme depuis la création de la SGPNB pour la Caisse de retraite des juges de la Cour provinciale, sous la responsabilité fiduciaire de la SGPNB, a clôturé l'exercice à 7,29 %. Le rendement pour l'exercice 2015-2016 s'élève à 1,98 %, ce qui dépasse l'indice de référence fixé par la politique de placement correspondante de 119,2 points de base (un point de base correspond à 1/100 de 1 %) après déduction de tous les frais de gestion. Mais surtout, le taux de rendement réel annualisé à long terme de la Caisse de retraite des juges depuis la création de la SGPNB atteint désormais 5,34 %. Ce rendement réel reste bien supérieur au rendement réel annuel à long terme de 4,00 % que l'actuaire indépendant de la Caisse de retraite juge nécessaire pour financer ce régime.

Le rendement du portefeuille de fonds globaux à valeur ajoutée a dépassé à la fois les indices de références mixtes des clients fixés par les politiques de placement et nos frais de gestion de 107,5 points de base durant l'exercice. Ce rendement a fait augmenter les revenus de placements de nos clients de 159 millions de dollars environ grâce aux opérations de gestion active du portefeuille surclassant les indices de références, soit environ 141 millions de gains nets supplémentaires après paiement des 18 millions de coûts d'exploitation de la SGPNB et des coûts associés aux tiers fournisseurs de services.

Les actifs nets gérés sont passés de 13 milliards de dollars pour l'exercice antérieur à 13,3 milliards, ce qui constitue un sommet jamais atteint. Cette augmentation des actifs provient des revenus nets des placements (192,1 millions de dollars), du montant net des prestations versées pour les retraites du client (312,9 millions \$) et de l'ajout des actifs de nouveaux clients (431,2 millions \$).



## RÉALISATIONS IMPORTANTES

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

- Nous avons dépassé les indicateurs de rendement clés détaillés dans les objectifs de rendement continus de la Société.
  - Comme nous l'avons mentionné plus haut, notre rendement des placements à long terme a largement dépassé les objectifs de rendement fixés pour nos clients.
  - Grâce à des activités de gestion active des placements, la direction a continué à réaliser d'importants rendements à valeur relative ajoutée après déduction de tous les coûts.
- Notre ratio total des dépenses de gestion a continué à baisser au cours des deux derniers exercices.
- Le risque observé à plus long terme associé aux régimes de retraite s'est révélé moindre que celui d'autres régimes de retraite gérés par des pairs.
- La SGPNB a continué à aider nos clients des régimes de retraite à prestation cible depuis la création de la SGPNB à comprendre les risques inhérents associés. Au cours de l'exercice, nous avons également obtenu que l'actuaire des régimes et la surintendante des pensions réexaminent les hypothèses de rendement des stratégies de placement pour les actions à faible volatilité.
- Nous avons converti à grande échelle et de manière économique les catégories d'actifs des portefeuilles du RPENB, de la Caisse de retraite des juges et d'Énergie NB. Un processus similaire a été exécuté avec succès pour deux portefeuilles de clients ajoutés au cours de l'exercice.
- Un élément sur la propension aux risques a été créé conjointement avec notre conseil d'administration pour le cadre de gestion des risques de l'entreprise. Nous avons également mis à jour nos lignes directrices pour l'investissement responsable de la Société.
- Nous avons aidé les conseils de fiduciaires du RRPSP et du RPENB, ainsi que le gouvernement du Nouveau-Brunswick, à évaluer et concevoir une organisation des services de retraite intégrés fondée sur des pratiques d'excellence.
- Notre processus bisannuel d'enquête sur le milieu de travail et le leadership nous a appris que la motivation et la satisfaction des employés demeurent excellentes.
- Nous avons mis à jour le plan stratégique des ressources humaines de la SGPNB, qui comporte maintenant une stratégie pour séparer le rôle de président et chef de la direction de celui de chef des placements (en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016).

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

## RELATIONS AVEC D'AUTRES CLIENTS

Au cours de l'exercice, la SGPNB a eu le plaisir d'accueillir deux nouveaux clients, soit le Régime de pension du personnel-cadre des districts scolaires du Nouveau-Brunswick et le Régime à risques partagés pour le personnel académique de l'Université du Nouveau-Brunswick. Comme le souligne le président du conseil dans son message, plusieurs fonds du secteur public ont communiqué avec nous afin d'examiner la manière dont les services de la SGPNB pourraient les aider à naviguer dans les eaux tumultueuses de l'investissement et, ce faisant, à réduire considérablement leurs coûts. Il convient de souligner que l'ajout de tels actifs aide tous les clients de la SGPNB à réduire leur ratio des dépenses de gestion et à profiter plus amplement des possibilités de placement privé.

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

- Gestion de placements (actions, revenu fixe, 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.

## PERSPECTIVES

Alors que la croissance économique poursuit sa lente ascension, un certain nombre de risques demeurent, qui pourront entraîner des périodes plus volatiles. Ces inquiétudes concernent principalement les gouvernements et les gestes politiques, comme les possibilités d'autres dévaluations monétaires et les stratégies de baisse des taux d'intérêt (Japon, Chine, Europe), les impacts d'attaques terroristes potentielles, le référendum de juin prochain concernant le Royaume-Uni et l'Union européenne et les conséquences des élections de novembre aux États-Unis.

Parallèlement, la confiance des consommateurs est restée forte et l'inflation sous bon contrôle. Les marchés immobiliers sont demeurés résilients et la croissance de l'emploi est toujours ferme, surtout aux États-Unis.

Notre stratégie de répartition des actifs reste prudemment orientée vers les marchés d'actions, tandis que nous attendons une lente croissance qui devrait continuer à rendre les actions plus attirantes que les autres catégories d'actif. De plus, bien que nous pensions que les taux de titres à revenu fixe vont encore monter à moyen et long terme, les taux peuvent encore rester à un niveau relativement bas pendant un certain temps à cause des événements géopolitiques qui peuvent influencer sur les marchés et de l'incertitude largement répandue concernant la politique économique.

Nous prévoyons des marchés difficiles au cours du prochain exercice. La volatilité devrait continuer à se calmer pour revenir à des normales historiques, mais la plupart des prix des actifs, qu'il s'agisse d'actions ou de dettes, continuent à s'échanger à ce qui est vu comme leur pleine valeur.

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,

Le 6 juin 2016  
Fredericton, au Nouveau-Brunswick

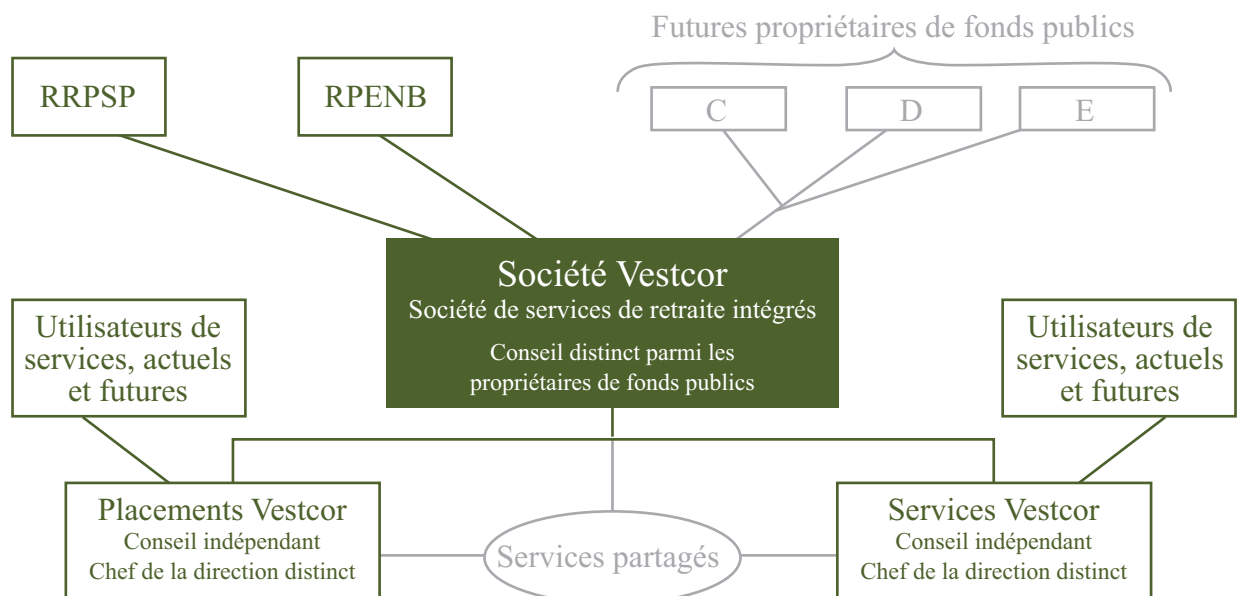
# ORGANISATION DES SERVICES DE RETRAITE INTÉGRÉS – VESTCOR

Un des événements les plus marquants de l'exercice qui vient de s'écouler est la présentation d'un projet de loi visant à créer une organisation des services de retraite intégrés, la *Loi sur Vestcor*. Ce projet est l'aboutissement de plus de deux années de démarches de la part des conseils des fiduciaires des régimes de retraite dans les services publics et des enseignants, de la direction et du conseil d'administration de la SGPNB ainsi que du personnel de la Division des pensions et des avantages sociaux des employés (DPASE) du ministère des Ressources humaines, qui ont tous été mandatés par le gouvernement pour examiner et concevoir un système de gouvernance adapté des régimes de pension à la suite de la récente réforme provinciale des régimes de retraite.

Cette réforme, qui date de 2013, a entraîné la conversion de ces deux régimes de pension à prestations déterminées en régimes à prestation cible, administrés conjointement par un conseil des fiduciaires composé de personnes nommées des employeurs et des employés. Les régimes, autrefois sous la responsabilité du gouvernement provincial, qui en était le promoteur, sont maintenant passés sous celle des nouveaux conseils des fiduciaires conjoints. Lors de cette conversion, chacun des conseils a signé des ententes de service de cinq ans renouvelables avec la DPASE (un ministère du gouvernement) et la SGPNB (une corporation de la Couronne provinciale) qui continueront à fournir leurs services aux régimes.

Les conseils, par l'intermédiaire d'un Groupe de travail sur la gouvernance décrit dans le précédent rapport annuel, ont entrepris de régler cette incohérence en nommant une organisation des services de retraite intégrés capable de fournir d'excellents services de retraite à faible coût aux fonds du secteur public indépendamment du gouvernement. Il s'agit également de conserver le modèle opérationnel de recouvrement des coûts actuellement employé par la SGPNB et la DPASE au sein d'une structure organisationnelle à but non lucratif. La solution atteinte et énoncée dans la *Loi sur Vestcor* est la suivante :

La *Loi sur Vestcor* créera une société de portefeuille, Société Vestcor, qui sera conjointement gérée au début par les conseils des fiduciaires du RRPSP et du RPENB. Boards of Trustees.



Les services d'administration de la pension et des prestations fournis par la DPASE passeront du gouvernement à une autre entité nouvellement créée, la Société des services de retraite Vestcor (Services Vestcor), filiale de la Société Vestcor. Services Vestcor continuera également à fournir des services d'administration des prestations au ministère des Ressources humaines en vertu d'une entente d'administration avec un tiers.

Les activités de la SGPNB se poursuivront en vertu de la *Loi sur Vestcor*, mais elles seront transférées de la province à la Société Vestcor. En outre, la SGPNB adoptera le nom Société de gestion des placements Vestcor (Placements Vestcor). Le rôle de fiduciaire de la Caisse de retraite des juges, occupé par la SGPNB, reviendra au ministre des Finances qui en sera le promoteur. Placements Vestcor devrait continuer à faire bénéficier la Caisse de retraite des juges de son expertise en matière de gestion des placements dans le cadre d'une entente indépendante de gestion des placements.

Les trois entités de Vestcor seront des organisations à but non lucratif et respecteront le même modèle opérationnel de recouvrement des coûts qu'auparavant.

Le partage de certains services des ressources humaines, des finances et des technologies de l'information par ces nouvelles sociétés devrait accroître encore l'efficacité opérationnelle et faire profiter tous les clients d'économies d'échelle. Les mesures législatives ouvrent également la porte à une fusion des deux sociétés exploitantes.

La Société Vestcor remplira le rôle de supervision des actionnaires pour les sociétés exploitantes : elle nommera les membres de leurs conseils d'administration, examinera leurs rapports annuels et désignera les vérificateurs indépendants du groupe de sociétés. Pour que les rapports de fin d'exercice des régimes de retraite coïncident, les sociétés du groupe Vestcor adopteront l'année civile pour leur exercice financier.

Cette nouvelle structure devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016 et, par conséquent, il reste beaucoup à faire au cours de l'été pour effectuer la transition. Nous comptons rendre compte de ces activités dans notre prochain rapport annuel, pour la période du 31 mars 2016 au 31 décembre 2016.

## 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

Au 31 mars 2016, les actifs gérés (AG) atteignaient approximativement 13,3 milliards de dollars répartis entre les fonds suivants :

Client	31 mars 2016		31 mars 2015	
Fiducie du Régime à risques partagés dans les services publics* (RRPSP)	6 931,1 \$	52,3 %	6 944,9 \$	53,5 %
Caisse du Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB)	5 290,7	39,9 %	5 370,7	41,4 %
Caisse du Compte en fiducie de retraite des juges de la Cour provinciale	43,2	0,3 %	42,0	0,3 %
Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (SÉNB) :				
Fonds de déclassement de Point Lepreau	308,6	2,3 %	267,0	2,1 %
Fonds de gestion du combustible épuisé de Point Lepreau	223,8	1,7 %	235,4	1,8 %
Fiducie des déchets de combustible nucléaire	140,7	1,0 %	—	—
Régime de pension du personnel-cadre des districts scolaires du Nouveau-Brunswick (DSNB)	6,4	0,1 %	—	—
Régime à risques partagés pour le personnel académique de l'Université du Nouveau-Brunswick (RRPPA)	291,6	2,2 %	—	—
Fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick (DUNB)	23,5	0,2 %	21,6	0,2 %
Total des fonds discrétionnaires	13 259,6	100,0 %	12 881,6	99,3 %
Fonds non discrétionnaires en transition SÉNB	—	—	85,7	0,7 %
Total des AG	13 259,6 \$	100,0 %	12 967,3 \$	100,0 %

\*Subséquentement nommé le Régime de retraite dans les services publics

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, au cours de l'exercice, la SGPNB a eu deux nouveaux clients et un nouveau mandat d'un client actuel. Nous avons collaboré étroitement avec ces clients pour investir leurs fonds de placement dans une composition adaptée de fonds communs de la SGPNB. Nous espérons les aider à atteindre leurs objectifs à long terme, et nous sommes ravis de la confiance qu'ils manifestent envers notre équipe.

Au cours de l'exercice, la SGPNB a également procédé à des études du passif et des actifs de chacun des fonds SÉNB pour vérifier que la composition de l'actif édictée par leur politique de placement est bien diversifiée et à même de tirer avantage de plusieurs stratégies de placement devant donner un rendement semblable avec des éléments de risques plus faibles.

## OBJECTIFS DE RENDEMENT GLOBAL DU FONDS

En vue d'améliorer la transparence et la communication de nos activités de gestion des placements, le conseil d'administration a formulé une série de buts et d'objectifs spécifiques pour l'exercice financier 2015-2016.

La SGPNB se concentre sur des objectifs de rendement principaux qui se résument comme suit :

a) La **Caisse de retraite des juges** dont la SGPNB est fiduciaire :

- i) L'**objectif primaire de rendement des placements** consiste à atteindre un rendement réel à long terme d'au moins 4 % par année pour les clients de caisses de retraite.
- ii) L'**objectif secondaire de rendement des placements** consiste à augmenter la valeur, au-delà des cibles des catégories d'actifs définis par la politique de placement de chaque fonds, et ce, au moyen de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée devrait d'abord couvrir tous les coûts de gestion des placements du fonds, y compris les coûts opérationnels de la SGPNB, avant de s'ajouter à un objectif supplémentaire à long terme de 42 points de base par année (soit 0,42 %) pour chaque fonds. Il est important de noter que cet objectif se situe dans le premier quartile des résultats à long terme, après déduction faite des frais, obtenus par des gestionnaires de placement de même type.

b) **Autres clients** dont la SGPNB gère les placements :

- i) L'**objectif primaire de rendement des placements** est d'atteindre le rendement à long terme et le risque correspondant aux objectifs de chaque client;
- ii) L'**objectif secondaire de rendement des placements** est de dépasser les indices de référence des placements à long terme, après déduction des frais de gestion, de la ou des valeurs ajoutées ciblées d'après la politique de placement de chaque client ou d'autres directives ou lignes directrices de ce genre.

La SGPNB a également créé une autre série d'indicateurs de rendement clés servant d'**objectifs de rendement continus** et qui sont en phase avec notre plan stratégique 2015-2020.

Le conseil d'administration de la SGPNB surveille ces indicateurs tous les trimestres. Les tableaux suivants les présentent pour l'**ensemble des fonds gérés** pendant l'exercice 2015-2016 (caisses de retraite et autres clients confondus).

### Objectifs primaires de rendement des placements

Objectif	Cibles à long terme	Réels 2015-2016	Annualisés sur 4 ans	Annualisés depuis la création
Rendement réel (après inflation)	>= 4,00 % par année	0,26 %	8,03 %	5,24 %
Rendement nominal	>= 6,25 % par année	1,50 %	9,44 %	7,20 %

### Objectif secondaire de rendement des placements

Objectif	Cibles à long terme	Réels 2015-2016	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	107,5 points de base	68,1 points de base	5,8 points de base

## Objectifs continus d'efficacité du rendement

Objectif	Cible	2015-2016 Réels	Annualisés sur 4 ans
Efficacité de l'équilibrage des opérations :			
Gardien de titres	Réglementaire 90 % + 2,5 %	97,5 %	96,2 %
Courtier principal n° 1	Réglementaire 90 % + 2,5 %	95,9 %	96,4 %
Courtier principal n° 2	Réglementaire 90 % + 2,5 %	94,7 %	94,4 %
Efficacité budgétaire (en excluant les primes de rendement)			
	100 %	99,4 %	94,0 %
Absentéisme (%)			
	<= 2 %	1,13 %	1,45 %
Roulement de personnel (n <sup>bre</sup> )			
	<= 3/année	1/année	1/année
Accès au système de la TI			
	99 %	99,8 %	99,8 %

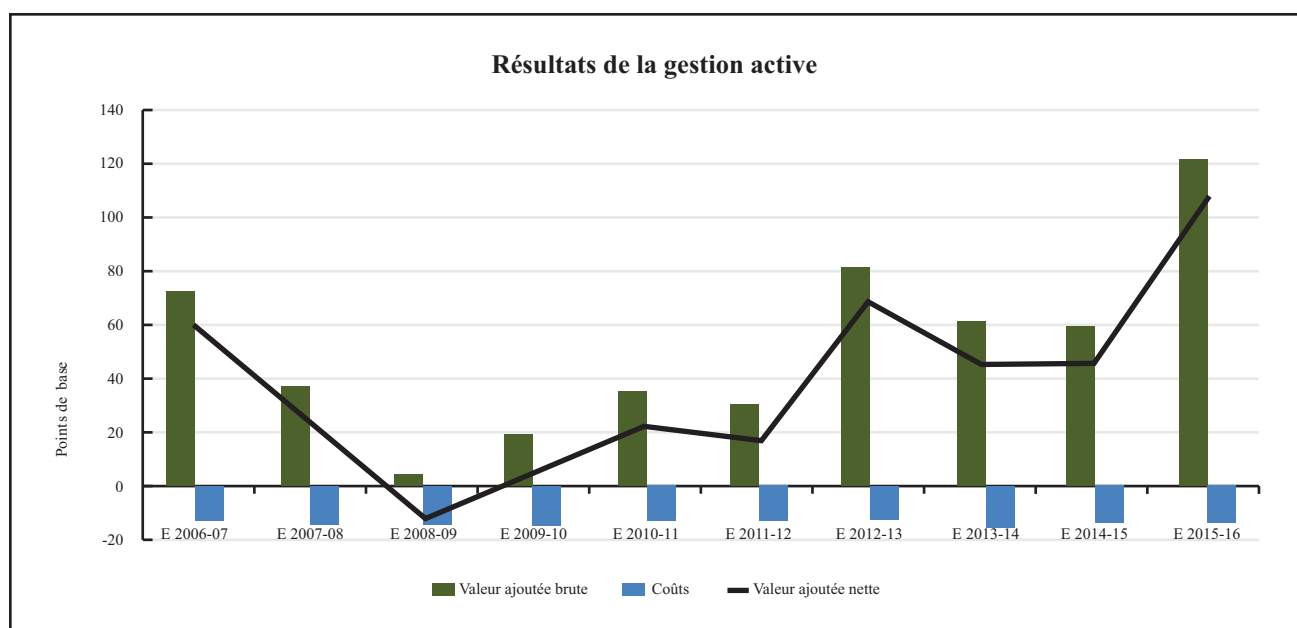
## RENDEMENT RELATIF PAR RAPPORT AUX INDICES DE RÉFÉRENCE

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 indices de références de chaque catégorie d'actif. Cette valeur ajoutée, relative à l'indice de référence, 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 %).

Nos activités globales de gestion active ont contribué à ajouter 121,1 points de base de la valeur brute et 107,5 points de base de la valeur nette, ce qui correspond à environ 140,9 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 68,1 points de base par année, soit environ 313,1 millions de dollars en valeur supplémentaire sur la période de quatre ans. Cette période 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.

Le tableau qui suit montre l'histoire de nos activités à valeur ajoutée sur dix années, ce qui inclut la période de crise des marchés financiers au cours de laquelle nous avons éliminé temporairement la plupart des risques des portefeuilles pour aider à préserver les actifs.



## 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 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 44).

## 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 de référence standards de l'industrie ou utilisés séparément pour adapter le risque en fonction d'objectifs ou d'exigences précises de placement.

### Sommaire des rendements (en date du 31 mars 2016)

Portfeuille	AG <sup>1</sup> (millions \$)	Rendement 2015-2016		Rendement sur 4 ans	
		Portfeuille	Indice de référence	Portfeuille	Indice de référence
Actifs à court terme	986 \$	0,92 %	0,53 %	1,26 %	0,87 %
Obligations nominales	2 179	1,15 %	0,81 %	4,19 %	3,92 %
Obligations de sociétés	2 217	0,86 %	0,69 %	4,42 %	4,33 %
Obligations à long terme <sup>2</sup>	67	-1,96 %	-1,46 %	s.o.	s.o.
Obligations à rendement réel	632	-1,90 %	-2,23 %	1,94 %	1,80 %

<sup>1</sup> Comprend les intérêts en propriété entre fonds.

<sup>2</sup> Fonds spécifiques réservés à un client

### Aperçu

Les rendements des obligations ont augmenté tôt au cours de l'exercice, lorsque les données économiques sur la lente amélioration ont fini par convaincre beaucoup d'investisseurs que la Réserve fédérale américaine (FED) amorcerait une hausse des taux d'intérêt à l'automne 2015. Cette tendance s'est inversée lorsque la FED y a renoncé en septembre, après la période intense, en août, de volatilité du marché mondial et d'incertitude économique.

Pour la première fois en près de dix ans, la FED a finalement augmenté les taux en décembre 2015. De manière générale, la réaction des marchés a été tempérée, la FED ayant bien préparé le terrain à l'automne 2015 en conditionnant le marché à l'augmentation et en laissant entrevoir la possibilité de quatre hausses progressives en 2016.

Ces plans ont été mis à mal par le retour de la volatilité mondiale au début de 2016 et par la faiblesse des rapports économiques qui s'en sont suivis, ce qui a incité les investisseurs à réévaluer les futures actions de la FED. La plupart des rendements des titres à revenu fixe ont chuté en conséquence, les attentes économiques restant incertaines et les taux d'inflation demeurant en deçà des niveaux fixés.

De manière générale, les obligations canadiennes et européennes ont dépassé de nombreux autres marchés développés dont les économies peinent à produire une croissance suffisante. Le marché canadien s'est quelque peu stabilisé à la suite de la baisse des taux d'intérêt de juillet 2015 et dans l'espoir que la Banque du Canada transfère à un programme de dépenses pour les infrastructures misé par le gouvernement fédéral la responsabilité de stimuler la relance. Les rendements des obligations européennes ont chuté, principalement à cause des mesures complémentaires dynamiques prises par la Banque centrale européenne au début de 2016.



Au Canada, le crédit aux entreprises et des provinces ont connu une année assez difficile. De manière générale, des écarts se sont creusés entre l'élargissement du crédit mondial et les autres retombées économiques nationales découlant du déclin du marché de l'énergie et des problèmes budgétaires. Les obligations liées au crédit ont quelque peu remonté à la fin de l'exercice, lorsque la Banque centrale européenne a fait savoir qu'elle comptait inclure des achats d'obligations de sociétés à son programme d'assouplissement quantitatif.

Les liquidités des obligations de sociétés restent un sujet de préoccupation, à cause des faibles volumes négociés sur le marché secondaire et des restrictions réglementaires visant les négociants. Au vu de ces restrictions, nous nous sommes contentés de détenir éventuellement des titres de crédit à maturité et de ne pas compter sur eux pour générer des liquidités en période de tension sur les marchés.

## 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 cibles du secteur des caisses de retraite, en leur assurant un rendement à long terme semblable à celui des marchés boursiers, mais à risque nettement moindre.

### Sommaire des rendements (en date du 31 mars 2016)

Portefeuille	AG <sup>2</sup> (millions \$)	Rendement 2015-2016		Rendement sur 4 ans	
		Portefeuille	Indice de référence	Portefeuille	Indice de référence
Capitalisation :					
Actions canadiennes	1 234 \$	-6,28 %	-6,57 %	5,91 %	5,30 %
Actions américaines	807	4,16 %	4,09 %	19,95 %	19,93 %
Actions internationales	734	-5,80 %	-6,32 %	12,14 %	11,37 %
Faible volatilité :					
Actions canadiennes	678	-0,86 %	0,79 %	s.o.	s.o.
Actions américaines	759	11,50 %	10,66 %	23,23 %	23,00 %
Actions internationales	703	4,80 %	5,83 %	15,93 %	16,29 %
Marchés émergents <sup>1</sup>	388	-5,47 %	-8,80 %	s.o.	s.o.

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

<sup>2</sup> Comprend les intérêts en propriété entre fonds.

## Aperçu

De manière générale, le dernier exercice financier s'est révélé quelque peu difficile pour les investisseurs en actions à travers le monde étant donné l'augmentation de la volatilité et la faiblesse globale des rendements des indices pondérés par capitalisation boursière. Une fois de plus, l'orientation de notre politique client actuelle, qui consiste à ne pas couvrir le risque de change, a profité au portefeuille d'actions américaines en augmentant le rendement réalisé tout en réduisant la volatilité inhérente à la période de la stratégie.

À l'inverse, les stratégies de faible volatilité ont continué à largement dépasser les indices pondérés par capitalisation boursière, continuant à ajouter de la valeur grâce à la réduction du risque réalisé. Pour son tout premier exercice d'existence, le portefeuille d'actions de marchés émergents à faible volatilité est une véritable réussite. Il a dépassé à la fois l'indice de référence de la stratégie et l'indice pondéré de capitalisation boursière du marché pour la région.

De manière générale, l'association d'évaluations élevées (toutefois sans excès) des actions dans certains marchés, des gains et de la croissance du revenu réduits des sociétés, ainsi que de l'augmentation de l'incertitude mondiale quant à la politique économique a entraîné des pics de volatilité et de faibles rendements pour les investisseurs sur la plupart des marchés, tandis que la faiblesse constante des cours des produits de base, particulièrement sur les marchés énergétiques, a contribué aux difficultés persistantes auxquelles se heurte le marché canadien.

Par ailleurs, la gestion active des portefeuilles pondérés de capitalisation boursière au Canada et à l'étranger a continué à leur ajouter de la valeur et chacun d'entre eux a dépassé son indice de référence au cours de l'exercice financier et de la dernière période de quatre années. Parallèlement, notre portefeuille américain de capitalisation boursière, toujours géré selon un mode passif sans attente de surclassement notable, a atteint son indice de référence au cours des deux mêmes périodes.

## PORTEFEUILLES DE PLACEMENT ALTERNATIF

### Objectifs

La SGPNB propose un certain nombre de stratégies de placement alternatif non traditionnelles qui aident les clients à mieux diversifier les bénéfices 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 visent des portefeuilles sans endettement gérés à l'interne et constitués d'actions ouvertes conçues pour produire des rendements à un chiffre élevé assortis 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 (en date du 31 mars 2016)

Portefeuille	AG <sup>1</sup> (millions \$)	Rendement 2015-2016		Rendement sur 4 ans	
		Portefeuille	Indice de référence	Portefeuille	Indice de référence
Stratégies de rendement absolu	1 044 \$	3,07 %	0,53 %	4,08 %	0,87 %
Actions de sociétés fermées	528	18,74 %	-1,96 %	18,34 %	13,52 %
Immobilier	764	5,03 %	3,37 %	12,19 %	10,71 %
Infrastructure	376	2,31 %	5,44 %	5,00 %	5,53 %

<sup>1</sup> Comprends les intérêts en propriété entre fonds.

## *Aperçu*

Notre portefeuille d'actions à rendement absolu vise à produire des rendements stables et positifs dans tous les marchés, tout en établissant une corrélation faible à nulle avec les stratégies de placement classiques, offrant ainsi des rendements attrayants et une meilleure diversification pour le portefeuille combiné. Pour y parvenir, nous gérons trois stratégies internes distinctes qui répondent respectivement à des approches de placement orientées, de base et quantitatives. Une répartition réfléchie entre les trois stratégies, associée à un cadre bien conçu de gestion des risques et de répartition du capital, permet d'atteindre l'objectif, soit des rendements positifs à faible risque, sans l'exposition imprévue découlant souvent des portefeuilles à rendement absolu de stratégies multiples.

Malgré un marché difficile, le portefeuille a produit des rendements positifs pendant l'exercice financier, chaque stratégie ayant donné de bons résultats. Grâce à notre méthode proactive de gestion du risque et de répartition du capital, ce rendement positif s'est accompagné d'un faible risque et de la corrélation minimale avec les marchés traditionnels que nous attendons de nos portefeuilles à rendement absolu. Bien que ces trois stratégies aient produit de la valeur au cours de l'exercice, les meilleurs résultats proviennent de la stratégie quantitative, qui a profité d'un contexte favorable découlant des titres de qualité supérieure aux prix intéressants auxquels elle est exposée de façon positive.

Le portefeuille d'actions de sociétés fermées 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, des coinvestissements avec des gestionnaires de fonds 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.

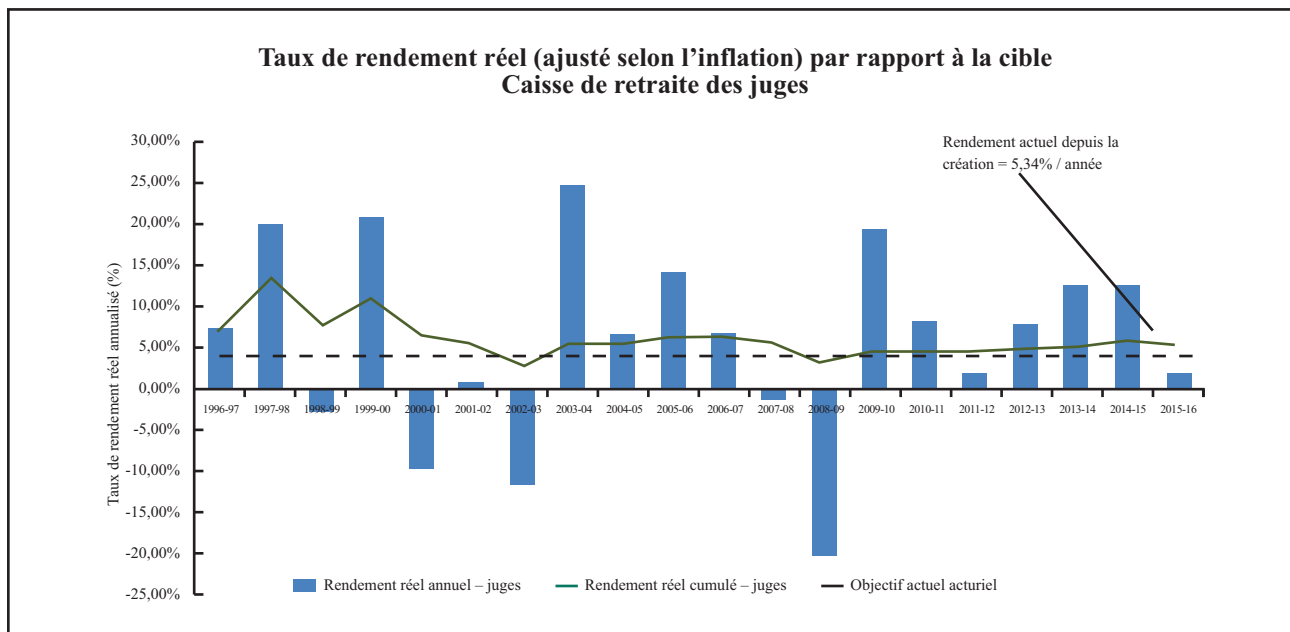
Le portefeuille d'immobilier possède deux grands volets : les titres de la fiducie de placement immobilier d'Amérique du Nord (« FPI ») et l'immobilier privé sous forme d'intérêt dans des sociétés en commandite, tant au Canada qu'en Europe, de coinvestissements directs et de participations directes. 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 possède deux grands volets : en premier lieu, l'infrastructure privée sous forme de coinvestissements diversifiés par emplacement géographique, devise et type d'actif ainsi qu'un engagement du fonds dans une société en commandite. Le deuxième volet consiste en un portefeuille d'infrastructure publique interne qui devrait produire un rendement à long terme et des caractéristiques de risques semblables à ceux des placements dans l'infrastructure privée. Ce dernier élément a été créé et mis en place en 2014-2015 du fait du niveau élevé des évaluations et de la rareté des bonnes occasions, qui existe toujours dans le marché de l'infrastructure privée. L'exercice 2015-2016 s'est révélé éprouvant pour le portefeuille d'infrastructure publique à cause de la diminution de la valeur de ses actions publiques et des faibles rendements des titres indexés sur l'inflation.

## RENDEMENT DES PLACEMENTS POUR LES JUGES

En ce qui concerne la Caisse de retraite des juges, nous avons les deux mêmes objectifs, soit satisfaire l'exigence actuarielle de rendement à long terme et d'ajouter la valeur par l'intermédiaire de stratégies de gestion active.

Notre **premier objectif de rendement en matière de placement** touche le rendement nominal et le rendement réel de la caisse, tous deux à long terme, par rapport au rendement fixé par l'étude actuarielle pour financer adéquatement ce régime de retraite à prestations déterminées. Bien que le rendement nominal de 1,98 % et le rendement réel de 0,73 % obtenus pendant l'exercice soient inférieurs aux objectifs actuariels respectifs de 6,25 % et 4,0 %, 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 5,34 %, ce qui dépasse largement l'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 indices de références de chaque catégorie d'actif. Nos activités de gestion active de la Caisse de retraite des juges ont contribué à ajouter 132,9 points de base de valeur brute et 119,2 points de valeur nette, soit environ 0,5 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 71,5 points de base par année, soit environ 1,1 million de dollars en valeur supplémentaire sur la période de quatre ans.

## COÛTS DE GESTION DE 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 bien 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 référence.

Voici la répartition des coûts de gestion des 13,3 milliards d'actifs gérés pendant l'exercice terminé le 31 mars :

(en millions de dollars canadiens)	2016		2015	
<b>Coûts d'exploitation de la SGPNB</b>	12,4	\$	11,0	\$
<b>Tiers fournisseurs de services</b>				
Frais de conseil en valeurs	4,3	\$	5,3	\$
Frais de garde de titres	1,2	\$	1,0	\$
<b>Coûts totaux de la gestion des placements</b>	17,9	\$	17,3	\$
<b>Total des actifs gérés</b>	13 259,6	\$	12 967,4	\$

La SGPNB gère à l'interne environ 89 % des actifs (87 % en 2015) 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. Ces chiffres traduisent la réduction d'une année à l'autre des frais de conseil en valeurs, illustrée plus haut. Les coûts découlant de la gestion **interne** des stratégies de placement, calculés par rapport à la moyenne des actifs gérés (AG) s'élèvent à 0,117 % (soit 11,7 points de base) pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 (11,2 points de base en 2015). La SGPNB a confié à des gestionnaires extérieurs près de 11 % 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 27,9 points de base pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 (32,4 points de base en 2015). **Au total**, les frais de gestion avoisinent les 13,7 points de base par rapport à la moyenne des AG durant l'exercice, contre 14,0 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 absolu d'exploitation de la SGPNB au cours de l'exercice est principalement attribuable aux primes versées en cas de la portion des rendements de placement excédentaires des indices de référence. En utilisant un plan de rémunération variable en fonction du rendement pour ses professionnels des placements, la SGPNB favorise pleinement les objectifs de rendement de ses clients.

Chaque exercice, nous comparons nos coûts de gestion des placements par rapport à 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 ceux des gestionnaires du secteur privé. Converti en chiffres, cet écart représente pour nos clients une économie de plus de 32,8 millions de dollars pour l'exercice terminé le 31 mars 2016, réalisée grâce à nos bas coûts. Cet avantage de coûts est un des piliers de notre prestation de services depuis la création de la SGPNB il y a 20 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 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. L'attachement de la SGPNB 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 d'administration*

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

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

## *Gestion des risques – Vérifications indépendantes*

Le comité de vérification du conseil d'administration a engagé un fournisseur de services de vérification interne (un cabinet externe) pour l'assister dans ses tâches de surveillance de gestion des risques en procédant à des examens et en lui fournissant des conseils sur l'efficacité des contrôles et méthodes internes de la SGPNB. Les rapports de vérification interne qui ont été reçus durant l'exercice financier en cours concernaient la sécurité des appareils mobiles, les processus de conformité des placements et la sécurité physique ainsi que le mentorat permanent du personnel de la SGPNB et l'examen du programme d'essai mené sur les contrôles de la TI. Ces examens n'ont révélé aucune lacune notable. Toutefois, ils se sont avérés utiles pour concevoir et mettre en place des changements dans nos processus en gardant en tête l'intérêt de nos clients et les contrôles internes, et en protégeant l'efficacité de nos mesures de sécurité.

## *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 d'administration pour atténuer chaque risque. Au cours de l'exercice, ce cadre a été complété par l'ajout de considérations internes sur la propension au risque rédigées pour la Société par son conseil d'administration.

La SGPNB compte les six comités de gestion internes suivants qui surveillent et traitent les questions spécifiquement liées au cadre de gestion des risques d'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 d'entreprise (CGRE)</p>	<p>Conformément à son mandat, le CGRE est chargé d'examiner chaque trimestre la situation du cadre de gestion des risques d'entreprise 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 du client;</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 menée par la direction;</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 d'administration 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>• superviser 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 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 de la TI;</li> <li>• approuver l'évaluation des risques sur les nouveaux logiciels;</li> <li>• surveiller le respect des politiques et procédures de la TI.</li> </ul>
<p>Équipe du plan de continuité des opérations (PCO)</p>	<p>Conformément à son mandat, le 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 de sécurité au travail examine les risques liés au milieu physique.</p>

*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 à l'indice de référence, déduction faite des coûts de gestion de placement.  Rendement actif de(s) l'équipe(s) de placements supérieur à l'indice de référence.  Rendement individuel par rapport aux objectifs définis et approuvés par le conseil d'administration du plan d'affaires annuel.	Rendement total du fonds supérieur à l'indice de référence, déduction faite des coûts de gestion de placement.  Rendement actif de(s) l'équipe(s) de placements supérieur à l'indice de référence.	Rendement total du fonds supérieur à l'indice de référence, 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 des services publics</b>	<b>Avantages sociaux et accès aux avantages après la retraite</b>	<b>Avantages accessoires</b>
<b>Admissibilité</b>	Personnel à plein temps et vacataires sous contrat pour une année ou plus.	Personnel à plein temps et vacataires sous contrat pour une année ou plus.	Personnel à plein temps et vacataires sous contrat pour une année ou plus.
<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.



# 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 d'administration à remplir ses obligations concernant l'élaboration des politiques de rémunération des administrateurs et des employés, la relève des cadres et l'établissement des politiques et pratiques en matière de ressources humaines.

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

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

[http://nbimc.com/fr/gouvernance/gouvernance\\_dentreprise/comite\\_des\\_ressources\\_humaines\\_et\\_de\\_la\\_remuneration](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 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.

### *Conseil indépendant*

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se fait assister à l'occasion par des conseillers indépendants en rémunération. Le rôle du conseiller est d'examiner périodiquement les 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 effectuées 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.

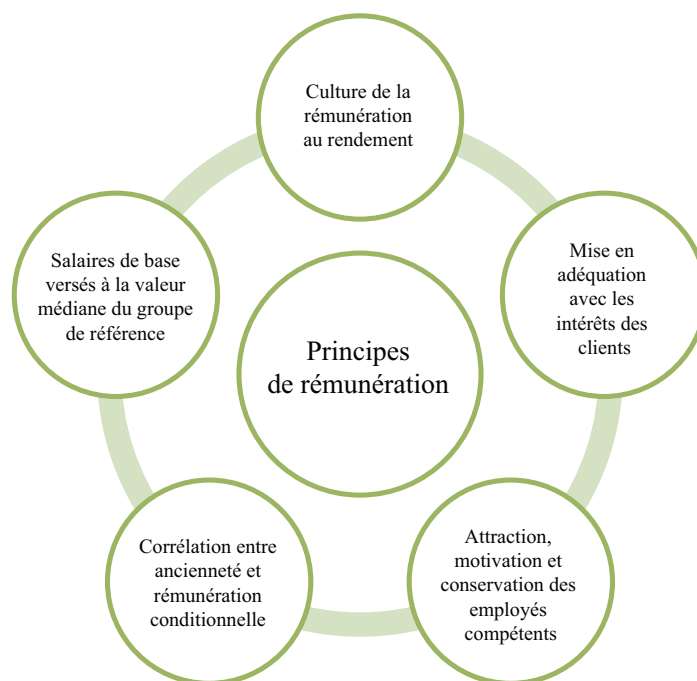
## PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ

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

Par conséquent, la SGPNB a élaboré des principes de rémunération pour atteindre les objectifs suivants :

- Proposer un système de rémunération concurrentielle axé sur le rendement et sur les pratiques du marché.
- Attirer et retenir des personnes très compétentes.
- Renforcer la stratégie, la culture et les politiques de placement de la SGPNB.
- Promouvoir les objectifs stratégiques individuels, d'équipe et de la Société, et favoriser leur réalisation.
- Renforcer la réputation de la SGPNB en tant qu'employeur de choix.
- Traiter les employés de manière équitable.

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



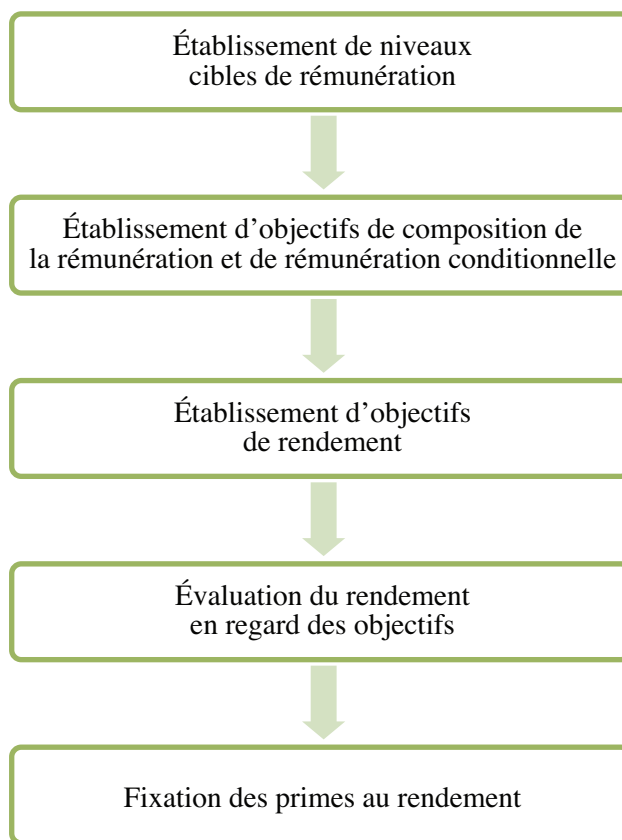
## GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

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

Le rapport de Deloitte confirme que les politiques et pratiques de la SGPNB en matière de rémunération sont conformes aux principes et aux normes du FSB. Ce rapport a été communiqué au ministre des Finances et est disponible à <http://nbimc.com/uploads/CompAssessmentf.pdf>.

### *Décisions en matière de rémunération*

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



#### *Établissement de niveaux cibles de rémunération*

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine chaque année la conception et les niveaux de salaire du programme de rémunération des groupes de comparaison pour s'assurer de la compétitivité des programmes de la SGPNB. Les données du marché obtenues dans le cadre de diverses enquêtes sur les rémunérations et salaires sont examinées dès qu'elles sont disponibles. Un conseiller en rémunération indépendant 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 d'administration approuve un plan d'affaires annuel pour favoriser la réalisation du plan stratégique quinquennal de la Société. Ce plan comporte un ensemble équilibré d'objectifs et d'initiatives clés de rendement opérationnel et de stratégie de placement. Chacun de ces objectifs et initiatives clés en matière de rendement est ensuite pondéré selon son importance dans le plan stratégique global. Le président et chef de la direction délègue les initiatives clés aux équipes fonctionnelles selon leurs rôles et responsabilités spécifiques.

### *Évaluation du rendement en regard des objectifs*

Le rendement de la Société est évalué en fonction des objectifs fixés plus tôt au cours de l'exercice financier (se reporter à la page 12). 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 d'administration le montant de la rémunération au rendement du président et chef de la direction et le facteur de pondération global à utiliser en fonction des évaluations mentionnées ci-dessus. Le président et chef de la direction ne prend pas part à cette discussion. Il examine à son tour les évaluations du rendement de chaque membre du système de primes et accorde à chacun sa prime individuelle en fonction de sa contribution.

## **PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION**

Le programme de rémunération est détaillé dans la pièce A, à la page 22. 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.

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 % des gains annualisés jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (le « MGAP ») pour chaque année civile ou année partielle, plus 2 % des gains annualisés en sus du 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.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les employés participaient au régime de retraite créé en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (LPRSP). Avant la conversion au RRPSP, 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 meilleures années consécutives de gains jusqu'à concurrence du MGAP annuel moyen, plus, pour l'année de la retraite et les deux années précédentes, à 2 % de l'excédent de la moyenne annuelle des cinq meilleures années consécutives sur la moyenne annuelle du MGAP, multipliée par les années de service ouvrant droit à pension. 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.

### *Systeme de prime annuelle*

Tous les membres à temps plein 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 (SPA) 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 aux rendements des placements à valeur nette ajoutée de **l'ensemble des fonds** sur un an et sur quatre ans, calculé par rapport à un objectif annuel fixé par le conseil. Les rendements à valeur ajoutée nets représentent le rendement de placement brut qui dépasse les rendements des indices de référence fixés par les politiques de placement après déduction de tous les coûts de gestion. 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 SPA 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. Chaque membre du personnel de placement est regroupé dans l'une des cinq équipes qui se concentrent sur les classes d'actifs que sont le revenu fixe, les placements quantitatifs, les actions, les négociants et les marchés privés. Le président et chef de la direction de la Société, le chef des finances et le personnel de recherche appliquée 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 (SPLT) 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 SPLT 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 conserver du personnel clé. Le SPLT est fondé sur le rendement de placement global des fonds dépassant les indices de références des politiques 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 2015-2016**

L'exercice 2015-2016 a été une autre bonne année 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 actifs gérés s'est élevé à 1,50 % au cours de l'exercice 2015-2016, ce qui est supérieur aux indices de références fixés par leur politique de placement.
- Le **rendement réel** global du fonds (ajusté en fonction de l'inflation) de la Caisse de retraite des juges, pour laquelle la SGPNB agit à titre de fiduciaire, s'est élevé à 0,73 % au cours de l'exercice 2015-2016. Bien que ce rendement ne dépasse pas le rendement réel annuel à long terme de 4,00 % fixé par le conseil d'administration de la SGPNB pour cette caisse de retraite, son taux de rendement réel à long terme annualisé sur quatre ans de 8,32 % et son rendement réel annualisé depuis la création de la SGPNB de 5,34 %, tous deux plus propices à cette discussion, sont bien supérieurs à cet objectif. Mais surtout, en dépassant cette exigence, ces 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 1,50 %, ce qui représente des gains bruts d'environ 0,2 milliard de dollars pour l'ensemble du programme de placement. À la fin de la période, le rendement annualisé à plus long terme sur quatre ans s'élevait à 9,44 %, ce qui donne un total de 4,3 milliards de dollars en gains de placements.

- Les **rendements relatifs** dépassaient la moyenne, combinée et pondérée, des indices de références fixés par les politiques de placement des clients, ce qui représente 107,5 points de base en valeur ajoutée, déduction faite de tous les frais de gestion. Ces rendements supérieurs ont produit, au bénéfice de nos clients, des gains de placement actifs supplémentaires d'environ 140,9 millions pour l'exercice et ont porté le total de gains supplémentaires sur quatre ans à 313,1 millions de dollars.

Si on exclut celle des administrateurs (voir page 33), la rémunération est la suivante pour l'exercice terminé le 31 mars :

<b>(en milliers de dollars canadiens)</b>	<b>Exercice 2016</b>		<b>Exercice 2015</b>	
Salaires et avantages sociaux	5 834,6	\$	5 574,2	\$
Primes de rendement :				
Primes annuelles : rendement relatif net des placements	661,5	\$	421,0	\$
Primes annuelles : rendement individuel	863,3		824,5	
Total des primes annuelles	1 524,8		1 245,5	
Primes à long terme	1 887,1		1 279,0	
<b>Total, primes de rendement</b>	<b>3 411,9</b>	<b>\$</b>	<b>2 524,5</b>	<b>\$</b>

### ***Salaires et avantages de base***

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 et compte tenu de la difficulté constante à retenir le personnel compétent, le conseil d'administration a autorisé une augmentation du salaire de base de 3,0 %.

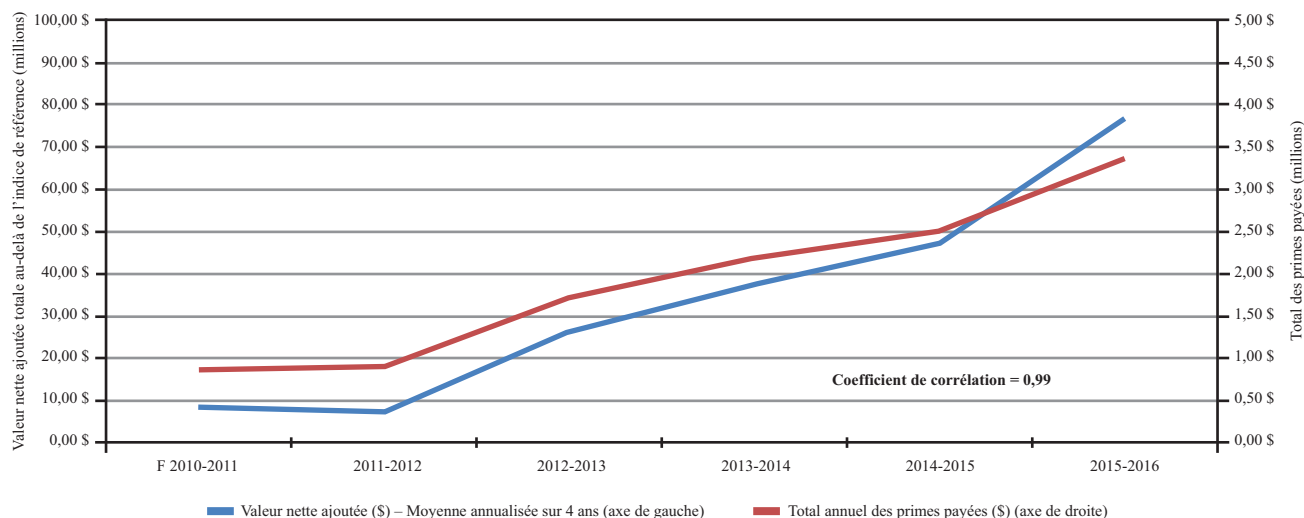
Au cours de l'exercice, le conseil a également autorisé la création de deux postes à plein temps d'aide-comptable dans l'équipe de comptabilité des fonds et d'analyste des placements dans l'équipe des actions, afin de prendre en charge l'augmentation des tâches associée aux nouveaux clients et à l'internalisation continue de nos activités de placement.

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

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

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

Le tableau suivant compare le total des paiements de primes accordées pour les rendements annualisés sur quatre ans dépassant les indices de références fixés par les politiques de placement. 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.



## APERÇU DU SYSTÈME DE PRIMES ANNUELLES (SPA)

Le montant de 1524,8 \$ (en milliers de dollars) correspondant au SPA se répartit entre le rendement sur investissement et la réalisation du plan d'affaires.

Le SPA lié à la composante de rendement des placements s'élevait à 661,5 \$ (en milliers de dollars). Un quart de cette composante se base sur la valeur ajoutée sur une année et le reste se base sur la valeur ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur ajoutée sur une année s'élève à 107,5 points de base et à 68,1 points de base pour la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans.

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 SPA.

	Valeur nette ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif SPA (%)
2012-2013	68,6	163,2
2013-2014	45,3	108,1
2014-2015	45,6	108,6
2015-2016	107,5	255,8
Annualisée sur quatre ans	68,1	162,1

Le SPA lié aux réalisations du plan d'affaires s'élève à 863,3 \$ (en milliers de dollars) pour l'exercice terminé le 31 mars 2016. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,71 approuvé par le conseil d'administration, comparativement à 1,67 pour l'exercice terminé le 31 mars 2015.

La composante individuelle du SPA est fondée sur la concrétisation des résultats fixés par le plan d'affaires. Le plan d'affaires annuel comporte des indicateurs de rendement clés ainsi que des prévisions de mesures et d'initiatives prévues axées sur les six 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 2015-2016 et au pourcentage le plus élevé de la pondération. Le rendement réel global du fonds, tous clients confondus, s'élève à 1,50 % pour l'exercice financier 2015-2016, ce qui donne un rendement annualisé de 9,44 % sur une période de quatre années et surtout, un taux de 7,20 % par année depuis la création de la SGPNB en 1996.

Objectifs principaux	Pondération exercice 2015	Résultat
Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.	20 %	Supérieur aux attentes
Atteindre les objectifs de placement à long terme de nos clients grâce à des conseils de placement prudents et à des stratégies de gestion du risque bien exécutées.	40 %	Supérieur aux attentes
Étendre la portée du service à la clientèle et des activités de soutien de la SGPNB.	15 %	Fidèle à l'objectif
Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes en gestion de placements compétents et expérimentés.	10 %	Supérieur aux attentes
Renforcer et étendre les communications et les relations avec les clients et les autres parties intéressées.	10 %	Supérieur aux attentes
Préconiser des solutions économiques et efficaces pour la TI, la gestion des données et la communication de l'information aux clients.	5 %	Supérieur aux attentes

En fixant ce facteur de réalisation, le conseil d'administration a pris en compte les indicateurs de rendement clés associés à chacun des six objectifs principaux de la mission ainsi que les réalisations suivantes.

#### Objectifs principaux

#### Exercice financier 2015-2016 Réalisation du plan d'affaires

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

- Continuation de l'assistance aux conseils des fiduciaires du RRPSP et du RPENB dans leurs activités et participation à la conception et coordination de leur proposition au gouvernement en vue de la création d'une organisation des services de retraite intégrés indépendante.
- Animation des réunions et activités du conseil transitoire (nommé par le RRPSP et le RPENB) pour l'organisation des services de retraite intégrés, ce qui inclut la coordination avec le personnel d'administration des pensions, des représentants du gouvernement, des conseillers juridiques externes, un consultant en communications, un consultant en image de marque et un consultant indépendant en gouvernance, ayant abouti à l'examen et à la présentation d'un projet de loi d'intérêt privé visant la création d'une structure organisationnelle sous forme d'entreprise à but non lucratif servant les intérêts de ses clients.
- Participation à la révision stratégique des programmes du gouvernement, comprenant assister à une recherche sur la valeur des entreprises par un consultant en la matière nommé par le gouvernement.
- Coordination de groupes de travail sur la gestion des placements et l'administration des retraites concernant des aspects comme les ressources humaines, la technologie de l'information et les finances.
- En prévision d'être prorogé séparément du secteur public, préparation d'une stratégie d'assurance pour les administrateurs et les dirigeants et contre les erreurs et les omissions.
- Orientation et intégration de la nouvelle administratrice du conseil de la SGPNB.
- Préparation d'une demande d'information sur des services de garde de titres en vue d'optimiser et de rentabiliser le recours à des fournisseurs de services externes.
- Animation d'un atelier destiné au conseil d'administration afin de concevoir et de préparer un énoncé interne sur la propension au risque précisant les attentes du conseil quant aux catégories de risque de la SGPNB conformément à son cadre de gestion des risques d'entreprise.
- Réalisation ou dépassement des indicateurs de rendement clés du plan stratégique 2015-2020.



**Atteindre les objectifs à long terme de nos clients grâce à des conseils de placement prudents et à des stratégies de gestion du risque bien exécutées.**

- Dépassement de l'exigence actuarielle de rendement à long terme de 4,00 % pour la Caisse de retraite des juges, tant pour le rendement annualisé sur quatre années que pour le rendement depuis la création de la SGPNB dans son rôle de fiduciaire.
- Obtention d'excellents rendements nominaux pour l'année civile 2015 et à long terme pour toutes les caisses de retraite par rapport aux objectifs de financement et au rendement d'autres organisations semblables.
- Selon l'enquête d'un dépositaire indépendant, obtention de la plus basse mesure sur quatre ans des risques liés aux portefeuilles des organisations pairs des régimes de retraite à prestations déterminées, tout en réalisant des rendements médians.
- Obtention de rendements des fonds globaux sur un an et sur quatre ans largement supérieurs aux indices de référence.
- Validation des hypothèses du portefeuille d'actions à faible volatilité par la Surintendante des pensions du Nouveau-Brunswick à des fins de modélisation de l'appariement de l'actif et du passif, permettant ainsi aux clients de tirer profit des stratégies de placement prudentes quant aux décisions vis-à-vis de leur composition d'actif.
- Examen complet de l'appariement de l'actif et du passif pour le fonds de déclassement nucléaire de la Société énergie NB, présentation des recommandations associées et réalisation d'une transition efficace vers la nouvelle composition de l'actif.
- Organisation de présentations sur la gestion du risque avec l'actuaire indépendant de chacun des conseils des fiduciaires du RRPSP et du RPENB.
- Recherches et négociation de contrat pour un gestionnaire de placement externe concernant un nouveau fonds d'obligations mondiales en fonction des exigences d'exposition pour un nouveau client de caisse de retraite.
- Inauguration d'un nouveau portefeuille d'infrastructures publiques pour répondre à l'intérêt soutenu des clients envers l'exposition à cette catégorie d'actifs.
- Élargissement des placements de l'immobilier privé dans des marchés européens et démarrage d'une stratégie semblable pour les possibilités de placements aux États-Unis.
- Élargissement des placements dans l'infrastructure privée par l'intermédiaire d'un véhicule de placements internationaux dont l'exposition aux actifs est immédiate et bien diversifiée.
- Examen et mise à jour des Lignes directrices pour l'investissement responsable, accessibles sur le site web de la SGPNB.

**Étendre la portée du service à la clientèle et des activités de soutien de la SGPNB.**

- Ajout de deux nouveaux clients au cycle de rapports trimestriels.
- Reconfiguration du rapport annuel de façon à le centrer sur le rendement global du portefeuille de la Caisse de retraite des juges et amélioration du système de déclaration de l'équipe des placements.
- Organisation d'un événement inaugural pour les clients fiduciaires de la SGPNB comprenant une présentation du rapport annuel 2014-2015 et laissant la place aux questions et aux échanges.
- Création d'un cadre de préparation de rapports personnalisable et respect de toutes les échéances de rapport aux clients.
- Amorçage et poursuite des discussions préliminaires avec plusieurs clients possibles.

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

- Exécution des améliorations des bureaux recensées dans l'enquête bisannuelle sur le milieu de travail effectuée au début de 2014.
- Embauche d'un consultant externe par un comité spécial afin de procéder à un examen indépendant de la rémunération et présentation des conclusions au comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration.
- Mise à jour du plan stratégique des ressources humaines et formulation d'une recommandation pour la nomination d'un chef des placements intérimaire en 2016-2017.
- Organisation d'un comité consultatif avec le personnel du Centre des études financières de l'Université du Nouveau-Brunswick et le personnel de placement de la SGPNB pour faire en sorte que le programme du Fonds d'investissement des étudiants conserve son importance stratégique.
- Amorce d'un projet de transition opérationnelle des ressources humaines de la Société de services de retraite Vestor veillant à ce que tous les employés à plein temps soient efficacement mutés à la nouvelle organisation intégrée des services de retraite et conservent une rémunération et des avantages sociaux sensiblement identiques.
- Réalisation de l'enquête sur le milieu de travail de 2016 et création d'une équipe interfonctionnelle pour définir les recommandations et les plans d'action afférents.
- Réalisation de l'enquête sur le leadership de 2016 afin de fournir aux dirigeants de la SGPNB les commentaires des employés.
- Réalisation de tous les indicateurs de rendement clés.

**Renforcer et étendre les communications et les relations avec les clients et les autres parties intéressées.**

- Signature d'ententes de gestion de placement avec deux nouveaux clients au cours de l'exercice, ajoutant du coup environ 287 millions de dollars d'actifs gérés (Régime à risques partagés pour le personnel académique de l'Université du Nouveau-Brunswick et Régime de pension du personnel-cadre des districts scolaires du Nouveau-Brunswick).
- Communications continues avec des groupes de parties intéressées aux activités de l'organisation des services de retraite intégrés.
- Présentation continue des interactions avec les parties intéressées au rapport annuel, notamment la Surintendante des pensions et la Vérificatrice générale.
- Conception et distribution d'une première enquête sur la satisfaction des clients dont les résultats sont attendus au début de 2016-2017.
- Dépassement de tous les indicateurs de rendement clés.

**Préconiser des solutions économiques et efficaces pour la technologie de l'information, la gestion des données et la communication de l'information aux clients.**

- Mise à jour du plan stratégique de la TI présenté au comité de vérification.
- Évaluation des avantages potentiels de plusieurs systèmes auxiliaires pour des placements dans certains marchés privés.
- Passage d'un système d'optimisation des portefeuilles quantitatifs à un nouveau fournisseur de services.
- Mise à niveau des systèmes de sauvegarde en réseau avec augmentation importante de leur capacité.
- Début de la planification de la transition de l'infrastructure de réseau de la TI nécessaire aux activités administratives des régimes de retraite dans le cadre de la mise en place de l'organisation des services de retraite intégrés.
- Dépassement de tous les indicateurs de rendement clés.

## APERÇU DU SYSTÈME DE PRIMES À LONG TERME (SPLT)

La composante à long terme du système de primes s'élève à 1,9 million de dollars pour l'exercice terminé le 31 mars 2016. Cette composante se base sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans s'élève à 68,1 points de base.

L'effet des résultats du SPLT sur quatre ans est différent du SPA sur quatre ans, car la cible maximale du premier est de 75 points de base après déduction des frais, par rapport à 84 pour le deuxième.

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 SPLT :

	Valeur nette ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif SPLT (%)
2012-2013	68,6	180,6
2013-2014	45,3	110,3
2014-2015	45,6	111,0
2015-2016	107,5	298,4
Annualisée sur quatre ans	68,1	179,0

### *Rémunération des administrateurs*

La rémunération des administrateurs est fixée par les règlements de la Société et fait état d'une provision annuelle pour le président du conseil et d'une indemnité quotidienne 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 et les autres dépenses (dans une limite raisonnable), ainsi que le kilométrage.

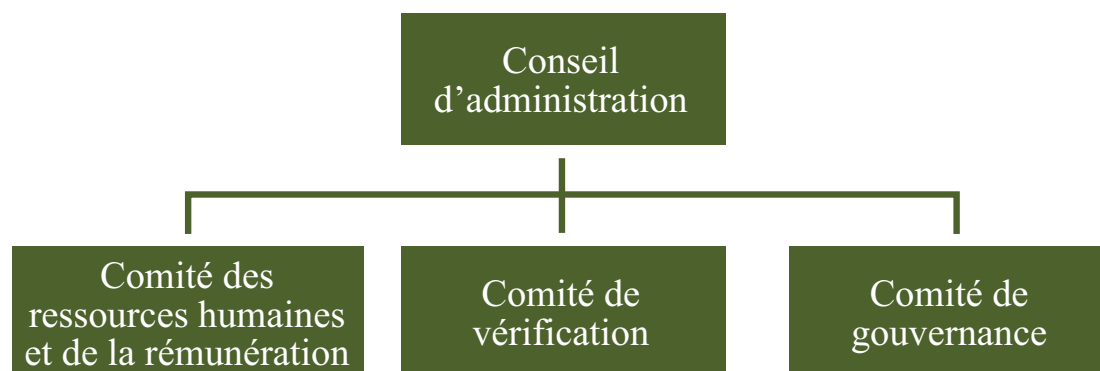
Le coût de fonctionnement du conseil (en milliers de dollars) pour l'année terminée le 31 mars 2016, y compris les indemnités quotidiennes, s'élevait à 101,9 \$ (94,4 \$ au 31 mars 2015), plus le remboursement des frais de déplacement et d'hébergement de 12,8 \$ (15,6 \$ au 31 mars 2015).

# 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'aucune partie prenante 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 à propos de 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 2015-2016 :

Administrateur nommé <sup>1</sup>	Conseil d'administration	Comité de vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Michael Walton	7/7	4/4	4/4	3/3
Wiktor Askanas	7/7	4/4	4/4	3/3
Donna Bovolaneas <sup>2</sup>	5/5	1/2	1/2	s.o.
Ronald Maloney	7/7	s.o.	s.o.	3/3
Cathy Rignanesi	7/7	4/4	4/4	s.o.
Richard Speight	6/7	s.o.	3/4	s.o.
Reno Thériault	7/7	s.o.	4/4	3/3

<sup>1</sup> Le conseil d'administration 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> Nommée au conseil d'administration le 12 août 2015 et aux comités de vérification et de gouvernance le 28 septembre 2015.

Le programme d'orientation des administrateurs aide les nouveaux membres du conseil à comprendre le mandat et les parties intéressées de la SGPNB. Il s'attache principalement à expliquer les rôles et responsabilités du conseil et de ses comités. Il détaille également la structure organisationnelle de la SGPNB, présente l'équipe de direction et donne un aperçu des industries des retraites et des placements. M<sup>me</sup> Donna Bovolaneas a été nommée au conseil de la SGPNB le 12 août 2015 et a suivi la session d'orientation des administrateurs donnée par la direction le 10 septembre 2015.

La formation continue des administrateurs prévoit la prise de connaissance de nouvelles et d'articles d'intérêt ainsi qu'un programme de formation structuré. Pendant l'exercice financier 2015-2016, la formation a consisté en une séance d'information du conseil d'administration d'une journée incluant l'examen du document d'orientation en gestion des risques d'entreprise de la COSO en vue de la préparation d'un énoncé sur la propension au risque, l'examen du cadre de gestion de la propension à prendre des risques publié par le Bureau du surintendant des institutions financières et une présentation du cadre de budgétisation du risque de la SGPNB, qui ont conduit à un énoncé sur la propension au risque destiné à l'usage interne par la SGPNB; une présentation spéciale sur la nature et les activités de la Division des pensions et des avantages sociaux des employés (DPASE) du ministère des Ressources humaines dans le cadre des activités continues de planification d'une organisation des services de retraite intégrés; une présentation sur le programme interne et externe de prêt de titres de la SGPNB; une étude encadrée de chacun des chapitres d'*Alerte aux administrateurs, Principaux enjeux en matière de gouvernance en 2015*, de Deloitte.

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 et des pondérations des systèmes de primes pour l'exercice 2015-2016;
- Adoption des énoncés d'une politique de placement pour deux fonds communs nouvellement créés, soit le Fonds d'investissement en infrastructures publiques de la SGPNB et le Fonds des stratégies de composition d'actif de la SGPNB, de manière à continuer à proposer à nos clients des solutions novatrices à faible risque dans un contexte marqué par de faibles rendements;
- Nomination de Donna Bovolaneas au comité de vérification et au comité de gouvernance, suite à sa nomination au conseil d'administration de la SGPNB le 12 août 2015;
- Examen des résultats d'une étude sur l'appariement de l'actif et du passif suivant la réception de la dernière évaluation actuarielle de la Caisse de retraite des juges et approbation de la composition d'actif choisie et de l'énoncé des politiques de placement révisé;
- Création d'un comité de nomination spécial en vue de la proche expiration de plusieurs mandats d'administrateurs;
- Adoption du budget annuel pour l'exercice financier 2016-2017;
- Revue des résultats d'un examen indépendant de la rémunération par un comité spécial d'examen de la rémunération;
- Approbation d'une modification au budget annuel adopté pour l'exercice 2015-2016 correspondant à la décision de séparer les rôles du chef de la direction et de chef des placements à la suite de l'augmentation des responsabilités associées à l'ajout de nouveaux clients et à l'initiative en cours de l'organisation des services de retraite intégrés;
- Création d'un comité spécial pour aider la direction avec le recrutement d'un chef des placements;
- Adoption d'un énoncé des politiques de placement en vue de la création d'un fonds commun, le Fonds à revenu fixe mondial de la SGPNB, en réponse à la demande d'un client pour cette catégorie d'actifs et après une recherche rigoureuse d'un gestionnaire de placement externe compétent dans ce type de mandat;
- Approbation de la modification du nom de « Fonds d'obligations canadiennes à long terme de la SGPNB » à « Fonds d'obligations canadiennes à long terme d'ÉNB » pour indiquer que la Société d'énergie NB est l'unique porteur de titres de ce fonds en fiducie à participation unitaire;
- À la suite d'un avis de poursuite judiciaire contre la Province pour ses mesures de réforme du régime de retraite dans les services publics, mentionnant également la SGPNB, approbation d'une défense commune avec le gouvernement provincial à la suite d'un accord d'indemnisation fourni par le gouvernement à la SGPNB lors de l'ordre de transfert des responsabilités des fiduciaires au conseil de fiduciaires du RRPSP;
- Autorisation d'effectuer une enquête sur la satisfaction des clients dont les résultats permettront à la SGPNB d'assurer un excellent service à ses clients.

## RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### *Rapport du comité de vérification*

Le comité de vérification supervise les affaires financières et les fonds gérés de la SGPNB, notamment la sélection des politiques comptables en vue de la préparation des états financiers, les systèmes de contrôle interne, les systèmes d'information employés pour produire en temps opportun de l'information financière exacte et adaptée, les stratégies permettant de recenser et 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'erreurs, 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 les lois et règlements en vigueur. Le vérificateur externe est chargé de planifier et de réaliser la vérification des états financiers annuels.

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

Points saillants de l'exercice 2015-2016

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de, ou liées à, l'exercice financier 2015-2016 :

- Dans le cadre des travaux entrepris par le conseil pour produire un énoncé sur la propension aux risques, rédaction et adoption d'une politique de gouvernance et de gestion des risques fiscales;
- Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015, examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux Global Investment Performance Standards pour les composites de la Fiducie du RRPSP, de la Caisse du RPENB et du Régime de pension du personnel-cadre des districts scolaires du Nouveau-Brunswick et recommandation pour approbation par le conseil;
- Pour l'exercice terminé le 31 mars 2016, examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux Global Investment Performance Standards pour les composites de la Caisse de retraite des juges, du Fonds de régénération de l'environnement et des Actions mondiales à faible volatilité, et recommandation pour approbation par le conseil;
- Réception d'une analyse effectuée par la direction de l'adoption précoce de la norme IFRS 9 Instruments financiers pour la communication de l'information financière de l'exercice 2016 par les fonds communs de la SGPNB et approbation de la décision d'adopter précocement cette norme comptable;
- 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 2016 et recommandation pour approbation par le conseil;
- Réception de la version préliminaire du rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 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 changements apportés aux politiques comptables, les estimations comptables d'importance, les erreurs, les failles importantes des contrôles internes en matière de déclaration financière, les fraudes ou actions illégales et les événements qui s'en sont suivis;
- Réception d'un rapport d'étape ordinaire sur l'organisation des services de retraite intégrés, envoyé par le président et chef de la direction et par le chef des finances;
- 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;
- Réception des états financiers vérifiés de l'exercice terminé le 31 mars 2015 pour une filiale détenue entièrement par le Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB;

- Autorisation de l'embauche d'un vérificateur externe, du plan de vérification, du calendrier, de la dotation et des coûts pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 et approbation préalable des tâches sans lien avec la vérification, des services d'impôt 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 2016 et obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe;
- Adoption du budget et du plan annuel du vérificateur interne pour l'exercice qui se terminera le 31 mars 2017;
- Réception des recommandations de la vérification interne et des réponses de la direction à trois vérifications internes portant sur la sécurité des appareils mobiles, les processus de conformité des placements et la sécurité physique;
- Approbation de l'engagement continu du vérificateur interne dans l'encadrement et l'examen du programme d'essai mené par l'analyste des contrôles de la TI;
- Approbation du plan de vérification interne portant sur l'examen des échanges personnels et institutionnels;
- Examen du rapport de suivi de septembre 2015 du vérificateur interne sur les réponses de la direction aux recommandations de la vérification interne;
- Rencontres trimestrielles à huis clos avec, successivement, le vérificateur externe, le vérificateur interne et la direction;
- Surveillance des indicateurs de rendement clés pour la direction concernant l'application de toutes les recommandations des vérificateurs externes et internes en temps opportun;
- Examen annuel du cadre de gestion des risques d'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 2015 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 de la TI et d'un rapport de situation;
- Examen des politiques d'évaluation des placements en titres;
- Réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire;
- Réception du rapport trimestriel sur le recours collectif auquel la SGPNB a participé;
- Examen de la garantie d'assurance des incertitudes et risques d'entreprise importants;
- Réception de rapports d'étape trimestriels sur la demande d'assurance pour les administrateurs et les dirigeants en vue du maintien de la SGPNB à titre de société indépendante ne relevant pas de la Couronne en attendant la création de l'organisation des services de retraite intégrés;
- Examen annuel du mandat du comité et de ses réalisations pour l'exercice terminé le 31 mars 2016 et établissement des objectifs pour le prochain exercice.

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

**C. Rignanesi (présidente), W. Askanas, D. Bovolaneas, D. Murphy, M. Walton (nommé d'office).**

## Rapport du comité de gouvernance

Chaque année, le comité de gouvernance examine le mandat du conseil d'administration et de chaque comité, toutes les politiques du conseil et les Lignes directrices pour la nomination des nouveaux administrateurs afin de déterminer s'ils respectent l'évolution des pratiques exemplaires de la gouvernance des entreprises. 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.

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 2015-2016

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de, ou liées à, l'exercice financier 2015-2016 :

- Établissement des objectifs du conseil pour l'exercice 2015-2016;
- Examen des objectifs de haut niveau et des pondérations cibles proposés pour le plan d'affaires de la société de l'exercice 2015-2016 et recommandation pour approbation par le conseil d'administration;
- Examen des réalisations du comité pendant l'exercice 2014-2015 et établissement des objectifs et initiatives de l'exercice 2015-2016;
- Examen de la politique d'orientation et de formation des administrateurs;
- 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 2016;
- Réception d'une mise à jour trimestrielle sur l'initiative de l'organisation des services de retraite intégrés et les mandats des nouveaux clients;
- Examen d'un rapport trimestriel de conformité avec le code de déontologie et de conduite des affaires;
- Examen du processus d'évaluation de l'efficacité du conseil;
- Réception d'un rapport d'étape trimestriel sur la progression des initiatives d'amélioration de la gouvernance du conseil;
- Report de l'autoévaluation formelle bisannuelle de l'efficacité du conseil, du président et des comités jusqu'après la mise en place de l'initiative de l'organisation des services de retraite intégrés;
- Adoption d'un processus d'autoévaluation moins formel des réunions du conseil et des comités pour remplacer le processus d'autoévaluation formelle bisannuelle du conseil;
- Examen des domaines de gestion du risque que le comité a été chargé de surveiller : conformité fiduciaire, juridique et réglementaire;
- Examen annuel des règlements, des politiques de gouvernance, des méthodes du conseil et de l'indépendance de ses membres et recommandation de modifications à la politique de déplacement;
- Examen annuel du mandat et de l'efficacité du comité de gouvernance;
- Examen de la stratégie de communication incluant la politique publique;
- Recommandation pour la nomination d'un nouvel administrateur au comité de gouvernance et au comité de vérification;
- Réception de mises à jour périodiques du comité de nomination spécial;
- Examen de la confirmation annuelle du code de déontologie et de conduite des affaires au 31 mars 2016 pour les employés et les administrateurs;
- Examen des réalisations du comité de gouvernance pendant l'exercice 2015-2016 et présentation des objectifs pour le prochain exercice;
- Examen des réalisations du conseil pendant l'exercice 2015-2016 et présentation des objectifs pour le prochain exercice;



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen de la rémunération des administrateurs et d'un résumé des remboursements de dépenses de chaque administrateur et du président et chef de la direction pour l'exercice terminé le 31 mars 2016;</li> <li>• Examen du projet de divulgation de la gouvernance pour le rapport annuel de l'exercice 2015-2016 et recommandation pour approbation par le conseil d'administration.</li> </ul>
--	---

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

**R. Speight (président), W. Askanas, D. Bovolaneas, C. Rignanesi, R. Thériault, M. Walton (nommé d'office)officio)**

***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, aux systèmes des primes incitatives et à la structure organisationnelle, en plus de veiller au respect par la direction des lois et règlements en matière d'emploi.

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

<p>Points saillants de l'exercice 2015-2016</p>	<p>Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de, ou liées à, l'exercice financier 2015-2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen des activités du comité liées à son mandat et recommandation pour l'approbation des changements par le conseil;</li> <li>• Établissement des objectifs du comité pour l'exercice 2015-2016 et examen des réalisations;</li> <li>• Examen des pondérations individuelles du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2015-2016 de la SGPNB et recommandation pour approbation par le conseil;</li> <li>• 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 conserver du personnel qualifié;</li> <li>• Examen des plans de relève pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction et recommandation pour approbation par le conseil d'administration;</li> <li>• Examen d'un rapport d'étape sur les initiatives de février 2014 suggérées par un groupe de discussion sur le milieu de travail pour traiter des changements apportés à la configuration des locaux de bureaux, de l'efficacité des réunions et examen de la rémunération par un consultant indépendant;</li> <li>• Examen et approbation des recommandations formulées par le comité d'examen de la rémunération spécial, incluant des comparaisons avec diverses enquêtes sur la rémunération effectuées par un consultant indépendant;</li> <li>• Examen des changements apportés à la structure organisationnelle, y compris la proposition de séparation des rôles de chef de la direction et chef des placements ainsi que la création d'un poste d'aide-comptable et d'un poste d'analyste des placements et recommandation pour approbation par le conseil;</li> <li>• Recommandation pour la création d'un comité de recrutement d'un chef des placements spécial;</li> <li>• Réception et transmission au conseil pour approbation d'une recommandation formulée par le comité spécial de recrutement d'un chef des placements de nommer à l'interne un chef des placements intérimaire en attendant de préciser les exigences de ce poste de direction découlant de l'initiative de l'organisation des services de retraite intégrés;</li> <li>• Réception des résultats de l'enquête sur le milieu de travail de décembre 2015;</li> <li>• Examen du plan stratégique pour les ressources humaines et recommandation pour approbation par le conseil;</li> </ul>
---	---

- 
- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Réception de l'attestation trimestrielle de la direction concernant la conformité réglementaire à diverses exigences imposées par la loi;</li><li>• Examen d'une comparaison des cibles à valeur ajoutée de la SGPNB avec celles des pairs;</li><li>• Examen des résultats de la Société pour l'exercice 2015-2016 en regard du plan d'affaires annuel et recommandation pour approbation par le conseil des primes individuelles de rendement;</li><li>• Examen et approbation du rendement du président de la Société en regard des objectifs annuels;</li><li>• Examen et recommandation au conseil concernant l'ensemble des primes pour l'exercice 2015-2016;</li><li>• Examen de la section « Discussion sur la rémunération et analyse » du rapport annuel 2015-2016 et recommandation pour 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 (nommé d'office)**

## LIGNES DIRECTRICES POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

---

Depuis quelques années, les mesures d'investissement responsable des gestionnaires de placements intéressent de plus en plus les investisseurs, les gouvernements, les organismes de réglementation et divers groupes d'intérêt tiers.

Alors que nos responsabilités fiduciaires et que notre structure organisationnelle relativement modeste limitent notre capacité à proposer des filtres d'exclusion ou des solutions de désinvestissement, la SGPNB est depuis longtemps membre ou partenaire très actif d'un certain nombre d'organismes qui prônent les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance associées à l'investissement. Par exemple, nous sommes depuis longtemps membre actif d'organismes comme l'Association canadienne des gestionnaires de caisses de retraite ([www.acgcr.ca](http://www.acgcr.ca)) et la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance ([www.cgg.ca/index.cfm?pagepath=Home&id=31857&LANG=2](http://www.cgg.ca/index.cfm?pagepath=Home&id=31857&LANG=2)).

Notre engagement auprès de ces groupes contribue à développer et à promouvoir dans ce domaine des lignes directrices en matière de bonnes pratiques qui profitent aux investisseurs et à la société en général. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez nos Lignes directrices pour l'investissement responsable à <http://nbimc.com/uploads/ResponsibleIGf.pdf>.

## 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 auxquels la direction de la SGPNB a participé activement à ce titre au cours du dernier exercice :

- Association canadienne des gestionnaires de caisse de retraite (ACGCR)
- Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCBG)
- Comité de l'indice S&P/TSX canadien
- Canadian Investment Performance Council
- Association canadienne des investisseurs obligataires
- CFA Society Atlantic Canada
- Comité de placements de l'Université du Nouveau-Brunswick
- Université de Moncton – Comité de placements
- Fredericton Community Foundation Investment Committee
- Comité de placements de la Galerie d'art Beaverbrook

# ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES DES EMPLOYÉS

---

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

## ŒUVRES DE BIENFAISANCE LOCALES

Au cours de l'année, les membres du personnel ont encore une fois dépassé leur objectif dans le cadre de la campagne Centraide de l'entreprise. Durant cette période, chaque bénévole a consacré plus de 49 heures à 40 organisations à but non lucratif. Plus de 65 % des employés ont effectué des tâches bénévoles. D'autres initiatives internes de collecte de fonds ont permis de contribuer à trois causes caritatives supplémentaires.

Dans un registre plus intimiste, la SGPNB a décerné le titre de « Bénévoles de l'année » à sept personnes : MM. M. Hunter, M. MacPherson, T. McBride, S. Bishop, A. Lynch, J. Spinney et M<sup>me</sup> M. Nowicki pour le travail impressionnant qu'elles ont accompli pour la communauté. Nous avons également été ravis de souligner le travail accompli durant l'année par 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.

## 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 présentations périodiques de budgets 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 des parties intéressées :

- Conseil des fiduciaires du RRPSP;
- Conseil des fiduciaires du RPENB;
- Communiqués de presse annuels des 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 2015-2016 :

- 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 l'indice de référence de chaque fonds en fiducie à participation unitaire pour la période indiquée au 31 mars 2016 :

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	1,14	6,01	4,20	4,18	5,30	5,39	5,80
Indice de référence	0,81	5,84	3,94	3,92	5,08	5,07	5,65
Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB	0,86	4,60	3,79	4,42			4,70
Indice de référence	0,69	4,38	3,67	4,33			4,40
Fonds d'obligations canadiennes à long terme de la SGPNB	(1,96)	8,10					7,73
Indice de référence	(1,46)	8,62					8,46
Fonds de valeurs à revenu fixe du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	2,84	6,32	4,56	4,65	5,60	5,84	6,77
Indice de référence	0,81	5,84	3,94	3,92	5,08	5,07	5,65
Fonds de titres du marché monétaire de la SGPNB	0,92	1,10	1,18	1,26	1,27	2,04	2,88
Indice de référence	0,53	0,73	0,82	0,87	0,88	1,66	2,56
Fonds d'investissement des étudiants de la SGPNB	(3,09)	2,99	4,77	4,89	3,59	5,21	6,91
Indice de référence	(2,31)	3,54	4,98	5,06	3,86	4,89	6,74
Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB	(6,33)	0,89	5,78	6,13	2,82	4,76	6,23
Indice de référence	(6,57)	(0,05)	5,03	5,30	2,10	4,22	5,83
Fonds d'actions canadiennes à faible volatilité de la SGPNB	(0,86)	8,55	11,60				11,65
Indice de référence	0,79	6,68	9,69				8,90
Fonds d'actions canadiennes externes de la SGPNB	(4,93)	1,93	7,29	7,14	3,92	5,50	10,26
Indice de référence	(6,57)	(0,05)	5,03	5,30	2,10	4,22	8,96
Fonds d'actions canadiennes – stratégie active à long terme de la SGPNB	(8,56)	(0,97)	4,55	4,96	1,53		2,13
Indice de référence	(6,57)	(0,05)	5,03	5,30	2,10		2,57
Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB	(4,59)	5,70	14,45	14,61	10,54		4,83
Indice de référence	(6,32)	3,20	10,79	11,37	8,29		3,22
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB	(6,22)						6,85
Indice de référence	(6,32)						6,76
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB – Classe N	(6,07)	3,44	10,95	11,54	8,49		3,56
Indice de référence	(6,32)	3,20	10,79	11,37	8,29		3,22
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB	4,81						16,94
Indice de référence	5,83						18,03

<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 – Classe N	4,67	12,04	15,01	15,89			16,15
Indice de référence	5,83	12,52	17,36	16,29			16,93
Fonds d'action de marchés émergents à faible volatilité de la SGPNB	(5,47)						(3,99)
Indice de référence	(8,80)						(5,24)
Fonds indiciel d'actions américaines de la SGPNB	4,16	16,04	21,26	19,86	18,20		11,11
Indice de référence	4,09	16,04	21,32	19,93	18,21		11,21
Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB	11,50	21,82	23,41	23,23			22,82
Indice de référence	10,66	22,07	25,49	23,00			23,64
Fonds de titres indexés sur l'inflation de la SGPNB	(1,90)	5,89	1,80	1,94	4,64	5,01	7,65
Indice de référence	(2,23)	5,79	1,70	1,80	4,57	4,89	7,47
Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB	9,94	9,93	7,36	8,52	9,59	11,52	11,72
Indice de référence	5,44	5,48	3,47	5,06	5,50	5,62	5,72
Fonds de fiducies de placement immobilier de la SGPNB	(1,99)	5,14					7,22
Indice de référence	(2,24)	4,92					7,01
Fonds de valeurs immobilières non canadiennes de la SGPNB							(0,09) <sup>2</sup>
Indice de référence							3,33
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB	7,27	23,70	20,04	19,04	18,55		11,46
Indice de référence	7,04	22,75	19,19	19,15	18,19		11,31
Fonds d'infrastructures publiques de la SGPNB							(2,17) <sup>2</sup>
Indice de référence							4,94
Fonds d'infrastructures de la SGPNB	6,74	6,85	5,80	6,12	7,57		7,40
Indice de référence	5,44	5,48	5,32	5,53	5,74		5,66
Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB	2,30	(0,56)	1,69	1,41	(0,01)	1,38	2,00
Indice de référence	0,53	0,73	0,82	0,87	0,88	1,66	1,87
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB	3,26	5,53	5,94	5,70	5,23		4,02
Indice de référence	0,53	0,73	0,82	0,87	0,88		0,99
Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	3,63	0,69	3,29	11,07	23,90	18,57	9,73
Indice de référence	5,44	5,48	5,32	5,53	5,73	6,41	7,06
Fonds d'actions de sociétés fermées de la SGPNB	19,68	19,15	21,79	18,76	17,53		9,39
Indice de référence	(2,43)	7,56	14,32	14,27	11,91		6,65

<sup>1</sup> Le 1<sup>er</sup> avril 2008, la SGPNB a fixé des indices de références en dollars canadiens pour les actions internationales. Auparavant, elles étaient données dans la devise correspondante. Dans le souci de présenter des données comparables pour les rendements et les indices de références, 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.