

2021

RAPPORT ANNUEL

VESTCOR

Partenaire pour créer et offrir une sécurité financière durable.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

MICHAEL W. WALTON

Président du conseil

Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération, du comité de vérification et du comité de gouvernance

MICHEL ALLAIN, FCIA, FSA

Administrateur

Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération

LORI CLARK, CPA, CMA, IDC.D

Administratrice

Membre du comité de gouvernance

ELEANOR MARSHALL, CPA, CA, CFA

Administratrice

Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de vérification

DANIEL MURRAY, CPA, CA

Administrateur

Président du comité de gouvernance et membre du comité de vérification

DAVID LOSIER, CPA, CGA, IDC.D

Vice-président du conseil

Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération, du comité de vérification et du comité de gouvernance

MICHEL DOIRON

Administrateur

Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération

TIM MAWHINNEY, FCIA, FSA, CERA

Administrateur

Membre du comité de vérification

CATHY RIGNANESI, FCPA, CA

Administratrice

Présidente du comité de vérification et membre du comité de gouvernance

TANYA CHAPMAN, CPHR

Administratrice

Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération et membre du comité de gouvernance

DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ

JOHN A. SINCLAIR

Président et chef de la direction

BRENT HENRY, CPA, CA

Chef des finances

YING WU, CFA

Chef de la conformité

JONATHAN SPINNEY, CFA

Chef des placements

MARILYN MCCONNELL, CPA, CGA

Chef des régimes de pension et des avantages sociaux

JENNIE NOEL-THÉRIAULT, GPC.D

Secrétaire générale

COORDONNÉES

VESTCOR INC.

140, rue Carleton

Bureau 400

Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 3T4

Téléphone : 1-800-561-4012

Télécopieur : 506-444-5025

Site Web : vestcor.org

PRÉSENTATION

Vestcor Inc., une organisation intégrée de gestion de placements et d'administration de pensions et avantages sociaux, a été créée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur Vestcor* en tant qu'entreprise indépendante à but non lucratif. Cette entreprise n'est pas un agent de la Couronne. Elle est détenue conjointement par le Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick.

Vestcor a pour mission stratégique de fournir des services innovants, économiques et prudents de gestion des placements et d'administration des pensions qui répondent aux besoins des fonds du secteur public. La surveillance des services sur mesure qu'elle fournit à ses clients, à un certain nombre de régimes de retraite à prestations cibles à risque contrôlé et à d'autres fonds de capitaux de placement est assurée par un conseil d'administration composé d'experts indépendants nommés par nos propriétaires. Vestcor est réglementée par la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick en tant que gestionnaire de fonds de placement et gestionnaire de portefeuille.

Vestcor fournit une quantité importante d'informations publiques sur le rendement de ses placements et ses résultats opérationnels, notamment les informations financières annuelles vérifiées en externe contenues dans le présent rapport annuel. Tous ses rapports et documents publics peuvent être consultés sur le site vestcor.org.

Située à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, Vestcor constitue le plus important gestionnaire de placements au Canada atlantique. Elle offre des services mondiaux de gestion de placements à dix groupes de clients représentant environ 21 milliards de dollars d'actifs gérés ainsi que des services d'administration de onze régimes de pension et de quatre régimes d'avantages sociaux des employés.

POINTS SAILLANTS DE 2021

DIVISION DES PLACEMENTS DE VESTCOR :

- Les portefeuilles des clients visés par nos conseils en matière de placements ont encore une fois dépassé leurs objectifs globaux de risque et de rendement à long terme.
 - Leur degré de risque d'investissement et leur rendement à long terme sont en outre demeurés solides comparativement aux autres fonds de pension et solutions variées d'autres gestionnaires de placements.
- En une année, le total des fonds a dépassé de 2,10 % les indices de référence des politiques des clients pour les actifs sous gestion discrétionnaire, nets de tous les coûts de gestion des placements. Ce résultat s'ajoute à notre solide rendement de la valeur ajoutée nette annualisée sur quatre ans, qui a terminé l'année à 0,87 %. Ce pourcentage représente environ 652 millions de dollars en rendement supplémentaire pour les portefeuilles des clients.
- Notre ratio annuel des frais de gestion (RFG) est resté faible, à 0,13 % du total des fonds gérés.
- Les actifs en gestion discrétionnaire ont augmenté pour passer à 21,0 milliards à la fin de l'année.
- En 2021, se sont ajoutés deux nouveaux clients de placement pour des régimes de retraite à risques partagés.

DIVISION DE L'ADMINISTRATION DE VESTCOR :

- Complété un projet d'envergure de modernisation des capacités technologiques d'administration des régimes.
- Fournis les services essentiels sans interruption à nos clients depuis le déclenchement de la pandémie de COVID-19.
- Coordinné un certain nombre d'opportunités de formation, d'accueil de nouveaux fiduciaires, d'activités de communication, de séances de formation stratégique et de diverses recherches pour nos fiduciaires clients.
- Maintenu les dépenses à un bas niveau comparativement à nos homologues du secteur public.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	1
Points saillants de 2021	2
Message du président	4
Rapport du président et chef de la direction	7
Commentaires et analyse de la direction	10
Clients et services	10
Points saillants concernant l'administration	11
Coûts de la division des services d'administration	13
Points saillants des placements	14
Actifs gérés	14
Rendement des placements – définitions	14
Objectifs de rendement global du fonds	15
Rendement relatif par rapport aux indices	16
Coûts de gestion des placements	17
Rendement annuel par classe d'actif	19
Portefeuilles de titres à revenu fixe	20
Portefeuilles d'actions publiques	22
Portefeuilles de placements non traditionnels	23
Gestion des risques	25
Gouvernance organisationnelle	28
Rapports des comités du conseil d'administration	30
Rapport du comité de vérification	30
Rapport du comité de gouvernance	34
Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération	36
Commentaires sur la rémunération et analyse	40
Gouvernance en matière de rémunération	40
Principes de rémunération organisationnelle	41
Gestion des risques liés à la rémunération	42
Programme de rémunération	43
Programme de primes de rendement	44
Incidences du rendement	45
Tableau sommaire de la rémunération	46
Aperçu du programme de primes de rendement (PPR)	48
Aperçu du système de primes à long terme (SPLT)	51
Lignes directrices pour l'investissement responsable	55
Relations avec l'industrie	56
Activités communautaires des employés	56
Rendement des entités de placement de Vestcor	57
États financiers de Vestcor	61
Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers	62

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de vous présenter, au nom du conseil d'administration (le conseil) et de l'équipe de direction de Vestcor Inc. (Vestcor), notre rapport annuel 2021. Il fournit un compte rendu détaillé de nos activités d'exploitation liées à l'administration des régimes de retraite et des avantages sociaux, aux placements et aux services généraux, dans le format adopté pour nos rapports annuels précédents.

Dans ses responsabilités de gouvernance indépendante, de gérance et de direction stratégique, le conseil d'administration de Vestcor est assisté par trois comités : le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de gouvernance. Des comités spéciaux sont formés de temps à autre pour faciliter la réalisation des projets du conseil d'administration.

POURSUITE D'UN SUCCÈS À LONG TERME

L'équipe de Vestcor a encore une fois réalisé une excellente année sous la direction et la gérance de notre conseil d'administration. Le conseil d'administration est très heureux du fait que, depuis le début de la pandémie de COVID-19, Vestcor a pu continuer à fournir les services essentiels dont dépendent ses clients et leurs participants, et ce, malgré les défis que cette situation a engendrés pour nous et pour les partenaires et autres entités sur lesquels nous comptons.

Les résultats des placements à long terme, tant sur le plan du risque que du rendement, sont restés solides et ont largement dépassé les objectifs de nos clients. Notre équipe d'administration a réussi à exploiter les capacités de notre nouveau système d'administration et de versement des pensions. Plus moderne, ce système nous a permis d'atteindre nos objectifs de service à la clientèle et de bien automatiser un certain nombre de calculs complexes de clients de régimes de pension à risques partagés. Plus important encore, le degré de satisfaction des enquêtes sur les services aux participants est demeuré excellent.

Notre modèle opérationnel indépendant à but non lucratif reste bien en phase avec leurs objectifs, tout en offrant des services d'excellente valeur grâce à des dépenses considérablement réduites et à une attention portée aux buts et aux exigences de chacun en matière de services. Les frais liés à la gestion des placements demeurent bien alignés avec la valeur fournie aux clients, qui est supérieure aux objectifs de leur politique de placement et aux indices de référence. À notre grand plaisir, cette proposition de valeur a été confirmée au cours de l'année par l'ajout de deux clients de régimes de pension à risques partagés à notre plateforme de services de gestion des placements.

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES DE GOUVERNANCE DE 2021

Le conseil d'administration de Vestcor continue d'apporter sa contribution et de superviser les plans d'affaires organisationnels annuels et des objectifs et leur lien avec les pratiques optimales de l'industrie. Au cours de l'année, nos présidents de comités ont participé à un processus de rotation dans le cadre de nos programmes de perfectionnement et de planification de la relève du conseil.

Nos plans stratégiques actualisés de ressources humaines et de préparation de la relève font toujours l'objet d'un examen annuel. Le conseil d'administration ne manque pas de focaliser sur le perfectionnement des cadres et la planification de la relève afin de rester bien positionné en cas de départ de cadres supérieurs pour raison de retraite ou autre. Cette année, nous sommes fiers d'avoir pu intégrer sans problème un candidat interne à un processus de recherche externe pour la fonction de chef des finances, après le départ à la retraite de la titulaire de longue date.

D'autres activités d'amélioration de la gouvernance ont été menées à bien au cours de l'année écoulée, notamment la révision complète de chaque mandat, politique et directive qui guide les activités de notre conseil, sans oublier l'examen approfondi de l'évaluation de l'appétit pour le risque et la mise à jour de notre cadre de gestion des risques d'entreprise.

Comme je l'ai indiqué dans mon message du rapport annuel de l'année dernière, le conseil d'administration a constitué un comité spécial d'examen de la rémunération chargé d'évaluer l'ensemble de nos principes et de notre philosophie en matière de rémunération et les politiques connexes. Ce comité a retenu les services de la société Willis Towers Watson, reconnue à l'échelle nationale, pour l'aider dans cet examen. Auparavant, le comité avait approuvé un groupe témoin de pairs composé d'un amalgame de gestionnaires de fonds de pension internes nationaux ayant des actifs sous gestion de taille similaire et d'entreprises de services professionnels du Canada atlantique de complexité similaire. Cette initiative fera en sorte que nos politiques de rémunération nous permettent d'attirer et de retenir les professionnels dont nous avons besoin et de respecter les pratiques exemplaires du secteur. Ainsi, les fourchettes salariales de quelques postes ont été modifiées pour assurer notre compétitivité par rapport au groupe témoin de pairs et à une restructuration du programme de primes de rendement en 2021 pour suivre les récents changements survenus dans notre secteur d'activité. Le détail de ces changements est fourni dans la section Discussion et analyse de la rémunération du présent rapport.

Par ailleurs, le conseil d'administration a fait appel au comité des ressources humaines et de la rémunération et au même consultant externe pour effectuer un examen de nos indices de référence de placement et de nos objectifs de rendement de placement à valeur ajoutée relative, donnant lieu à quelques modifications pour 2022. Elles correspondent à l'évolution récente du taux d'escompte actuariel des clients et reflètent deux changements apportés au programme de placement par rapport à l'activité de révision de l'actif et du passif des clients.

NOMINATION D'ADMINISTRATEURS

Les nominations aux postes d'administrateurs de Vestcor sont échelonnées afin de permettre le renouvellement de la composition du conseil en veillant à réduire le risque d'une concentration d'expirations de mandats. Nos lignes directrices définissent le processus de nomination des administratrices et administrateurs de Vestcor sous la direction d'un comité spécial en la matière.

Au cours l'année, les actionnaires de la Société Vestcor ont reconduit mon mandat et celui de Mme Tanya Chapman pour un nouveau mandat de trois ans au sein du conseil de Vestcor Inc. à compter du 30 juin 2021, compte tenu des recommandations du comité spécial de nomination. Celui-ci, avec l'aide d'un cabinet de recrutement externe, a également nommé deux autres administrateurs pour des mandats similaires : Mme Lori Clark, vice-présidente principale, Exploitation chez Énergie NB, et M. Michel Doiron, ancien sous-ministre adjoint principal à la retraite du gouvernement du Canada. Ces personnes remplacent des administrateurs ayant pris leur retraite et apportent des compétences et des attributs de diversité répondant à des critères définis par le comité spécial.

Notre conseil ayant été informé au cours de l'année qu'un autre de ses membres prévoyait se retirer à l'expiration de son mandat le 30 juin 2022, nous avons formé un nouveau comité spécial qui a déjà commencé à élaborer son processus de recherche en collaboration avec la Société Vestcor.

ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

Le conseil d'administration de Vestcor demeure engagé dans un certain nombre d'activités s'ajoutant à son mandat traditionnel. Les administrateurs de Vestcor continuent de travailler en étroite collaboration avec notre équipe de gestionnaires et notre entreprise propriétaire, la Société Vestcor, exerçant une surveillance et prodiguant des conseils pour relever les défis associés à la pandémie de COVID-19. Nous continuerons à travailler en étroite collaboration avec la direction pour remplir ses nombreuses obligations de surveillance, y compris la publication de l'information financière, la reprise d'une vérification externe et la conformité de Vestcor à la réglementation sur les valeurs mobilières.

Par exemple, au cours de l'année, les administrateurs de Vestcor se sont inscrits auprès de la Commission des services financiers et des services aux consommateurs (FCNB) en tant que « personnes autorisées » en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières* du Nouveau-Brunswick et de ses règlements.

En 2022, nous mettrons à la disposition des clients notre premier rapport SOC 1 de type 1 sur les contrôles internes de nos états financiers au 31 décembre 2021, effectués à partir de notre système de gestion des placements et d'administration des pensions et des avantages sociaux. Il a fait l'objet d'une vérification externe selon la norme CSAE 3416 et constitue une avancée importante par rapport à l'ancien cadre de ces rapports.

Parallèlement, Vestcor reste activement engagée en tant que partenaire d'entreprise responsable qui veille à ce que ses opérations, et celles de ses clients, ont accès aux meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance associées à l'investissement. Nous continuons à souscrire aux principes de gouvernance de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCBG), à l'instar de plusieurs autres investisseurs institutionnels basés au Canada. Consultables sur ccgg.ca/policies, ces principes visent particulièrement à guider les institutions qui investissent dans des actions publiques canadiennes à être des gestionnaires actifs et efficaces de leurs investissements et s'adressent à la fois aux détenteurs et aux gestionnaires d'actifs. Nous continuons à incorporer activement des pratiques responsables dans nos activités de placement et nous sommes heureux d'avoir pu mettre nos clients au courant de ces réalisations à l'occasion du forum des clients, tenu virtuellement en juin, ainsi que dans un rapport comparant nos procédures et processus à une liste de contrôle de gestionnaire de placement de l'Initiative canadienne de droit climatique récemment publiée. Au nom de nos clients, nous avons amorcé une autre initiative importante et nous nous réjouissons à l'idée de fournir en 2022 le premier rapport de Vestcor Inc. basé sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

AUTRES ACTIVITÉS

Notre conseil d'administration, ses comités de gouvernance et de vérification et des ressources humaines et de la rémunération n'ont certes pas chômé durant l'année, comme en font foi les sections les concernant qui se trouvent plus loin dans le présent rapport.

Comme d'habitude, il est important de reconnaître le soutien et les activités de surveillance qui relèvent de la responsabilité du conseil d'administration de notre actionnaire, la Société Vestcor (vestcor.org/societe-vestcor). La transparence et l'autonomie demeurent un important point de mire de notre conseil d'administration. En plus de nos activités régulières du propriétaire et activités de rapport au client, notez que nous avons également publié un important volume d'informations supplémentaires à propos de la gouvernance sur le site vestcor.org/gouvernance.

Nous communiquons un grand nombre de renseignements au public, y compris nos résultats détaillés des placements, nos résultats opérationnels, l'analyse et la divulgation des rémunérations, ainsi que nos rapports financiers annuels qui sont vérifiés en externe par un cabinet national d'experts-comptables ayant accès à une expertise pointue en matière de fonds de pension et de placements. Nos accords de rémunération sont fondés sur les pratiques exemplaires du secteur et sont assujettis à la surveillance de notre conseil d'administration. Ils sont détaillés de manière ouverte et transparente dans ce rapport annuel et dans d'autres documents complémentaires disponibles sur notre site Web.

REMERCIEMENTS

Au nom du conseil d'administration et de l'équipe de direction, je tiens à remercier notre administratrice de longue date, Mme Donna Bovolaneas, pour les services qu'elle a rendus à notre organisation jusqu'à sa retraite du conseil d'administration, à l'expiration de son mandat en juin 2021. Donna a d'abord agi à titre d'administratrice au sein d'une organisation qui nous ont précédés, la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick, et a joué un rôle important dans la supervision du processus qui a donné naissance à Vestcor et en tant que présidente engagée du comité de vérification.

Le conseil d'administration est très fier de l'équipe de direction et de ses employés pour ce qu'ils ont accompli dans des circonstances très difficiles alors que le monde naviguait à travers la pandémie mondiale. Nous restons concentrés sur le développement de la plateforme de services financiers indépendants de Vestcor, ici au Nouveau-Brunswick, afin d'apporter une valeur élevée à nos clients actuels, tout en recherchant de nouvelles occasions stratégiques.

À mon avis, ce rapport annuel rend compte en détail des activités de notre société pour l'exercice financier 2021. Toutefois, nous restons disponibles pour répondre à toute question ou fournir de plus amples informations en nous contactant à comments@vestcor.org. J'aimerais rappeler aux lecteurs que de nombreux documents sur la gouvernance sont à leur disposition sur notre site vestcor.org.

Salutations distinguées,

[signé]

Michael W. Walton, président du conseil
Vestcor Inc.

Le 28 mars 2022
Fredericton, Nouveau-Brunswick

RAPPORT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Au nom personnel de Vestcor et de notre équipe de direction, je suis heureux de vous annoncer que, malgré les défis encore associés à la pandémie mondiale de COVID-19 en 2021, nous avons connu une année très fructueuse. Vestcor a continué à obtenir de bons résultats de gestion des placements à long terme et au niveau de ses services d'administration pour le compte de ses clients, malgré un contexte de volatilité accrue des marchés financiers mondiaux, d'augmentation des volumes de traitement des transactions administratives et d'intensification des demandes de renseignements et de services des participants.

Nous avons également été heureux d'accueillir cette année deux nouveaux régimes de pension à risques partagés sur notre plateforme de gestion de placement. Nous fournissons maintenant des services à 10 clients de placement, 11 régimes de pension et 4 régimes d'avantages sociaux. Ces clients représentent plus de 21 milliards de dollars en actifs financiers et près de 106 000 participants.

L'équipe Vestcor a obtenu de bons résultats par rapport à la plupart des objectifs de son plan d'affaires annuel 2021, en dépit du contexte difficile. Le rendement des placements à long terme des clients et les niveaux de risque sont restés bien supérieurs à leurs objectifs respectifs et nos équipes d'administration des pensions et des avantages sociaux ont finalisé l'implantation de notre nouveau système d'administration des pensions malgré un certain nombre de défis liés à la COVID et à des complications survenues lors de son déploiement initial l'année dernière. En fait, les indicateurs de rendement clés (ICR) trimestriels les plus récents ont rejoint la plupart des objectifs des clients et ces progrès devraient être renforcés au cours de la prochaine année.

Vestcor continue d'offrir à ses clients des services très rentables par rapport à la concurrence. Les dépenses des clients à caractère administratif sont restées bien en deçà des budgets annuels des clients, tandis que les dépenses de gestion des placements ont été légèrement plus élevées uniquement en raison des dépenses de primes variables associées à notre réalisation de résultats records des placements à valeur ajoutée par rapport aux indices de référence des clients. Ces dépenses supplémentaires de gestion des placements ont largement contribué aux rendements des clients de 2021, comme il est détaillé plus loin dans ce rapport annuel.

NOTRE BUT : PARTENAIRE POUR CRÉER ET OFFRIR UNE SÉCURITÉ FINANCIÈRE DURABLE

L'énoncé de mission ci-dessus s'inscrit dans le cadre des priorités stratégiques de l'équipe de direction, du personnel et du conseil d'administration. Il résume ce que nous voulons accomplir au nom de nos clients et sert de filtre à notre processus de planification des activités et à nos décisions opérationnelles quotidiennes. Cet énoncé englobe aussi notre objectif à long terme de créer des fonds de placement durables pour nos clients s'appuyant sur notre modèle de partenariat à but non lucratif.

Afin de confirmer la proposition de valeur de Vestcor et d'aider à étayer notre nouvel énoncé de mission, nous avons réalisé cette année notre deuxième enquête bisannuelle sur la satisfaction des clients de Vestcor. Nous avons été ravis de constater que la note globale de satisfaction de nos clients reste élevée, à 79 %. Nous avons également reçu quelques commentaires et suggestions qui nous permettront de continuer à améliorer notre offre de services.

Il est également très encourageant de constater que les commentaires des participants que nous avons reçus tout au long de l'année dans le cadre de nos enquêtes continues restent positifs et confirment la valeur que nous apportons aux participants des régimes de nos clients.

COMMUNICATIONS CIBLÉES

Notre stratégie de communication joue un rôle extrêmement important depuis le début de la pandémie de COVID. L'équipe de communication de Vestcor a fait un travail remarquable en aidant la direction à fournir des mises à jour opérationnelles fréquentes et à faciliter des interactions avec nos clients fiduciaires, tout en les aidant à assurer une communication constante avec leurs participants.

Tout au long de l'année, Vestcor a fourni aux fiduciaires clients des bulletins d'information fréquents sur les marchés financiers de la part de chacune de nos équipes de placement, accompagnés d'une série de webinaires informatifs sur des sujets tels que le programme de placements responsables de Vestcor, la mesure du rendement des placements et les Global Investment Performance Standards (GIPS®), les indices de référence des politiques de placement et les nouveautés en matière de cybersécurité.

Parmi les autres réalisations notables dans le domaine des communications au cours de l'année, citons : i) notre rôle clé dans l'aide apportée au RRSPNB et au RPENB pour la tenue de leurs assemblées annuelles d'information des participants, qui jouent un rôle important dans la communication du succès à long terme de Vestcor quant à l'atteinte des objectifs de chaque régime de pension de notre actionnaire; ii) notre comparution en septembre devant le Comité permanent des comptes publics de l'Assemblée législative, à la suite de son invitation à faire le point sur les activités de Vestcor en 2019 et 2020, où nous avons également pu répondre à des questions concernant les observations formulées dans le rapport 2020 Volume II du vérificateur général de l'année dernière.

Le site vestcor.org se veut une ressource importante pour consulter les dispositions des régimes de retraite et d'avantages sociaux auxquels ils participent.

GESTION DES PLACEMENTS

Notre programme de placement a encore produit de bons résultats en 2021. Les rendements globaux à long terme des fonds sont également demeurés solides pour les clients exploitant des régimes à risques partagés / à prestations cibles et les autres fonds auxquels nous fournissons des conseils concernant les politiques de placement.

À l'échelle de l'ensemble des actifs que nous gérons, le rendement brut de l'ensemble des activités de gestion des placements de Vestcor s'est chiffré à 9,46 %, soit 1,9 milliard de dollars, pour l'année terminée le 31 décembre 2021. Ce rendement est notamment attribuable à notre faible ratio de frais de gestion d'environ 0,13 %. Le rendement brut global des clients de fonds de pension a atteint 9,48 % au cours de l'année.

Plus important encore, le rendement des placements à long terme continue à dépasser les objectifs de nos nombreux clients des régimes de retraite à risques partagés / à prestations cibles. Le rendement annualisé sur quatre ans de 7,52 % par an des clients de nos régimes de retraite a été atteint avec assujettis à un risque effectif beaucoup plus faible que celui d'un portefeuille plus traditionnel de régimes de pension à prestations déterminées en conformité réglementaire à diverses exigences prévues par la loi. À noter que les rendements particuliers des clients sont signalés à leurs participants au moyen de leurs propres processus de communication, et nombre de ces rapports peuvent être consultés dans les sections de notre site Web qui leur sont réservées.

Les rendements des placements par rapport aux indices de référence des politiques de placement de nos clients ont atteint un niveau record grâce aux excellents résultats de la gestion active de chacune de nos quatre équipes de placement : marchés privés, actions, placements quantitatifs et titres à revenu fixe. Au cours de l'année, le rendement de nos placements a dépassé les indices de référence des clients d'un pourcentage record de 2,23 %, soit environ 426 millions de dollars en valeur ajoutée supplémentaire après déduction des frais de gestion des placements. Sur une période plus longue de quatre ans, nous avons dépassé à la fois les indices de référence combinés des politiques de placement des clients et nos frais de gestion des placements de 0,87 % par an. Ce rendement a fait augmenter les revenus de placement de nos clients d'environ 652 millions de dollars par rapport aux indices de référence de leurs politiques de placement au cours de la période de quatre ans.

En 2021, le total des actifs gérés est passé de 19,4 milliards pour l'exercice antérieur à 21,0 milliards, ce qui constitue un sommet jamais atteint. Cette augmentation des actifs découle des revenus nets des placements (1,786 million), du montant net des prestations versées pour les retraites du client (903 millions) et d'autres placements en capital des clients (693 millions).

Bien que nous soyons très satisfaits de ce succès à long terme, nous reconnaissons que les niveaux record des marchés boursiers et les taux d'intérêt historiquement bas présenteront probablement un jour des défis de gestion des placements. Par conséquent, nous avons récemment mené plusieurs examens des politiques de placement d'un certain nombre de nos clients de régimes de pension afin de les aider à continuer à atteindre leurs buts et objectifs à long terme. Nous espérons que notre orientation à long terme et notre approche à faible risque continueront à aider les clients à surmonter les obstacles dans cet environnement d'investissement houleux.

Des informations beaucoup plus détaillées sont présentées dans la section portant sur les placements.

ADMINISTRATION DES RÉGIMES DE RETRAITES ET D'AVANTAGES SOCIAUX

Au cours de l'année, les équipes chargées de l'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux se sont concentrées sur l'achèvement de l'implantation du nouveau système de gestion tout en continuant à gérer efficacement une augmentation importante des volumes de traitement transactionnel et des demandes de renseignements des participants. Ces augmentations et diverses exigences du gouvernement provincial en matière de relations de travail ont intensifié notre charge de travail vers la fin de l'année.

Malgré ces défis, nous sommes fiers de constater que les normes de service de nos indicateurs de rendement clés (IRC) ont continué à s'améliorer pour revenir aux objectifs des clients dans la seconde moitié de l'année. Nous sommes impatients de tirer parti de ces améliorations pour fixer des cibles futures d'IRC plus ambitieuses avec nos clients.

L'équipe chargée des services de soutien du conseil d'administration a continué à apporter une contribution importante en aidant les fiduciaires de notre groupe de clients à poursuivre l'exécution efficace de leurs tâches à distance, tandis que celle chargée des services aux participants continue à obtenir un degré de satisfaction élevé de la part de ces personnes.

Ce rapport donne également plus de détails sur notre administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux plus loin dans ce rapport.

PERSPECTIVES

Au moment de la rédaction, la forte croissance économique mondiale que nous avons connue au sortir de la pandémie de COVID-19 est menacée par l'impact des décisions de politique monétaire moins expansionniste des banques centrales et par les conséquences de l'invasion tragique de l'Ukraine. La plupart des prévisions économiques tablent sur la poursuite d'une croissance économique mondiale généralisée, mais nous restons prudents compte tenu du nombre de défis et de risques qui subsistent.

Nous avons également pris des mesures pour renforcer les ressources en personnel du volet d'administration afin d'aider à traiter efficacement les volumes transactionnels accrus que nous avons connus. Ces ressources et les contributions opportunes de nos partenaires devraient nous aider à encore améliorer nos résultats par rapport à nos indicateurs de rendement clés.

Pour conclure, j'aimerais poursuivre la tradition de reconnaître la contribution de cinq membres de longue date de l'équipe Vestcor qui ont pris leur retraite au cours de l'année : Jan Imeson, chef des finances; Brian Allen, gestionnaire de portefeuille du marché monétaire; Cathy Girouard, administratrice des services de données; Jim Hasson, analyste des services aux membres; Elizabeth Quigley, analyste de la conformité. Je tiens à les remercier individuellement au nom de l'organisation de Vestcor pour leurs nombreuses années de service dévoué. Bien que 2021 ait été marquée par un nombre de départs à la retraite plus élevé que d'habitude chez Vestcor, la direction reste très engagée auprès du conseil d'administration pour s'assurer que nous disposons de stratégies de ressources humaines et de plans de relève bien conçus et efficaces pour faire face à ces départs.

Vestcor se réjouit de continuer à aider nos clients à surmonter les obstacles et les questions et les commentaires sont toujours les bienvenus à comments@vestcor.org ou au 506-444-5800.

Sincères salutations,

[signé]

John A. Sinclair, président et chef de la direction
Vestcor Inc.

Le 28 mars 2022
Fredericton, Nouveau-Brunswick

COMMENTAIRES ET ANALYSE DE LA DIRECTION

Les commentaires et l'analyse de la direction permettront au lecteur d'interpréter les grandes tendances, les résultats et la situation financière de l'organisation. Il est recommandé de lire la présente section de concert avec les états financiers annuels et les notes afférentes.

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 à », « 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.

La présente section des commentaires et de l'analyse de la direction décrit les activités de Vestcor Inc. (Vestcor) au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021. Les activités se divisent en deux volets : les services d'administration et les services de gestion de placement. De plus, nos services sont soutenus par le travail de trois divisions : la division des services d'administration, la division des placements et la division des services généraux. Notre site Web (vestcor.org) propose également les états financiers vérifiés des diverses entités de placement de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021. Ces entités sont des fonds communs de placement structurés en fonds de fiducie à participation unitaire pour lesquels Vestcor fait office de fiduciaire, ou en sociétés en commandite auprès desquelles une filiale en propriété exclusive de Vestcor, Vestcor Investments General Partner Inc., fait office de commandité. Ces entités de placement de Vestcor ont été créées afin d'optimiser le rendement de placements tout en respectant les stratégies d'investissement issues des décisions de chacun de nos clients en matière de composition de l'actif.

En 2021, le Nouveau-Brunswick a été en état d'urgence et sous le coup de décrets obligatoires en raison de la pandémie de COVID-19. Vestcor a pu continuer à fournir les services essentiels dont dépendent ses clients et leurs participants grâce à l'adaptation de ses plans d'exploitation face à la pandémie ainsi qu'aux ressources et orientations prévues dans son plan de continuité des activités. Nous avons également apprécié les efforts particuliers déployés pendant cette période par un certain nombre de nos partenaires et interlocuteurs pour fournir les informations et les services qui nous sont nécessaires.

CLIENTS ET SERVICES

Vestcor offre des services d'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux ainsi que des services de gestion de placement à une grande variété de clients du secteur public. Le 31 décembre 2021, le nombre de ces clients s'élevait à 21. Les activités liées à l'administration visent plus de 106 000 participants et les actifs gérés (AG) s'élevaient à 21,0 milliards de dollars au 31 décembre 2021.

Nous comptons réaliser notre mission organisationnelle d'être le fournisseur privilégié par le secteur public des services d'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux et de gestion des placements en offrant un soutien par rapport aux services suivants :

- Gestion de placements (actions / revenus fixes / indexation sur l'inflation / non traditionnels)
- Conseils stratégiques pour les placements
- Mesure de la conformité et du rendement
- Administration des régimes de retraites
- Administration des programmes d'avantages sociaux des employés
- Services et soutien de gouvernance destinés aux fiduciaires clients
- Communication de l'information financière
- Gestion des risques
- Communications

Les clients sont libres de choisir la totalité ou une partie des services offerts par Vestcor. Vestcor engage des dépenses pour les services d'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux ainsi que pour les services de gestion de placement à une grande variété de clients du secteur public. Il importe de souligner que les dépenses connexes à chacun de ces services sont uniquement imputées aux clients de ces domaines respectifs au mieux de nos capacités.

Les frais de gestion des placements sont imputés aux clients-investisseurs en fonction de leur quote-part du total des actifs gérés au jour du règlement de la facture. Lorsqu'un client a besoin d'un service de placement en particulier, les frais associés lui sont entièrement imputés.

Pour ce qui est des clients qui utilisent nos services d'administration des régimes de retraite, les coûts associés en ressources humaines leur sont imputés après évaluation annuelle des activités déployées. La répartition des coûts des systèmes d'information, d'administration et d'exploitation se fonde sur une analyse du volume de transactions et du nombre de participants à chaque régime.

POINTS SAILLANTS CONCERNANT L'ADMINISTRATION

L'équipe d'administration de Vestcor est responsable des opérations courantes de 11 régimes de retraite et de 4 programmes d'avantages sociaux. Nous fournissons des services à environ 68 000 participants actifs et 38 700 participants retraités. Ces chiffres comprennent des employés du secteur de la fonction publique provinciale, du domaine de l'éducation, des régies de la santé provinciales, ainsi que de corporations de la couronne et autres organisations du secteur semi-public.

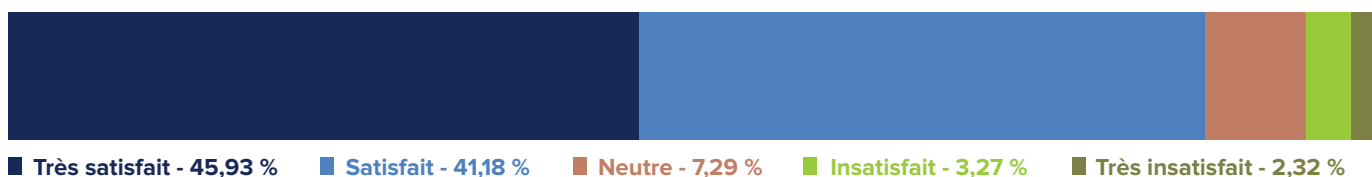
L'équipe administrative est répartie selon quatre domaines : les services aux membres; les activités des régimes et les politiques des retraites; les communications avec les membres et les services de soutien aux conseils et aux comités. Voici les points saillants de 2021 pour chacun de ces domaines.

SERVICES AUX MEMBRES

En 2021, l'équipe des services aux membres a eu plus de 38 000 échanges avec les participants, par téléphone, par courriel ou au cours de visites dans nos bureaux, ce qui représente une hausse de 17,06 % comparativement à 2020, année durant laquelle il y a eu un accroissement de 12,12 %.

Résultats du sondage sur la satisfaction des services aux participants*

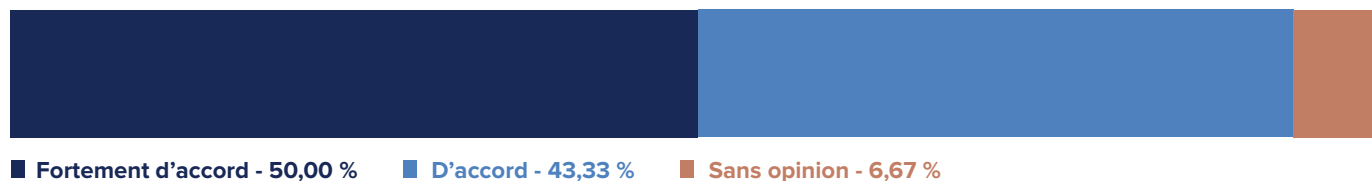
Pour continuer à répondre aux besoins de nos clients, Vestcor a réalisé des sondages sur la satisfaction de la clientèle, comme ceux initialement lancés en 2017. Ces sondages ont été envoyés aux participants ayant reçu au cours de l'année un service de Vestcor concernant des estimations de prestations, le rachat de service, des cessations d'emploi ou des départs à la retraite.



* Le total des résultats ci-dessus ne donne pas 100 % en raison des valeurs arrondies.

Résultats du sondage concernant les séances d'information sur les services aux participants

Outre les services mentionnés, Vestcor a fourni des séances d'information aux participants et aux employeurs. En 2021, malgré les restrictions du COVID pendant une grande partie de l'année, 522 participants aux régimes y ont assisté. Les séances destinées aux participants leur ont permis de mieux comprendre les dispositions des régimes de retraite et d'avantages sociaux auxquels ils participent. Les personnes qui ont répondu montraient une grande satisfaction des informations fournies, comme le montrent le tableau suivant.



ACTIVITÉS RELATIVES AUX RÉGIMES ET POLITIQUES DES RÉGIMES DE RETRAITE

En 2021, l'équipe a traité plus de 6 600 demandes liées aux pensions, ce qui inclut une augmentation significative des demandes de retraite (12 % de plus que les deux années précédentes) et des demandes de cessation d'emploi (25 % de plus qu'en 2019 et 28 % de plus qu'en 2020). Tout au long de l'année, l'équipe des opérations a encore cherché à améliorer les processus en s'appuyant sur le nouveau système d'administration modernisé de Vestcor. Un grand nombre de calculs d'avantages sociaux en retard ont été effectués, tandis qu'un effort concerté a été déployé pour ramener avec succès les statistiques de prestation de services à des niveaux proches des objectifs.

Service	Délai cible	Volume traité en 2021	Atteint en 2021	Atteint en 2020
Demandes de rachat de services	60 jours	701	96,4 %	42,8 %
Estimations de pension	60 jours	1 984	97,1 %	63,7 %
Retraites	60 jours	2 088	99,3 %	86,6 %
Cessations d'emploi	30 jours	1 674	98,4 %	87,9 %
Ruptures du mariage	42 jours	166	97,0 %	86,5 %

COMMUNICATIONS AVEC LES PARTICIPANTS

Depuis le début de la pandémie, l'importance de communiquer efficacement et intentionnellement se révèle chaque jour plus évidente. C'est dans cette optique que l'équipe de communication a élaboré un nouveau plan de communication basé sur le plan stratégique de Vestcor. Son objectif primordial souligne l'importance de diffuser des communications cohérentes axées sur les buts à atteindre, ce qui a guidé son travail. Les premières phases du nouveau plan prévoyaient l'exécution d'un sondage auprès des clients de l'entreprise et la création d'un énoncé de mission en collaboration avec le comité de direction et le conseil d'administration.

Au cours de l'année, l'équipe de communication a organisé plusieurs événements. En plus de l'assemblée annuelle du RPSNB, le RPENB a tenu sa première réunion d'information annuelle dans un format virtuel qui a permis de rejoindre un certain nombre de participants actifs, de retraités et d'autres interlocuteurs. En outre, nous avons maintenu le Forum des clients de Vestcor par le biais d'une série de webdiffusions adaptées aux besoins et aux demandes des clients. Plusieurs sujets ont alors été traités : mise à jour sur les placements, mesure du rendement des placements et GIPS®, investissement responsable et indices de référence des portefeuilles.

L'équipe a continué à soutenir les clients d'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux par divers moyens, notamment en élaborant des plans de communication sur mesure pour chaque client, en poursuivant la modernisation des bulletins d'information et des formulaires, en continuant à intégrer des vidéos, etc.

SERVICES DE SOUTIEN AUX CONSEILS

Vestcor a réussi à modifier son modèle de prestation de services de soutien aux conseils d'administration afin de pouvoir offrir des services à distance et virtuels pendant la pandémie. À cet effet, l'équipe a pu poursuivre son solide soutien opérationnel aux divers conseils et comités de clients.

En 2021, l'équipe des services de soutien aux conseils a coordonné plusieurs événements de formation par vidéoconférence et la fourniture de documents de recherche afin d'aider les groupes en question à atteindre leurs objectifs de gouvernance et fiduciaires. Les activités organisées variaient : transmission aux conseils d'administration des clients des pratiques exemplaires sur des sujets tels que la gouvernance, l'efficacité et la gestion des risques; le soutien à la rédaction de politiques internes des conseils d'administration; la coordination de diverses sessions animées par des intervenants externes, telles que les évaluations triennales du conseil d'administration et l'établissement de cadres de gestion des risques; surveillance des exigences réglementaires et juridiques s'appliquant aux régimes de retraite.

COÛTS DE LA DIVISION DES SERVICES D'ADMINISTRATION

Les clients des services d'administration de Vestcor continuent à bénéficier de notre modèle économique d'organisation à but non lucratif et de l'attention que nous portons à leurs exigences particulières en matière de besoins et de services. Les coûts globaux de notre division de l'administration, qui s'élèvent à 10,7 millions, ont augmenté d'environ 744 000 \$, soit 7,5 %, par rapport à l'année précédente.

	Année terminée le 31 décembre 2021 (en milliers de dollars)		Année terminée le 31 décembre 2020 (en milliers de dollars)	
Salaires et avantages sociaux	6 793	\$	6 430	\$
Systèmes d'information	1 399		1 394	
Administration ayant trait aux clients	594		467	
Loyer des bureaux	495		468	
Bureau et frais professionnels	348		305	
Services professionnels	314		245	
Amortissement	726		615	
	10 669	\$	9 924	\$

Les dépenses de la Division des services d'administration comprennent les salaires et les avantages sociaux de près de 84 employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels ou contractuels. Les salaires et les avantages sociaux pour l'année terminée le 31 décembre 2021 ont augmenté de 5,6 % par rapport aux coûts de 2020. Cela correspond à des augmentations annuelles modestes des rémunérations ainsi qu'à l'occupation de postes vacants. Vous trouverez d'autres renseignements sur le régime de rémunération de Vestcor dans la section « Commentaires sur la rémunération et analyse » du présent rapport annuel (voir page 40).

Les coûts des systèmes d'information ont continué à représenter une grande partie des dépenses annuelles de la Division des services d'administration, mais avec la mise en œuvre du nouveau système d'administration achevée en 2020, les coûts des systèmes d'information sont restés cohérents par rapport à l'année précédente. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, le total des coûts des systèmes d'information s'élevait à 1,4 million et n'a augmenté que de 0,4 % par rapport à 2020.

Les frais de location de bureaux de 0,5 million pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 étaient supérieurs de 5,7 % à ceux de l'exercice précédent, principalement en raison du double loyer payé pour janvier 2021 lors du déménagement de nos bureaux au 140, rue Carleton.

Les coûts des services professionnels d'un montant de 0,3 million pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 étaient supérieurs de 0,1 million à ceux de l'exercice précédent, en raison des coûts associés à la préparation et à la vérification du rapport initial de contrôle de l'organisme de service de Vestcor sur les contrôles internes des rapports financiers.

Les coûts d'amortissement de 0,7 million reflètent l'amortissement continu des coûts du projet de système d'administration d'environ 4,5 millions de dollars.

POINTS SAILLANTS DES PLACEMENTS

La description des services de gestion des placements qui suit concerne l'année terminée le 31 décembre 2021.

ACTIFS GÉRÉS

Au 31 décembre 2021, les actifs gérés (AG) atteignaient approximativement 21,0 milliards de dollars issus des mandats des clients suivants :

Client	2021 (en millions de \$)			2020 (en millions de \$)		
Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB)	9 354,1	\$	44,5 %	8 746,1	\$	45,0 %
Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB)	6 985,5		33,3 %	6 518,2		33,5 %
Régime de retraite des juges de la Cour provinciale (juges)	61,4		0,3 %	57,5		0,3 %
Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (Énergie NB) :						
Fonds de déclasserement de Point Lepreau	461,6		2,2 %	418,6		2,2 %
Fonds de gestion du combustible épuisé de Point Lepreau	247,4		1,2 %	225,8		1,2 %
Fiducie des déchets de combustible nucléaire	205,3		1,0 %	204,3		1,0 %
Régime de pension du personnel cadre des conseils scolaires du Nouveau-Brunswick ¹	—		—	1,2		0,0 %
Régime à risques partagés du personnel universitaire de l'Université du Nouveau-Brunswick (AESRP)	447,1		2,1 %	411,3		2,1 %
Fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNBE)	66,6		0,3 %	58,1		0,3 %
Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B. (CES)	2 793,0		13,3 %	2 561,4		13,2 %
Régime à risques partagés de la Ville de Fredericton (CoF)	257,4		1,2 %	239,4		1,2 %
Pension Plan for New Brunswick Hourly Paid Employees of Fraser Papers (FPHR)	112,5		0,5 %	—		—
Pension Plan for New Brunswick Salaried Employees of Fraser Papers Inc. (FPSAL)	26,1		0,1 %	—		—
Total des AG	21 018,0	\$	100,0 %	19 441,9	\$	100,0 %

¹ Notre gestion du régime de retraite de la DSNB a pris fin en 2021. Ce régime n'acceptant plus de nouveaux participants a retiré ses actifs restants pendant l'année.

Le mandat de chaque client prévoit des placements dans une combinaison particulière et unique d'unités des entités de placement de Vestcor, mais pourrait avoir précédemment comporté des investissements directs dans une possibilité désormais sous la surveillance des gestionnaires de portefeuilles de Vestcor.

RENDEMENT DES PLACEMENTS – DÉFINITIONS

Le rendement des placements correspond aux revenus et aux gains ou pertes en capital réalisés et non réalisés au sein d'un ou de plusieurs portefeuilles d'actifs au cours d'une période définie. Vestcor mesure et rapporte quotidiennement le rendement en dollars canadiens au moyen d'une méthode de comptabilisation des rendements globaux. Les rendements quotidiens sont liés géométriquement pour le calcul des rendements périodiques.

Les rendements des placements exprimés sous forme de montants bruts correspondent aux montants après la déduction de toutes les dépenses de transaction et autres directement associées, mais avant la déduction des coûts de gestion des placements de Vestcor (voir page 17).

Les rendements des placements exprimés sous forme de montants nets correspondent aux montants après la déduction de tous les frais imposés pour les actifs gérés.

Outre le rendement des placements, un point important à considérer dans la gestion des portefeuilles est l'ampleur du risque de placement. Le risque de placement correspond à la probabilité ou vraisemblance d'une perte de placement en fonction du rendement prévu.

OBJECTIFS DE RENDEMENT GLOBAL DU FONDS

Vestcor se concentre sur deux objectifs principaux qui se résument comme suit :

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

Les rendements détaillés des clients sont communiqués à leurs participants par le biais des communications de leurs organisations respectives. Vestcor a également créé une autre série d'indicateurs de rendement clés (IRC) servant d'**objectifs de rendement continus** et qui sont en phase avec notre plan stratégique de 2019-2024. Ces IRC sont surveillés tous les trimestres.

OBJECTIFS PERMANENTS D'EFFICACITÉ DU RENDEMENT

Objectif	Cible	Année terminée le 31 décembre 2021 Taux réel	Taux annualisé de 4 ans
Efficacité de l'équilibrage des opérations :			
Dépositaire des valeurs mobilières	90 % réglementaire + 2,5 %	96,0 %	96,7 %
Courtier principal n°1	90 % réglementaire + 2,5 %	87,8 %	93,4 %
Courtier principal n°2	90 % réglementaire + 2,5 %	95,8 %	97,2 %
Courtier principal n°3	90 % réglementaire + 2,5 %	90,9 %	94,4 %
Efficacité budgétaire (à l'exclusion des primes de rendement)	100 %	90,8 %	91,1 %
Absentéisme (%)	<= 2 %	1,3 %	1,7 %
Disponibilité du réseau informatique	99 %	99,9 %	99,9 %
Disponibilité des applications informatiques			
Accès aux systèmes informatiques	99 %	99,3 %	s.o.
Accès aux applications des TI	99 %	100,0 %	99,9 %

RENDEMENT RELATIF PAR RAPPORT AUX INDICES

Comme l'indique le tableau ci-dessus, notre **objectif secondaire de rendement des placements** consiste à accroître la valeur des actifs de nos clients au-delà de leurs divers indices de référence pour les catégories d'actifs (rendement en sus des indices de référence) à l'aide de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée devrait d'abord couvrir tous les coûts de gestion des placements, puis viser l'addition de 42 points de base (pb) (0,42 %) de plus par année. Il s'agit d'une unité de mesure clé pour nos clients, qui l'est aussi par conséquent pour ce qui est de la rémunération variable en fonction du rendement de Vestcor.

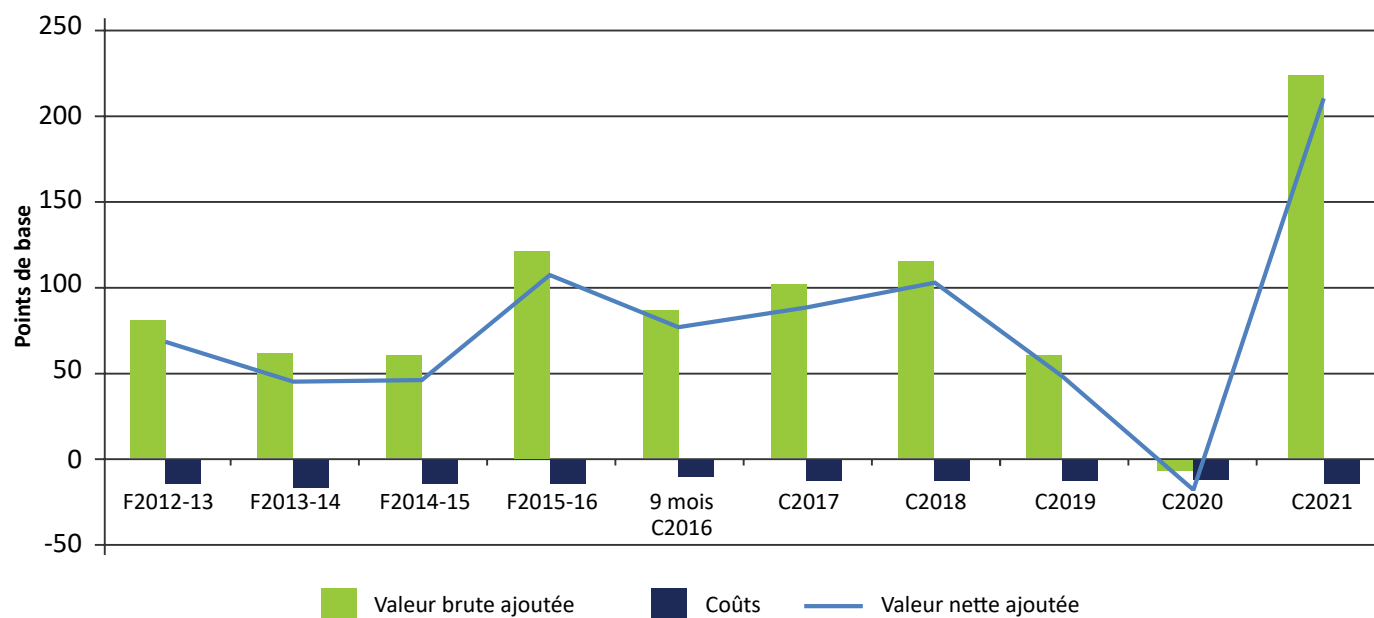
OBJECTIFS SECONDAIRES DE RENDEMENT DES PLACEMENTS

Objectif	Cibles à long terme	Année terminée le 31 décembre 2021 Taux réel	Taux annualisé de 4 ans	Taux annualisé depuis la création (1996)
Rendement relatif net (en points de base (pb) après le calcul de tous les coûts de gestion des placements)	>= 42 pb par an	210,4	86,7	24,7

Dans un contexte où l'économie mondiale a poursuivi son redressement suite à la pandémie de COVID-19, les marchés ont enregistré de très bons résultats, tant du point de vue du rendement nominal que de la gestion active des investissements. Nos activités globales de gestion active ont contribué à dépasser de 223,2 pb la valeur brute et 210,4 pb la valeur nette (près de 425,7 millions) après déduction des frais de gestion.

Notre rendement annuel moyen à valeur à long terme sur quatre années, déduction faite de tous les coûts, était d'environ 86,7 pb par année, soit environ 651,9 millions en valeur supplémentaire sur la période de quatre ans. La période de quatre ans s'harmonise bien avec les objectifs de placement à long terme de nos clients et reste la plus significative pour mesurer la performance de notre gestion active. Le tableau qui suit montre l'historique de nos activités à valeur ajoutée sur les dix plus récents exercices.

RÉSULTATS DE LA GESTION ACTIVE



COÛTS DE GESTION DES PLACEMENTS

Les coûts engagés jouent un rôle important dans l'évaluation du rendement des placements. Bien que la norme de la profession à cet égard prévoit la déclaration des rendements bruts, ce sont les rendements calculés une fois les coûts déduits qui contribuent à la croissance des actifs du client. Dans un contexte équivalent, les coûts moindres donnent des rendements nets comparatifs plus élevés et permettent de tirer le maximum des actifs disponibles pour financer les objectifs des clients.

Les coûts de gestion des placements sont soumis à de nombreuses influences. Leur comparaison au sein de l'industrie démontre qu'il est généralement plus efficace de gérer les actifs à l'interne plutôt que d'impartir le processus de placement à des tiers. En outre, les stratégies de placement passives – conçues pour imiter un indice du marché, sont moins coûteuses que les stratégies actives qui reposent sur le jugement de spécialistes pour estimer la différence entre les possibilités de rendement et les indices de référence.

La structure de placement influe elle aussi sur les coûts totaux. Les placements sur le marché privé peuvent par exemple être effectués directement, au moyen de sociétés en commandite, de coinvestissements ou de fonds de structures de fonds. De telles structures pourraient occasionner des frais de gestion et d'intérêts passifs, des frais d'intérêts, des impôts, des frais d'acquisition ou d'aliénation d'actifs et d'autres charges connexes qui sont reflétés dans la valeur liquidative des placements. Une telle complexité rend toujours difficile la transparence et la surveillance des coûts au sein de l'industrie des placements.

Les entités de placement de Vestcor pourraient en outre devoir assumer des frais de transaction associés à l'échange de titres dans chaque portefeuille. Dans le cas des portefeuilles à actions ouvertes, ces coûts peuvent inclure les commissions des courtiers et les frais d'emprunt, qui sont fonction du volume des échanges effectués. Ces coûts sont reflétés dans la valeur de l'actif net des fonds de placement plutôt que dans les états financiers des sociétés.

Finalement, un facteur important à considérer est le fait que Vestcor fonctionne selon un modèle opérationnel à but non lucratif, comparativement aux tiers gestionnaires de placements (à but lucratif). Un tel modèle produit non seulement des économies considérables pour nos clients, mais permet une meilleure harmonisation des services en assurant aux clients que les conseils en matière de placement reçus sont réellement adaptés à leurs besoins particuliers.

Les états financiers vérifiés de façon indépendante de Vestcor (voir pages 61 - 75) tiennent compte des coûts de gestion des placements ci-dessous engagés pour la gestion des 21,0 milliards d'actifs gérés de l'année terminée le 31 décembre 2021 :

	2021 (en milliers de dollars)		2020 (en milliers de dollars)	
Dépenses opérationnelles internes	22 464,7	\$	17 582,8	\$
Tiers fournisseurs de services				
Frais de conseil liés aux placements	3 306,5		3 711,5	
Frais de garde de titres	21,2		21,8	
Coûts de gestion des placements totaux	25 792,4	\$	21 316,1	\$
Total des actifs gérés (en millions de \$)	21 018,0	\$	19 441,9	\$

En utilisant nos systèmes technologiques pour les activités boursières mondiales, nos professionnels de la gestion des placements gèrent à l'interne la majorité des actifs gérés à partir de nos bureaux de Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Cela permet de réaliser des économies importantes au profit de nos clients. Au 31 décembre 2021, Vestcor gérait à l'interne près de 17,8 milliards de dollars, soit 85 % des actifs gérés de ses clients (16,9 milliards et 87 % respectivement en 2020).

Les coûts liés à la gestion interne des stratégies de placement, calculés par rapport à la moyenne des actifs gérés à l'interne pour l'année terminée le 31 décembre 2021, représentaient 0,12 % soit 11,6 pb (10,6 pb en 2020).

Environ 3,2 milliards de dollars, soit 15 % des placements, sont gérés à l'externe au 31 décembre 2021 (2,6 milliards ou 13 % respectivement en 2020). Ces mandats externes se présentent lorsqu'une possibilité de placement donnée ou une expertise sur une stratégie en particulier n'est pas accessible à l'interne. Une tranche de 2,3 milliards d'actifs de ce montant est liée à des placements privés gérés à l'externe et une tranche de 0,9 milliard, à des mandats ayant trait à des placements cotés en bourse.

Comme il a déjà été mentionné, les coûts externes de gestion des placements privés peuvent inclure des frais de gestion directs et indirects, des intérêts passifs, des honoraires professionnels et d'autres dépenses connexes. Ces coûts ne sont pas inclus dans les coûts de gestion des placements de Vestcor, mais ils sont plutôt retranchés du rapport sur le rendement des placements de chaque fonds commun suivant la pratique de l'industrie (voir le rendement des entités de placement de Vestcor à la page 57). Les états financiers vérifiés de chacune des entités d'investissement de Vestcor sont disponibles sous l'onglet Publications du site vestcor.org.

Les coûts des placements cotés en bourse gérés à l'externe sont facturés directement à Vestcor Inc., à titre de fiduciaire de ces fonds communs, et ils sont publiés dans l'état des résultats et de l'évolution de l'actif net des états financiers vérifiés de Vestcor, à la page 68. Les coûts **externes** calculés d'après la moyenne des actifs gérés se chiffrent à 39,5 pb pour l'année terminée le 31 décembre 2021 (51,0 pb en 2020).

Au total, les coûts de gestion des placements déclarés dans les états financiers vérifiés de Vestcor Inc. pour l'année terminée le 31 décembre 2021 représentent environ 12,7 pb des actifs gérés moyens. Ce chiffre est supérieur aux frais de gestion des placements de 11,2 pb pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, en raison principalement d'une augmentation de nos dépenses de primes de rendement liées à nos bons résultats de gestion de placements et aux excellents rendements des placements à valeur ajoutée qui ont dépassé les indices de référence des clients en 2021.

Chaque année, nous indexons nos coûts de gestion des placements. 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 continuent d'être inférieurs de 22 pb environ à la moyenne de ceux de nos homologues et de 35 pb à ceux des gestionnaires du secteur privé. Cette différence de coûts correspond pour nos clients à une économie d'environ 64,0 millions de dollars pour l'année terminée le 31 décembre 2021 (59,2 millions en 2020), réalisée grâce à nos faibles coûts. Cet important avantage en matière de coûts est l'un des piliers de notre prestation de services depuis notre création il y a 23 ans.

RENDEMENT ANNUEL PAR CLASSE D'ACTIF

Les renseignements suivants sur le rendement annuel des placements sont organisés selon les grandes classes d'actif de Vestcor, et donnent la répartition détaillée par sous-portefeuille de classe d'actif.

Vestcor propose une structure de fonds communs constitués de fonds en fiducie à participation unitaire ainsi que des structures de sociétés en commandite pour les placements privés, au moyen desquels les clients peuvent investir selon des répartitions particulières pour réaliser leurs propres objectifs de placement. En ce qui concerne le rendement par fonds commun, consultez le rendement des entités de placement de Vestcor (pages 57 - 60). Les états financiers audités des entités d'investissement Vestcor pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2021 sont disponibles sur le site vestcor.org.

COMMENTAIRE SUR DES MARCHÉS

- Les marchés boursiers ont terminé l'année en force. La principale mesure des actions mondiales, l'indice MSCI All Country World, a gagné plus de 18 % en dollars canadiens pour l'année civile, mais les investisseurs en obligations ont connu de légères baisses de valeur, les taux d'intérêt de référence ayant un peu augmenté pendant l'année.
- Après plusieurs années d'augmentations d'environ 2 %, l'inflation a crû de manière significative au cours du second semestre de 2021, frôlant un taux annuel de 5 % à la fin de l'année.
- À moyen terme, les investisseurs devraient s'attendre à des rendements plutôt modestes. Le rendement en dividendes du S&P 500 a baissé à 1,25 % à la fin de l'année (taux le plus bas depuis la bulle technologique de 1999-2000) et le ratio d'évaluation Cyclically Adjusted Price Earnings (« CAPE ») à plus long terme a terminé l'année juste en dessous de 40x, au deuxième rang des chiffres les plus élevés des 100 dernières années. Bien que les valorisations soient loin d'être des agents prédicteurs parfaits des rendements futurs, les valeurs d'actifs de départ plus élevées seront une source de fragilité du marché à court terme et de vents contraires pour les investisseurs à plus long terme.

Dans l'ensemble, la reprise qui a suivi les fermetures forcées par la COVID-19 en 2020 s'est poursuivie en 2021 et la soi-disant « relance économique » s'est maintenue presque sans interruption jusqu'à la fin de l'année. Les marchés d'actions mondiaux ont gagné environ 18 % pour l'année, mais les rendements ont grandement varié selon les pays, l'Amérique du Nord ayant particulièrement bien performé par rapport à certains marchés internationaux.

Les actifs à risques plus élevés ont en général enregistré de meilleurs rendements que les titres à faible volatilité, confirmant la tendance récente de préférence des investisseurs pour les actions à risques plus élevés axées sur la croissance. Alors que les portefeuilles d'actions à faible volatilité ont en majorité généré de solides gains en 2021, les stratégies défensives restent en général à la traîne des indices standards pondérés de capitalisation boursière, mettant fin à une période de trois années de sous-performance pour les stratégies d'actions défensives. L'indice MSCI All Country World Index Minimum Volatility a gagné un peu moins de 15 % au cours de l'année, ce qui est légèrement moindre que les gains d'environ 18 % de l'indice de référence du marché mondial, en raison de sa position plus faible dans les entreprises informatiques.

La forte hausse des taux d'intérêt observée au début de l'année s'est en grande partie maintenue jusqu'à la fin de l'année, les rendements des obligations gouvernementales nord-américaines à 10 ans ayant clôturé décembre en hausse d'environ 0,5 % par rapport aux niveaux du début de l'année. Bien que les taux d'intérêt restent faibles en comparaison des moyennes historiques, la hausse des rendements a affecté les investissements obligataires et les portefeuilles globaux très diversifiés se sont révélés généralement négatifs en 2021.

Il semble que la trajectoire des taux d'intérêt et leurs impacts directs sur les investisseurs obligataires et leurs impacts secondaires sur d'autres classes d'actifs seront d'une grande importance pour les investisseurs, vu le potentiel croissant de rupture de la diversification à long terme pour les investisseurs 60-40, alors que la tendance haussière des marchés obligataires à long terme de 1981-2020 pourrait bientôt prendre fin. Malgré la volatilité des marchés, les fondamentaux économiques sous-jacents peuvent être décrits comme solides, les dépenses de consommation robustes étant tempérées par les effets négatifs des interruptions des chaînes d'approvisionnement et des tensions sur le marché du travail. Si la situation globale de l'emploi est restée quelque peu en berne malgré la reprise économique (le nombre total d'employés non agricoles aux États-Unis reste inférieur de 2 % au niveau de février 2020), le marché du travail lui-même s'est considérablement resserré tout au long de l'année, le taux de chômage américain tombant à près de 4 % à la fin de l'année. En 2022 et au-delà, les coûts de la main-d'œuvre et les problèmes de personnel constitueront des enjeux de taille pour de nombreuses entreprises.

Ce resserrement du marché du travail et de la chaîne d'approvisionnement a contribué à une inflation nettement supérieure à la normale, en particulier au cours du deuxième semestre de 2021. Après une année de hausses de prix nettement inférieures à la normale pendant les périodes de confinement de la COVID en 2020, l'indice des prix à la consommation s'est envolé au milieu de 2021, les variations d'une année à l'autre passant de moins de 1 % au début de 2021 à près de 5 % en novembre. Pour la période 2020-2021, l'indice des prix à la consommation a augmenté d'environ 2,9 % par année, ce qui n'est que légèrement supérieur à la cible de 2 % de la Banque du Canada, mais la quasi-totalité de ces augmentations de prix s'est concentrée d'avril à novembre 2021. Sur la scène mondiale, les décideurs des banques centrales ont réagi à la hausse de l'inflation en adoptant une politique plus stricte, la Réserve fédérale américaine prévoyant 3 ou 4 hausses des taux d'intérêt en 2022 ainsi que des efforts potentiels de normalisation des bilans. Cette évolution rapide des attentes face à la politique monétaire, dont le resserrement est probablement nécessaire pour contrôler l'inflation à moyen terme, aura des répercussions importantes sur les investisseurs dans toutes les catégories d'actifs.

Outre les commentaires habituels sur l'économie et le marché, les tensions géopolitiques et leur impact sur les investisseurs restent préoccupants. Alors que l'issue de tout événement géopolitique majeur reste malheureusement impossible à prédire avec certitude, les tensions actuelles en Ukraine combinées aux impacts continus de la pandémie de COVID-19, vieille de plus de deux ans, laissent les marchés financiers dans un état quelque peu précaire. À cette incertitude à court terme s'ajoute l'impact de fondamentaux assez tendus de sorte que, à partir de janvier 2022, la probabilité du rendement attendu à moyen terme d'un portefeuille actions-obligations 60-40 serait légèrement inférieur à son niveau moyen à long terme.

PORTEFEUILLES DE TITRES À REVENU FIXE

OBJECTIFS

Vestcor propose de nombreux portefeuilles de placements à revenu fixe donnant accès à un vaste assortiment de titres à échéance et de risques selon la qualité du crédit. Ces portefeuilles peuvent être combinés pour représenter les indices standards de l'industrie ou utilisés séparément pour adapter le risque en fonction d'objectifs ou d'exigences précis de placement.

SOMMAIRE DES RENDEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Portefeuille	AG ¹ (en millions de \$) \$	Rendement annuel de 2021		Rendement annualisé de quatre ans	
		Portefeuille %	Indice de référence %	Portefeuille %	Indice de référence %
Actifs à court terme	1 111	0,25	0,17	1,31	1,01
Obligations à rendement nominal	3 610	(2,55)	(2,97)	3,81	3,32
Obligations de sociétés	3 599	(1,51)	(1,34)	3,93	4,04
Titres internationaux à rendement élevé	206	4,26	2,39	s.o.	s.o.
Obligations à rendement réel	842	1,70	1,84	5,77	5,58

¹ Inclut les intérêts de propriété interfonds

² Date de début - 1^{er} mars 2018

APERÇU

Stimulé par la réouverture de l'économie, la croissance économique en hausse et les gains importants du marché de l'emploi, l'optimisme des investisseurs a entraîné une tendance à la hausse des taux pendant la majeure partie de 2021. Les rendements des obligations canadiennes sur 10 ans, qui avaient commencé l'année à 0,7 %, ont grimpé à 1,6 % à la mi-mars. Malgré une certaine volatilité en milieu d'année, ces taux légèrement plus élevés se sont maintenus jusqu'à la fin de l'exercice, le rendement des obligations sur 10 ans clôturant le mois de décembre à un peu plus de 1,4 %.

Les banques centrales nord-américaines ont maintenu leurs politiques monétaires fortement stimulantes pendant la majeure partie de l'année, la Banque du Canada et la Réserve fédérale américaine n'ayant adopté un ton moins expansionniste que vers la fin de 2021, face à la montée rapide de l'inflation. Les attentes du marché se sont rapidement rapprochées de perspectives de hausses de taux importantes sur les deux marchés, même si les tensions géopolitiques persistantes au niveau mondial signifient que les banques centrales doivent naviguer dans un environnement de marché dynamique pour permettre un « atterrissage en douceur » lors de la transition vers une politique moins accommodante. La courbe de rendement elle-même a commencé ce cycle de resserrement sous une orientation inhabituellement plate, avec une prime de terme limitée offerte aux investisseurs pour passer à une maturité supérieure à 2 ans. Les structures de taux d'intérêt plus plates sont en général réservées aux dernières parties des cycles de resserrement des politiques monétaires et peuvent indiquer un risque accru d'une période de hausse des taux plus courte que les cycles précédents et un risque accru d'erreur de politique.

Par rapport à la période de volatilité relative des marchés du crédit en 2020, les investisseurs en obligations d'entreprise ont connu une volatilité relativement faible des différentiels de taux en 2021, les politiques stimulantes des banques centrales ayant créé un environnement de crédit généralement favorable. L'année ne comportant que de légers mouvements, les différentiels de taux des obligations de sociétés et des obligations provinciales canadiennes ont terminé l'année à peine plus serrés qu'au début de janvier.

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 s'exposer à la croissance économique à long terme des régions du monde sur une base de gestion active et passive. Les clients bénéficient de l'approche de portefeuille global de Vestcor pour déplacer le risque actif vers les marchés où il est le plus bénéfique, tout en maintenant l'efficacité de la gestion passive sur certains marchés plus compétitifs où les faits justifient une approche moins audacieuse.

En 2021, Vestcor a poursuivi une dynamique d'augmentation de l'efficacité des portefeuilles en faisant passer les stratégies distinctes de faible volatilité des marchés américains et internationaux développés à une approche combinée « Monde développé ex-Canada ». Cette nouvelle stratégie devrait permettre d'améliorer l'efficacité des portefeuilles et des coûts de transaction, ce qui sera bénéfique pour les clients.

SOMMAIRE DES RENDEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Portefeuille	AG ¹ (en millions de \$)	Rendement annuel de 2021		Rendement annualisé de quatre ans		
		Portefeuille %	Indice de référence %	Portefeuille %	Indice de référence %	
Capitalisation boursière pondérée :						
Actions canadiennes	1 175	\$	25,22	25,09	10,43	10,28
Actions canadiennes à petite capitalisation ²	175		30,68	20,27	s.o.	s.o.
Actions américaines	676		26,93	26,85	17,74	17,68
Actions américaines à petite capitalisation. ²	5		15,03	13,52	s.o.	s.o.
Actions internationales	860		11,14	10,32	6,18	6,20
Faible volatilité :						
Actions canadiennes	985		23,96	26,08	8,88	9,50
Actions américaines ³	—		2,71	0,80	8,86	10,44
Actions internationales ³	—		(0,42)	(1,99)	2,51	2,93
Actions mondiales ⁴	2 225		12,71	12,86	s.o.	s.o.
Marchés émergents	830		5,71	4,65	2,75	4,06

¹ Inclut les intérêts de propriété interfonds

² Date de début : le 30 avril 2018

³ Les stratégies américaines et internationales ont fusionné à compter du 31 mars 2021. Rendement sur 4 ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2021

⁴ Date de début : 1^{er} avril 2021

APERÇU

Par rapport à l'extrême volatilité de 2020, les investisseurs en actions mondiales ont connu une année 2021 nettement moins mouvementée. Bien que des poches de légère volatilité aient été observées au cours de 2021, les marchés boursiers mondiaux ont pour la plupart connu une année marquée par des baisses de volatilité et des hausses des cours. L'indice mondial MSCI All Country World a gagné plus de 18 % en dollars canadiens, dans un contexte où les marchés développés ont largement dépassé les marchés émergents au cours de l'année.

Comme indiqué précédemment, les stratégies boursières défensives ont produit des rendements nettement supérieurs en 2021 par rapport à l'année précédente, bien que pour la troisième année consécutive, elles n'aient pas réussi à égaler les rendements générés par les portefeuilles

pondérés en fonction de la capitalisation boursière à risques plus élevés. Les actions à caractère défensif demeurent une source importante de valeur pour de nombreux clients de Vestcor, car leurs caractéristiques de réduction du risque correspondent bien au cadre réglementaire auquel sont confrontés les régimes de retraite à risques partagés et à prestations cibles du Nouveau-Brunswick. Cette capacité à réduire le risque, combinée à l'amélioration des fondamentaux des actions à faible volatilité par rapport aux marchés plus vastes, permet de penser que les stratégies défensives conserveront encore longtemps la préférence des clients.

PORTFEUILLES DE PLACEMENTS NON TRADITIONNELS

OBJECTIFS

Vestcor propose des stratégies de placement non traditionnel 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 s'appliquent à des portefeuilles gérés à l'interne déployés pour les clients sur une base autonome ainsi que par le biais d'une approche de superposition sur des actifs totaux qui se composent principalement de titres cotés en bourse conçus pour générer des rendements stables à faible corrélation avec les rendements des indices boursiers standard du marché public.

Le portefeuille de placements privés de Vestcor (historiquement géré par l'équipe des marchés privés de la société) offre aux investisseurs la possibilité d'investir dans des positions de capitaux propres plus concentrées ou basées sur le contrôle de sociétés qui sont à divers stades de croissance et situées dans différentes régions géographiques. En 2021, Vestcor a quelque peu réorganisé certaines équipes de gestion de placements pour créer une équipe d'actifs immobiliers axée principalement sur les investissements dans l'immobilier et les infrastructures. Par la suite, les responsabilités de gestion du portefeuille de placements privés en actions ont été transférées à l'équipe de gestion boursière de Vestcor, ce qui permet une supervision complète de la gestion descendante et ascendante de l'ensemble des portefeuilles d'actions non gérés quantitativement au sein d'une seule équipe intégrée. Cette approche intégrée devrait fournir des avantages importants pour la gestion des actions publiques et privées chez Vestcor, en plus de permettre une meilleure couverture des marchés des actions en évolution rapide sur la scène mondiale.

Les placements dans l'immobilier et les infrastructures donnent aux clients la capacité d'investir des capitaux dans un portefeuille diversifié d'actifs à long terme donnant un rendement constant qui s'ajuste généralement à l'inflation sur sa durée, accessible par des approches directes ou basées sur des fonds.

SOMMAIRE DES RENDEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2021

Portfeuille	AG ¹ (en millions de \$)	Rendement annuel de 2021		Rendement annualisé de quatre ans	
		Portfeuille %	Indice de référence %	Portfeuille %	Indice de référence %
Stratégies de rendement absolu	1 647 \$	6,69	0,17	5,47	1,01
Investissements en capital	1 306	34,39	21,10	21,27	12,06
Immobilier	1 341	19,76	12,34	10,32	7,61
Infrastructure	1 251	10,06	5,33	8,88	5,73

¹ Inclut les intérêts de propriété interfonds

APERÇU

Nous gérons des portefeuilles internes distincts qui offrent une variété de titres, de marchés et de stratégies gérés selon des approches à la fois traditionnelles et quantitatives. Une répartition réfléchie de ces portefeuilles, associée à un cadre bien conçu de gestion des risques, permet à la stratégie d'atteindre l'objectif fixé, soit des rendements positifs à faible risque, sans l'exposition aux risques imprévus découlant souvent des portefeuilles à rendement absolu et à stratégies multiples tels que les fonds spéculatifs. Bien que chaque stratégie soit gérée de manière prudente et diversifiée par une équipe de gestion des portefeuilles, nous recourons aussi à une méthode combinée de budgétisation des risques du portefeuille afin de gérer efficacement le risque et de le prévoir au budget dans tous les environnements de marché. En déplaçant au besoin les allocations de capital et de risque vers leurs emplacements les plus favorables, la stratégie a réussi à produire des rendements positifs importants tout en ayant une corrélation minimale avec les marchés traditionnels et une volatilité inférieure de moitié à celle des fonds spéculatifs traditionnels.

En 2021, la stratégie de rendement absolu a généré des rendements de 6,7 %, avec des contributions positives à la fois des sous-portefeuilles fondamentaux axés sur les événements et des sous-portefeuilles gérés de manière quantitative.

Le portefeuille d'actions privées est diversifié selon l'aspect géographique, le secteur d'activité et la devise. Les placements sont effectués au moyen d'une combinaison d'engagements dans des fonds externes, des coinvestissements avec des gestionnaires de fonds et des placements directs gérés à l'interne. En 2021, le portefeuille a produit des rendements extrêmement positifs de près de 35 % et a largement dépassé son indice de référence pour l'année. Sur la période à long terme de quatre ans, les actions privées ont obtenu un rendement de 21 %, surpassant l'indice de référence du portefeuille de plus de 9 % par an.

Le portefeuille d'immobilier possède deux volets : des titres de la fiducie de placement immobilier (FPI) d'Amérique du Nord et l'immobilier privé, sous forme d'intérêts dans des sociétés en commandite, de coinvestissements directs et de participations directes. La création d'une équipe plus ciblée sur les actifs immobiliers en 2021 devrait faire en sorte que les placements immobiliers directs jouent un rôle plus important dans la stratégie de placement des clients de Vestcor. En 2021, le portefeuille combiné a réalisé un rendement de près de 20 % comparativement à un indice de référence de 12,3 %. En outre, le rendement à long terme sur 4 ans reste élevé et dépasse largement l'indice de référence à 10,3 % par année.

Le portefeuille d'infrastructure de Vestcor possède deux volets. En premier lieu, l'infrastructure privée sous forme d'engagements dans des sociétés en commandite ainsi que des coinvestissements diversifiés par emplacement géographique, devise et type d'actif. Le deuxième volet consiste en un portefeuille d'infrastructure publique interne qui devrait produire un rendement à long terme et des caractéristiques de risques sur le plan privé. En 2021, le portefeuille combiné a réalisé un rendement de 10,0 %, comparativement à 5,3 % pour l'indice de référence.

RÉSUMÉ DU RENDEMENT DES FONDS TOTAUX AU 31 DÉCEMBRE 2021

Voici un résumé du rendement de tous les actifs gérés par Vestcor depuis sa création en avril 1996.

	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création %
Fonds totaux de Vestcor	9,46	8,20	9,38	7,50	7,61	8,58	7,36
Indice de référence	7,23	7,12	8,45	6,52	6,62	7,65	6,98

GESTION DES RISQUES

Vestcor est confrontée à un certain nombre de risques dans l'accomplissement des différents mandats de ses clients. Le cadre de gestion des risques d'entreprise, dont on peut consulter le résumé à vestcor.org/apercu, fixe l'orientation et la structure nécessaires à l'organisation pour réagir aux risques émergents et s'y adapter.

La gestion des risques est un élément clé de maintien de la stabilité des cotisations et des prestations des régimes de retraite et d'élimination des risques injustifiés que nos activités de gestion des placements pourraient faire courir aux actifs de nos clients. Toutes les décisions relatives aux placements 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 pouvant être directement liés à ces dernières.

SUPERVISION DU CONSEIL

Bien que, conformément à son mandat, la direction soit principalement chargée de gérer les risques, le conseil d'administration a, pour sa part, la responsabilité de comprendre ces derniers, ainsi que les systèmes mis en place par la direction pour les atténuer et les gérer. Dans cette mission, il est assisté par ses comités auxquels la supervision de certains risques a été confiée. Le conseil est toutefois explicitement responsable de la supervision des risques associés aux placements, aux risques fiduciaires et à la stratégie d'entreprise.

Au sein du conseil, le comité des ressources humaines et de la rémunération se charge des risques liés aux employés et au milieu de travail. Cette responsabilité englobe le leadership du président et chef de la direction, la capacité d'attirer et de conserver du personnel qualifié et motivé, le développement du leadership et le plan de relève ainsi que les politiques et les 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 Vestcor. Le comité de vérification a pour fonction de surveiller les risques financiers, y compris les risques liés aux systèmes de contrôle interne, ainsi que la communication de l'information financière et les risques de fraude.

FONCTION DE VÉRIFICATION INTERNE

Le comité de vérification du conseil d'administration a recours à une fonction de vérification interne indépendante faisant appel à des employés internes ainsi qu'à des experts-conseils en vérification indépendants externes, pour aider le comité à s'assurer que les contrôles internes et les systèmes d'information utilisés par Vestcor sont appropriés et efficaces. La fonction de la vérification interne relève directement du comité de vérification. La vérification interne assure un examen rotatif d'un univers de vérification couvrant l'ensemble des politiques et des processus organisationnels suivis par Vestcor.

ACTIVITÉS DE GESTION

Vestcor est doté d'une équipe indépendante de gestion des risques supervisés par le gestionnaire des risques. Ce dernier est chargé de l'élaboration, de la communication et de l'administration du cadre de gestion des risques d'entreprise de Vestcor. De plus, il dirige le conseil de gestion des risques d'entreprise et rend compte directement au président du comité de vérification.

Vestcor compte sur divers comités de gestion des risques qui surveillent et traitent les questions émanant du cadre de gestion des risques d'entreprise. Ces comités ont également une composition interfonctionnelle regroupant des membres de la direction et du personnel et comportant des recoupements qui favorisent de riches échanges de points de vue.

Conseil de gestion des risques d'entreprise (CGRE)

Conformément à son mandat, le CGRE doit examiner chaque trimestre la situation du cadre de gestion des risques d'entreprise avant la présentation du rapport matriciel trimestriel des risques et des principaux indicateurs de risque au comité de vérification, et informer le président et chef de la direction des risques émergents.

Pour remplir son mandat, le CGRE examine :

- un rapport trimestriel des principaux indicateurs de risque;
- des analyses hebdomadaires du capital à risque et du capital à risque des politiques relatives à la combinaison des avoirs, y compris la détermination des prévisions de risques;
- une analyse trimestrielle des liquidités des clients;
- des rapports mensuels sur l'exposition aux risques de contrepartie;
- des rapports trimestriels de conformité des prêts de titres;
- les résultats de l'évaluation annuelle des risques de fraude menée par la direction;
- les recommandations des examens de vérification interne.

Comité de gestion des risques de placement (CGRP)

Conformément à son mandat, le CGRP est responsable des tâches suivantes :

- surveiller les mesures des risques de placement;
- examiner les résultats des tests de tension de la combinaison des avoirs et des tests de contrôle;
- étudier les risques associés aux nouvelles stratégies et aux nouveaux produits de placement;
- proposer des procédures pour mesurer et surveiller les risques, sous réserve de leur approbation par le chef des placements et en respectant les paramètres définis par le conseil et nos clients.

Comité de supervision de la gestion des échanges (CSGE)

Conformément à son mandat, le CSGE est responsable des tâches suivantes :

- surveiller les politiques et les pratiques d'échange;
- approuver le choix des courtiers afin d'assurer des échanges optimaux;
- gérer l'exposition aux risques de contrepartie des courtiers.

Comité de gestion des risques liés aux technologies de l'information (CGRLTI)

Conformément à son mandat, le CGRLTI est responsable des tâches suivantes :

- participer à la création et à l'orientation future de la stratégie des TI;
- approuver les nouvelles demandes d'évaluation des risques;
- surveiller le respect des politiques et procédures des TI;
- superviser les risques en matière de cybersécurité.

Équipe du plan de continuité des opérations (PCO)

Conformément à son mandat, l'équipe du PCO est responsable des tâches suivantes :

- créer et mettre en place le plan de continuité des opérations prévoyant la reprise après sinistre et la préparation aux pandémies;
- examiner les situations de catastrophes potentielles;
- utiliser des tests actifs et passifs pour évaluer les protocoles de réponse.

Comité de santé et de sécurité au travail

Conformément à son mandat, le comité de santé et sécurité au travail examine les risques liés au milieu physique.

Comité de protection de la vie privée

En vertu de son mandat, le comité de protection de la vie privée doit :

- superviser toutes les activités pouvant menacer la vie privée des clients/participants aux régimes;
- élaborer des politiques, des procédures et des mesures de protection de la vie privée;
- promouvoir la formation continue et la sensibilisation du personnel;
- surveiller le respect des politiques;
- enquêter et répondre aux plaintes et aux incidents.

Comité d'évaluation

Conformément à son mandat, l'équipe du comité d'évaluation est responsable des tâches suivantes :

- examiner les évaluations pour tous les placements opportunistes privés locaux et les titres à revenu fixe fondés sur les marges;
- examiner les évaluations des autres actions ouvertes de niveau 2 ou 3 en selon les Normes internationales d'information financière;
- tenir à jour le manuel des procédures d'évaluation conformément aux bonnes pratiques commerciales et à des contrôles internes efficaces.

GOUVERNANCE ORGANISATIONNELLE

Conformément à la *Loi sur Vestcor*, Vestcor a été créée en 2016 en tant que société sans capital-actions à but non lucratif qui appartient à ses membres, actuellement le RRSPNB et le RPENB (les « membres fondateurs ») par l'intermédiaire d'une société actionnaire nommée Société Vestcor.

NOMINATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil d'administration de Vestcor sont nommés par Vestcor Corp., suivant les recommandations d'un comité spécial de mise en candidature. Une matrice de compétences est préparée par le comité spécial de mise en candidature afin d'assurer une diversité qui convient d'expérience et de compétences au sein du conseil. Un cabinet de recrutement professionnel peut être engagé afin d'aider le comité à solliciter et à évaluer les candidats en fonction de cette matrice de compétences.

La *Loi sur Vestcor*, l'entente entre membres et les règlements administratifs établissent les tâches et les responsabilités du conseil d'administration. De plus, dans le cadre d'une politique d'indépendance des administrateurs qui cherche à minimiser les conflits potentiels en ce qui concerne le fonctionnement du conseil d'administration, le conseil actuel opère avec l'ensemble de ses dix administrateurs ayant déclaré leur indépendance totale.

Le conseil a pour principale fonction de superviser les activités de Vestcor à titre d'administrateur des régimes de retraite et d'avantages sociaux et à titre de gestionnaire de placements des fonds gérés. Il s'assure que toutes les opérations de Vestcor sont de nature purement commerciale et que les décisions prises et les gestes posés reposent sur de saines pratiques commerciales dans l'intérêt supérieur de ses clients, comme l'exige la *Loi sur Vestcor*.

Le conseil d'administration est chargé de la gestion et de l'orientation stratégique de Vestcor. Ses tâches englobent, 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 chef de la direction; et la supervision du processus de planification opérationnelle, de la situation et des résultats financiers, de la gestion des risques, des contrôles internes et systèmes d'information, des ressources humaines, des communications et des relations avec les intervenants. Pour assurer une efficacité constante, le conseil réalise une autoévaluation de ces 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 Vestcor est déléguée au chef de la direction, tandis que les questions de placement relèvent du chef des placements.

Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur nos pratiques de gouvernance opérationnelle en consultant notre site Web au vestcor.org. Des renseignements sont fournis à propos de la législation régissant nos activités, de la composition du conseil, des mandats du conseil et des comités, des lignes directrices relatives aux mises en candidature, de la politique sur l'orientation et la formation des administrateurs, et du code de déontologie et de conduite des affaires.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL

Les membres du conseil sont tenus d'assister aux réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. Le tableau qui suit fait état du nombre de réunions ordinaires tenues et de la participation de chacun des administrateurs nommés.

Administrateur nommé	Conseil d'administration	Comité de vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Michael Walton	9/9	5/5	4/4	5/5
Michel Allain	9/9	s.o.	s.o.	5/5
Donna Bovolaneas ¹	3/3	3/3	2/2	s.o.
Tanya Chapman	9/9	s.o.	4/4	5/5
L. Clark ²	6/6	s.o.	2/2	s.o.
M. Doiron ²	6/6	s.o.	1 ³	2/2
David Losier	9/9	5/5	4/4	5/5
Eleanor Marshall	9/9	5/5	s.o.	5/5
Tim Mawhinney	9/9	2/2	s.o.	3/3
Daniel Murray	9/9	5/5	4/4	s.o.
Cathy Rignanesi	9/9	5/5	4/4	s.o.

¹ Mandat a expiré le 30 juin 2021

² Nouvel administrateur en fonction le 1^{er} juillet 2021

³ Les nouveaux administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités en tant qu'observateurs.

En outre, le comité spécial de nomination, qui avait repris ses activités à la fin de l'année 2020 après la levée de l'état d'urgence dans la province, a poursuivi son travail avec l'aide d'un cabinet de recrutement de cadres pour trouver des administratrices et administrateurs hautement qualifiés en vue de pourvoir un poste actuellement vacant et un poste qui le sera ultérieurement (mandats expirant le 1^{er} octobre 2020 et le 30 juin 2021). Le comité spécial de nomination s'est réuni trois fois et, conformément aux directives sur la nomination de nouveaux administrateurs, a fourni des recommandations finales de nomination au conseil d'administration de la Société Vestcor. Le mandat de trois ans des nouveaux membres prend effet le 1^{er} juillet 2021.

Un programme d'orientation des administrateurs aide les nouveaux membres du conseil à comprendre le mandat et les intervenants de Vestcor. Une partie importante du programme d'orientation des nouveaux membres du conseil vise à expliquer les rôles et les responsabilités du conseil et des comités du conseil ainsi que les attentes pour chaque membre du conseil. Il détaille également la structure organisationnelle de Vestcor, présente l'équipe de direction et donne un aperçu des industries et des services d'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux ainsi que de gestion des placements. La direction a assuré l'orientation de chaque membre du conseil.

La formation continue des administrateurs prévoit une exposition aux nouvelles et articles d'intérêt ainsi qu'un programme de séances de formation. En 2021, ces sessions ont porté sur la diversité et l'inclusion des administrateurs et des organisations, les exigences réglementaires et leur application dans d'autres juridictions, les tendances et la gouvernance en matière de rémunération, et une mise à jour du programme d'investissement responsable de Vestcor. Les administrateurs ont également assisté aux webinaires éducatifs pour les clients organisés par Vestcor en 2021, notamment sur les indices de référence des portefeuilles, les normes mondiales de rendement des placements et l'approche de placement responsable. Vestcor est également devenue société membre de l'Institut des administrateurs de sociétés pour s'assurer que les administrateurs et les membres de la direction ont facilement accès aux meilleures pratiques de gouvernance en constante évolution.

Tous les membres du conseil ont participé à un atelier sur l'appétit pour le risque, animé par un consultant externe, où ils ont pu discuter du cadre de gestion des risques d'entreprise chez Vestcor et développer une compréhension commune des principaux risques auxquels l'organisation est confrontée.

DÉCISIONS DU CONSEIL

Outre les sujets soumis par les comités du conseil (voir les rapports des comités ci-dessous), les principales décisions prises par le conseil d'administration de Vestcor durant l'année terminée le 31 décembre 2021 ont été les suivantes :

- Approbation des nominations de D. Murray à titre de président du comité de gouvernance, de T. Chapman à titre de présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération et de C. Rignanesi à titre de présidente du comité de vérification à compter du 1^{er} avril 2021, puis approbation d'une rotation des administrateurs dans les différents comités du conseil;
- Approbation de la nomination de Brent Henry au poste de vice-président des finances et chef des finances de Vestcor Inc., à la suite d'un processus de recrutement mené par un cabinet externe;
- Approbation de Ying Wu en tant que chef de la conformité de Vestcor Inc. à compter du 1^{er} mars 2021, à la suite de la promotion de Brent Henry, ancien chef de la conformité;
- Approbation du rétablissement du comité spécial de nomination pour faire face aux expirations des mandats des administrateurs de 2020 et 2021;
- Recommandation à la Société Vestcor (notre actionnaire) de la nomination au conseil de Vestcor Inc. de deux nouveaux administrateurs, à la suite d'un processus de recrutement mené par un cabinet externe, et du renouvellement du mandat de deux administrateurs existants;
- Approbation des paiements de rémunération du programme de primes de rendement 2021, y compris le facteur d'attribution individuel d'après les réalisations du plan d'affaires 2021;
- Approbation d'une révision des contrôles des investissements, y compris le registre des limites quotidiennes des transactions et règlements, et les limites des opérations de change;
- Approbation des modifications apportées aux profils des entités de placement Vestcor, y compris la création d'une nouvelle entité de placement Vestcor pour soutenir les nouvelles stratégies de placement;
- Recommandation à l'actionnaire de reconfirmer KPMG en tant que vérificateur indépendant du Groupe Vestcor pour l'année se terminant le 31 décembre 2021, ce qui a été approuvé;
- Approbation du plan d'activités annuel et des pondérations de 2022 en vue du programme de primes;
- Recommandation à l'actionnaire des budgets d'exploitation et d'immobilisations de 2022 de Vestcor Inc., lesquels ont été approuvés;
- Approbation du sondage sur la satisfaction des clients de Vestcor pour 2021;
- Approbation des objectifs de 2022 pour le président et chef de la direction;
- Approbation du calendrier 2022 des rapports du conseil.

RAPPORTS DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les lignes qui suivent font état des rapports des comités du conseil d'administration pour l'année terminée le 31 décembre 2021.

RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION

En vertu de son mandat, le comité de vérification est chargé d'assister le conseil dans la surveillance de l'intégrité des processus d'information et de divulgation financières de Vestcor, notamment :

- la supervision des affaires financières de Vestcor et des entités de placement de Vestcor, notamment la sélection des politiques comptables à suivre pour la préparation des états financiers et la transparence de la divulgation des renseignements financiers;
- la nomination de vérificateurs externes qualifiés et indépendants, ce qui comprend une évaluation annuelle de la qualité de la vérification externe et un examen périodique des politiques du comité concernant la rotation des partenaires de vérification et l'approbation préalable des honoraires de vérification et des autres honoraires du vérificateur externe et leurs répercussions sur l'indépendance du vérificateur;
- la sélection, l'évaluation, le maintien et le rendement de la fonction de vérification interne, y compris l'exhaustivité de l'univers de vérification, l'approbation du plan de vérification annuel et une évaluation régulière de l'efficacité de la fonction de vérification interne;
- l'adéquation et l'efficacité des contrôles internes de Vestcor et des systèmes d'information de gestion utilisés pour produire des informations financières et de gestion précises, appropriées et opportunes;
- la solidité du programme et des stratégies de gestion des risques d'entreprise de la direction permettant de repérer et d'atténuer les risques financiers;
- le respect des questions juridiques et réglementaires.

La direction a la responsabilité de préparer des états financiers exempts d'inexactitudes significatives, que ce soit en raison de fraude ou d'erreur, et de veiller au respect des politiques comptables, des processus, des procédures et des systèmes de contrôle interne pertinents pour assurer la conformité aux normes comptables ainsi qu'aux lois et règlements applicables. Le vérificateur externe a la responsabilité de planifier et de réaliser la vérification des états financiers annuels.

Au début de chaque année, le comité fixe ses objectifs dans le cadre de ce mandat pour l'année à venir et rend compte de sa capacité à atteindre ces objectifs dans le cadre d'une évaluation de sa propre efficacité. À chaque réunion, il évalue son ordre du jour par rapport à son mandat afin de s'assurer qu'il a bien rempli ses responsabilités.

Le comité a, conformément à son mandat, accompli, entre autres, les tâches qui suivent au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021 :

États financiers et autres

- Suite à une évaluation des modifications apportées aux normes GIPS® (Global Investment Performance Standards) en 2020, examen des rapports sur les fonds globaux de certains clients conformément aux normes pour l'exercice clos le 31 décembre 2021:
 - o Fonds global du RRSPNB;
 - o Fonds global du RPENB;
 - o Fonds global des juges de la Cour provinciale;
 - o Fonds global des DSNB;
 - o Fonds global du Régime de retraite de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux;
 - o Fonds global du régime de pension à risques partagés de la Ville de Fredericton;
 - o Fonds global d'actions internationales à faible volatilité; et
 avons recommandé leur approbation par le conseil;
- Examen du rapport sur le fonds total de récupération environnementale conformément aux normes GIPS pour l'exercice terminé le 31 mars 2021 et recommandation de son approbation par le conseil;
- Examen du rapport sur le fonds total du régime de pension à risques partagés des employés du corps universitaire de l'Université du Nouveau-Brunswick conformément aux GIPS pour l'exercice terminé le 30 juin 2021 et recommandation de son approbation par le conseil;
- Examen des états financiers vérifiés des entités de placement de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021 et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Examen des états financiers vérifiés de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021 et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Examen de l'ébauche du rapport annuel de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021 et recommandation de son approbation par le conseil sous réserve de l'examen et de l'approbation par le comité de la gouvernance et le comité des ressources humaines et de la rémunération des documents qui les concernent;
- Examen de l'ébauche du communiqué de presse annonçant la publication du rapport annuel de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021 et recommandation de son approbation par le conseil;
- Examen des états financiers trimestriels non vérifiés des entités de placement de Vestcor et de Vestcor ainsi que des agréments des gestionnaires pour tout ce qui concerne les changements apportés aux politiques comptables, les estimations comptables d'importance, les failles importantes des contrôles internes en matière de déclaration financière, et les événements qui s'en sont suivis;
- Suivi de l'achèvement des activités d'information financière internes et des clients;
- Examen des politiques d'évaluation des placements en titres.

Contrôles internes et systèmes d'information

- Suivi de l'avancement des mesures correctives prises par la direction dans le cadre des conclusions des vérifications externes précédentes en matière de contrôle interne;
- Examen et recommandation au conseil d'administration pour approbation de l'élaboration d'un nouveau rapport sur les contrôles de société de services (SOC 1). Réception d'un rapport trimestriel sur l'avancement du projet d'élaboration du rapport SOC1;
- Réception et examen d'un rapport trimestriel sur le cadre de gestion des risques d'entreprise de Vestcor, y compris la matrice des risques d'entreprise et les indicateurs de risques clés;
- Réception d'un compte rendu sur le plan stratégique quinquennal des TI de Vestcor.

Gestion des risques

- Achèvement de l'examen annuel de la politique de gestion des risques de fraude et recommandation de son approbation par le conseil d'administration;
- Examen des conclusions de la direction sur l'évaluation des risques de fraude en 2021;
- Examen de la liste annuelle des principaux fournisseurs de Vestcor;
- Examen et approbation des mises à jour du Manuel des politiques de réglementation des valeurs mobilières;
- Réception et examen d'une version révisée du cadre de gestion des risques d'entreprise de Vestcor, intégrant les résultats de l'atelier sur l'appétit pour le risque animé par un consultant externe, et recommandation de son approbation au conseil d'administration;
- Examen et approbation des recommandations de la direction au sujet du renouvellement annuel du programme d'assurance organisationnel à des fins de recommandations à l'actionnaire.
- Achèvement de l'examen annuel du mandat, du rôle et des responsabilités du gestionnaire de risques.
- Examen et approbation du rapport annuel de conformité aux lois sur les valeurs mobilières du chef de la conformité.

Vérification interne

- Réception et examen des résultats de l'évaluation de la fonction de vérification interne et du plan d'action correspondant;
- Approbation d'un rapport de vérification interne trimestriel décrivant les travaux réalisés par la fonction de vérification interne et comprenant des recommandations et les réponses des membres de la direction;
- Examen et approbation des modifications apportées au mandat des vérificateurs internes;
- Approbation du plan de vérification interne de 2022, y compris les projets, le budget, l'univers de vérification mis à jour et un plan de perfectionnement à l'intention du gestionnaire, vérification interne;
- Approbation d'un examen externe du programme de vérification interne de Vestcor;
- Examen d'un rapport de suivi provenant du vérificateur interne concernant les réponses de la direction aux recommandations de la vérification interne;
- Rencontre trimestrielle à huis clos avec le vérificateur interne.

Vérificateur externe

- Examen de la mission du vérificateur externe, du plan de vérification, du calendrier, de la dotation en personnel et des coûts des états financiers de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021 et des états financiers des entités de placement de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2021 et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Autorisation préalable de tous les services de non-vérification, fiscaux et autres devant être assurés par le vérificateur externe conformément à la politique d'approbation préalable des services de vérification et de non-vérification du comité de vérification;
- Examen du rapport des conclusions de la vérification du vérificateur externe visant l'année terminée le 31 décembre 2021 et obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe;
- Rencontre trimestrielle à huis clos avec le vérificateur externe;
- Réception de commentaires de la direction concernant l'efficacité et la qualité de la vérification externe;
- Achèvement d'une évaluation du vérificateur externe résultant en une recommandation à l'actionnaire pour le renouvellement du mandat du vérificateur externe pour la vérification du 31 décembre 2021;
- Révision et confirmation de la politique d'embauche des employés et partenaires du vérificateur externe telle qu'approuvée à l'origine, afin de s'assurer de l'indépendance de la vérification externe.

Objectifs du comité

- Réception des résultats d'une évaluation menée par chaque administrateur après chaque réunion du comité de vérification pour déterminer les améliorations à apporter au contenu et à l'efficacité des réunions;
- Examen des réalisations du comité de vérification pour l'année se terminant le 31 décembre 2021 et établissement des objectifs du comité pour 2022.

Autres

- Exécution d'un examen approfondi du mandat du comité de vérification et recommandation de modifications au conseil d'administration pour approbation;
- Examen de modifications suggérées au Manuel des politiques de réglementation des valeurs mobilières et formulation au conseil d'administration d'une recommandation d'approbation;
- Réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire;
- Réception du rapport trimestriel sur le recours collectif auquel Vestcor a participé en tant que demandeur, en vertu de ses lignes directrices pour l'investissement responsable.
- Examen de l'autoévaluation annuelle de la cybersécurité par l'équipe informatique.

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

C. Rignanesi (présidente), D. Losier, E. Marshall, D. Murray, T. Mawhinney, M. Walton (nommé d'office).

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

En vertu de son mandat, le comité de gouvernance est chargé d'aider le conseil d'administration à remplir ses obligations en mettant l'accent sur la gouvernance et les politiques publiques afin d'améliorer les résultats de Vestcor et de garantir que ses politiques et pratiques de gouvernance et de communication respectent les pratiques d'excellence les plus récentes. Pour y parvenir, il examine chaque année le mandat du conseil et de chaque comité connexe, toutes les politiques du conseil et les lignes directrices relatives aux mises en candidature des nouveaux administrateurs. Il supervise également la politique de communication organisationnelle, les programmes d'orientation et de formation des administrateurs, ainsi que le code de déontologie et de conduite des affaires. Le processus d'autoévaluation des administrateurs et du conseil est dirigé par le comité de gouvernance.

Au début de chaque année, le comité fixe ses objectifs dans le cadre de ce mandat pour l'année à venir et rend compte de sa capacité à atteindre ces objectifs dans le cadre d'une évaluation de sa propre efficacité. À chaque réunion, il évalue son ordre du jour par rapport à son mandat afin de s'assurer qu'il a bien rempli ses responsabilités.

Le comité a, conformément à son mandat, accompli, entre autres, les tâches qui suivent au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021 :

Documents et activités de gouvernance

- Examen et recommandation au conseil de l'approbation des modifications apportées aux mandats du conseil d'administration de Vestcor et de ses comités de gouvernance, de vérification et des ressources humaines et de la rémunération.
- Achèvement de l'examen annuel de la politique sur l'orientation et la formation des administrateurs, du code de déontologie et de conduite des affaires, des lignes directrices pour la nomination des administrateurs et de la matrice des compétences et des mandats des administrateurs et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Examen du projet de divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le rapport annuel de 2021 et recommandation de son approbation par le conseil.

Éthique

- Examen d'un rapport annuel de conformité au code de déontologie et de conduite des affaires par le personnel et les administrateurs;
- Réception trimestrielle d'un rapport d'étape de conformité au code de déontologie et de conduite des affaires par le personnel;

Nominations d'administrateurs

- Réception d'un rapport d'étape du comité spécial de nomination, réorganisé fin 2020 pour faire face à l'expiration des mandats des administrateurs de 2020 et 2021. Le rapport faisait notamment le bilan de la relance du processus de recrutement des administrateurs et de la collaboration de l'actionnaire en vue de pourvoir un poste vacant et d'un autre poste qui le sera prochainement, des résultats préliminaires de la recherche, de la sélection et du processus d'entrevue mené par le cabinet externe de recrutement de cadres tenant compte des principaux besoins en matière de compétences;
- Réception d'une lettre du comité spécial de nomination des administrateurs recommandant à notre actionnaire, la Société Vestcor, le renouvellement du mandat de deux administrateurs existants et la nomination de deux nouveaux administrateurs, à la suite du processus externe de recrutement d'administrateurs, avec effet le 1^{er} juillet 2021.

Rémunération des administrateurs

- Approbation d'un rapport sur la rémunération et les dépenses des administrateurs pour l'année terminée le 31 décembre 2021;
- Approbation d'un rapport sur les demandes de remboursement des frais de déplacement du président et chef de la direction pour l'année terminée le 31 décembre 2021.

Orientation et formation des administrateurs	• Examen du résultat du premier sondage post-orientation des nouveaux administrateurs et recommandation d'améliorations mineures au processus d'orientation des administrateurs au conseil d'administration pour approbation; • Renouvellement de l'adhésion de la société à l'Institut des administrateurs de sociétés pour la fourniture de formation et de documentation de référence précieuses à la direction et aux administrateurs.
Efficacité du conseil	• Réception des résultats d'une évaluation menée par chaque administrateur après chaque réunion du comité de vérification pour déterminer les améliorations à apporter au contenu et à l'efficacité des réunions; • Examen d'un rapport sur les priorités stratégiques du conseil d'administration établies dans le cadre d'un processus d'établissement des objectifs du conseil pour 2020; • Examen de la politique de fonctionnement du conseil et de la politique de confidentialité des informations internes et recommandation de leur approbation par le conseil; • Examen des réalisations du conseil au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021 et discussion des objectifs pour 2022.
Communications et politique publique	• Examen du plan stratégique de communication de Vestcor révisé et recommandation de son approbation par le conseil; • Réception d'un rapport de suivi de la couverture médiatique de l'équipe des communications
Objectifs du comité	• Réception des résultats d'une évaluation menée par chaque administrateur après chaque réunion du comité de gouvernance pour déterminer les améliorations à apporter au contenu et à l'efficacité des réunions; • Examen des réalisations du comité de gouvernance au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021 et discussion des objectifs pour 2022.
Autres	• Réception d'un compte rendu trimestriel sur les nouveaux mandats potentiels des clients; • Approbation d'un processus de surveillance active pour l'enregistrement et le maintien du statut de chaque administrateur en tant que personne autorisée en vertu de la réglementation provinciale sur les valeurs mobilières.

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

D. Murray (président), C. Rignanesi, D. Losier, T. Chapman, L. Clark et M. Walton (nommé d'office).

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

En vertu de son mandat, le comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) est chargé d'aider le conseil d'administration à remplir ses obligations concernant la rémunération des employés, la relève des cadres et les politiques et pratiques en matière de ressources humaines. Dans ce cadre, il 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 de primes incitatives, à la structure organisationnelle, au développement du leadership et au plan de relève. De plus, il veille au respect par la direction des lois et règlements en matière d'emploi et supervise les systèmes de gestion des risques afférents aux ressources humaines de Vestcor.

Au début de chaque année, le comité fixe ses objectifs dans le cadre de ce mandat pour l'année à venir et rend compte de sa capacité à atteindre ces objectifs dans le cadre d'une évaluation de sa propre efficacité. À chaque réunion, il évalue son ordre du jour par rapport à son mandat afin de s'assurer qu'il a bien rempli ses responsabilités.

Le comité a, conformément à son mandat, accompli, entre autres, les tâches qui suivent au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021 :

Évaluation du président et chef de la direction

- Examen annuel du rendement du président et chef de la direction;
- Examen et approbation du rendement du président et chef de la direction par rapport aux objectifs du plan d'affaires pour l'année terminée le 31 décembre 2021.

Rémunération et avantages sociaux des employés

- Finalisation d'une révision complète de la rémunération totale pour tous les postes d'employés avec le soutien d'un conseiller externe indépendant.
 - o Examen des observations et des recommandations du conseiller indépendant concernant la structure des primes de rendement et recommandation au conseil d'approuver les recommandations projetées qui en résultent;
 - o Examen des résultats de l'étude des indices de référence de placement et de la valeur ajoutée cible réalisée par des experts indépendants en rémunération et recommandation au conseil d'approuver les recommandations qui en découlent.
- Examen des pondérations individuelles de réussite du plan d'affaires annuel pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2021 et recommandation de leur approbation par le conseil;
- Examen des résultats de l'entreprise pour l'année se terminant le 31 décembre 2021 par rapport au plan d'affaires annuel et recommandation de l'approbation par le conseil du montant total des primes de rendement basées sur la carte de pointage interne et des primes de rendement basées sur les primes individuelles pour l'année se terminant le 31 décembre 2021.

Cessation d'emploi

- Sans objet. Aucune cessation d'emploi en 2021.

Code de déontologie et de conduite des affaires

- Sans objet. Aucune question soulevée par le comité de gouvernance en 2021.

Structure organisationnelle

- Discussion continue tout au long de l'année concernant l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les ressources humaines et les répercussions du plan d'action COVID-19 de Vestcor sur les efforts soutenus pour attirer, retenir, motiver et former le personnel. Examen des résultats d'un sondage sur les réactions des employés aux nouveaux locaux, effectué après le déménagement dans les nouveaux bureaux de Vestcor, afin d'évaluer le niveau de sécurité des employés dans les nouvelles installations.

Développement du leadership et plan de relève

- Examen du plan de relève pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction et recommandation de son approbation par le conseil;
- Examen des plans de développement du leadership des dirigeants pour les candidats à la succession choisis;
- Réalisation d'un processus de demande de propositions afin de chercher un nouveau chef des finances en raison du départ à la retraite imminent du titulaire et recommandation de l'approbation du candidat retenu par le conseil;
- Réception de comptes-rendus réguliers sur les activités de recrutement de la direction.

Planification et politiques des ressources humaines

- Examen du plan stratégique des ressources humaines de 2021 détaillant les objectifs à court, moyen et long terme visant à construire l'infrastructure de Vestcor qui favorisera une croissance prudente du nombre de clients tout en réduisant l'exposition au risque d'entreprise et en assurant la viabilité de l'organisation, et recommandation de son approbation par le conseil.
- Réception d'une proposition de structure organisationnelle pour l'élaboration du budget de 2022, comprenant des suggestions de réorganisation à long terme au sein des équipes de placement et d'informatique afin de préparer Vestcor à une croissance future en termes de clients supplémentaires et d'offres de services additionnels potentiels, comme indiqué dans le plan stratégique d'entreprise 2019-2024;
- Examen et approbation de nouvelles lignes directrices sur les horaires flexibles et le télétravail.

Surveillance de la conformité

- Réception de l'attestation trimestrielle de la direction concernant la conformité réglementaire à diverses exigences prévues par la loi.

Gestion des risques

- D'après les résultats de l'enquête bisannuelle sur le milieu de travail de 2020 et des recommandations ultérieures formulées par le groupe de discussion interne des employés sur le milieu de travail pour renforcer la satisfaction des employés, supervision des plans d'action mis en place par la direction pour suivre ces recommandations;
- Examen d'une note interne présentant au président et chef de la direction un récapitulatif et une analyse des résultats de l'enquête biennale sur le leadership réalisée en 2020;
- Suivi des indicateurs de rendement clés trimestriels liés aux questions de ressources humaines, notamment les postes vacants, l'absentéisme, le maintien en poste et la formation;
- Suivi des domaines de gestion des risques pour lesquels le comité s'était vu déléguer des responsabilités de surveillance, y compris l'efficacité du leadership du président et chef de la direction, l'intégrité du rendement et la capacité d'attirer et de retenir du personnel qualifié.

Objectifs annuels du comité

- Mise à jour du mandat du comité pour le rendre plus clair et s'assurer que les responsabilités restent adaptées, puis recommandation de son approbation par le conseil;
- Établissement des objectifs du comité pour l'année terminée le 31 décembre 2021 sous la forme d'un tableau de bord du comité et examen des réalisations ultérieures tout au long de l'année.

Autres

- Chaque trimestre, réalisation et examen d'une évaluation de l'efficacité et de l'efficacités des comités du conseil d'administration;
- Examen de la section « Commentaires sur la rémunération et analyse » du rapport annuel de Vestcor 2021, et recommandation de son approbation par le conseil.
- Dans le cadre d'un processus de rotation des présidents de comité du conseil d'administration de Vestcor, M^{me} Tanya Chapman est devenue présidente du comité à compter du 1^{er} avril 2021.

EXAMENS DU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

Le CRHR doit entre autres examiner régulièrement les principes de rémunération, le programme de rémunération des employés et le régime d'avantages sociaux par rapport à l'orientation stratégique de Vestcor et aux pratiques exemplaires de notre secteur d'activité en constante évolution, le tout afin de s'assurer que nous pouvons attirer et retenir les talents professionnels requis par notre entreprise.

Comme l'indique le rapport annuel 2020, le CRHR a retenu en 2020 et au début 2021 l'aide d'un expert en rémunération du cabinet Willis Towers Watson, afin d'obtenir des conseils pour un examen approfondi de la rémunération totale du personnel de Vestcor. Cette mission a été menée dans le cadre des nouveaux principes de rémunération approuvés par le conseil d'administration de Vestcor. Les derniers examens complets avec assistance externe ont été réalisés par le CRHR pour les employés des services d'administration et des services généraux en novembre 2017 et pour les employés de gestion des placements en septembre 2015.

Cette évaluation a été dirigée par un comité spécial de rémunération du conseil qui a utilisé des groupes témoins de pairs représentant le marché pour tous les postes du personnel de Vestcor. Ce comité spécial était composé des administrateurs de Vestcor M. Walton, D. Losier et C. Rignanesi. Pour les postes des services de placement et d'administration des pensions, les groupes témoins étaient constitués d'employés de fonds de pension dont la taille de l'actif et la complexité de la stratégie de placement étaient semblables. Les postes en services aux entreprises ont été comparés à des postes semblables au sein du groupe témoin du secteur des placements, après rajustement tenant compte des différences régionales, ainsi que d'autres organisations du Canada atlantique.

Les résultats de cet examen ont révélé que le potentiel de rémunération cible pour la plupart des postes est conforme au groupe témoin. L'étude a aussi révélé que le potentiel de rémunération cible pour un nombre limité de postes d'employés supérieurs est inférieur aux niveaux médians du groupe témoin. Des rajustements ont été approuvés pour la fourchette salariale et la participation à un programme de primes variables selon le cas pour les postes en cause, avec effet au 1^{er} janvier 2021. Les rajustements de salaires réels sont graduellement mis en œuvre avec prudence et les changements immédiats sont effectués dans le cadre du budget de fonctionnement annuel 2021 précédemment approuvé.

D'après les conseils de l'expert externe, les programmes de primes de rendement annuelles et à long terme Vestcor ont été combinés en un seul programme, conformément à l'évolution des pratiques exemplaires du secteur. Ce nouveau programme permet une meilleure harmonisation de la composante variable de notre rémunération incitative avec les buts et objectifs de nos clients, ainsi que sur les objectifs quantitatifs et qualitatifs de rendement des employés.

Il établit également un cadre clair et simplifié qui reste transparent pour nos partenaires et nos employés et qui, selon le conseil d'administration, sert mieux nos objectifs d'attraction et de conservation des employés. Une analyse de scénarios détaillée a permis de vérifier que les dépenses de rémunération potentielles liées au nouveau programme de primes de rendement sont semblables à celles du programme précédent et que la possibilité de rémunération cible totale pour tous les employés reste la même. Ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

D'après les conseils de l'expert externe, les employés qui ont déjà entamé des périodes de roulement de quatre ans en cours dans le cadre du précédent programme de primes à long terme continueront d'être admissibles à recevoir des paiements annuels déterminés selon les conditions existantes de ce programme jusqu'au calcul final et à la période de conclusion de quatre ans de 2020 à 2023. Ces paiements applicables restants continueront à être soumis à l'approbation du conseil d'administration.

En 2021, le CRHR a de nouveau retenu l'aide spécialisée du cabinet indépendant Willis Towers Watson et de sa pratique de conseil en placement en vue d'évaluer les divers indices de référence de placement et les objectifs de valeur ajoutée utilisés dans le cadre du processus de calcul des primes de rendement. Après un examen approfondi, l'expert-conseil a confirmé que les indices de référence de placement et les objectifs de valeur ajoutée existants étaient généralement conformes aux sociétés de placement homologues et aux meilleures pratiques du secteur. Le CRHC et le conseil d'administration utiliseront ces commentaires pour fixer les objectifs de rendement pour 2022 et les années suivantes.

La participation au régime de retraite et le programme d'avantages sociaux de Vestcor sont restés inchangés.

ÉVALUATION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Comme indiqué ci-dessus, l'évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction fait partie du mandat du CRHR. La rémunération cible pour ce rôle a été examinée dans le cadre de l'examen de la rémunération susmentionné et il a été déterminé qu'elle était concurrentielle par rapport au groupe témoin et que le salaire de base ou les primes de rendement ciblées ne nécessitaient aucun changement. La participation du président et chef de la direction au programme de primes de rendement de Vestcor a été modifiée pour refléter les changements structurels apportés au programme qui ont été mentionnés ci-dessus.

Lors de l'examen du rendement du président et chef de la direction par rapport aux objectifs du plan d'affaires pour l'année se terminant le 31 décembre 2021, le CRHR a déterminé que le plan d'affaires et les objectifs individuels ont été substantiellement atteints, ce qui l'a conduit à attribuer un multiplicateur d'objectifs de rendement de 1,35. Le maintien des bons rendements des placements a conduit à l'attribution d'un multiplicateur d'objectifs de rendement de 2,00.

De plus amples détails sur les composantes de la rémunération du président et du chef de la direction sont inclus dans les commentaires sur la rémunération qui suivent.

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

T. Chapman (présidente), E. Marshall, D. Losier, M. Allain, M. Doiron, M. Walton (nommé d'office).

COMMENTAIRES SUR LA RÉMUNÉRATION ET ANALYSE

Les commentaires sur la rémunération et l'analyse qui suivent expliquent les processus que Vestcor a suivis au cours de l'année et qu'elle entend continuer à appliquer.

GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le conseil d'administration est responsable de la surveillance des principes, des politiques et des programmes de rémunération de Vestcor. 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 CRHR

Le CRHR aide le conseil d'administration à remplir ses obligations concernant l'élaboration des politiques de rémunération des employés, la relève des cadres et l'établissement des politiques et pratiques en matière de ressources humaines.

Il est constitué de cinq administrateurs et du président du conseil, nommé d'office. Le comité se réunit au moins trois fois par année. Des conseillers externes en ressources humaines peuvent être utilisés pour l'aider à remplir son mandat.

Le mandat du CRHR est décrit au vestcor.org/gouvernance, sous l'onglet « Comités du conseil » et « Comité des ressources humaines et de la rémunération ».

Principales responsabilités du comité :

- 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 Vestcor;
- 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 Vestcor en matière de leadership et des plans de relève pour les employés clés;
- Approuver un plan stratégique de ressources humaines à long terme prévoyant des stratégies et des politiques susceptibles d'attirer et de retenir des employés compétents;
- Examiner les primes destinées aux employés admissibles et formuler des recommandations au conseil d'administration.

CONSEILS INDÉPENDANTS

En 2020 et 2021, le CRHR a retenu les services d'un expert en rémunération du cabinet Willis Towers Watson afin d'obtenir des conseils concernant un examen approfondi de la rémunération totale pour le personnel de Vestcor dans le cadre des principes de rémunération en vigueur chez Vestcor.

L'examen est en général basé sur un groupe témoin représentatif du marché des postes des employés. Pour les postes concernant les services de placement et d'administration des pensions, les groupes témoins étaient constitués d'employés de fonds de pension dont la taille de l'actif et la complexité de la stratégie de placement étaient semblables. Quant aux postes des services généraux, y compris ceux du chef de la direction et du chef des finances, ils ont été comparés à des postes semblables de notre secteur d'activité général, en veillant cependant à tenir compte des différences régionales, et à d'autres organisations du Canada atlantique. Les décisions du conseil résultant de cet examen ont été mises en application en 2021 (voir les détails page 38).

Vestcor participe également à des enquêtes sur la rémunération effectuées par des experts-conseils en rémunération et les utilise pour assurer une surveillance régulière des tendances en matière de rémunération, les cerner et les signaler au CRHR.

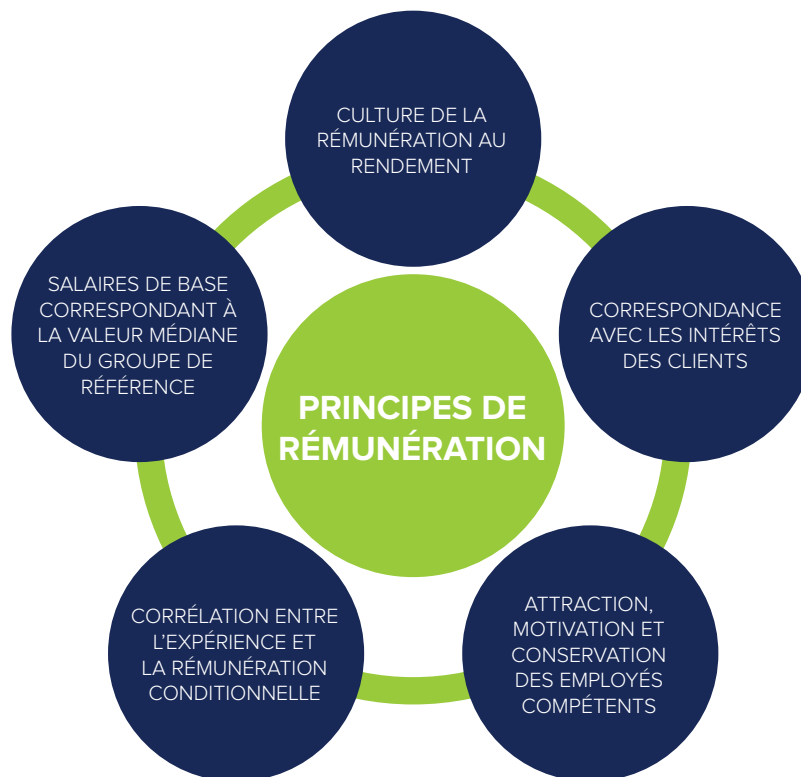
PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION ORGANISATIONNELLE

Animée par la conviction que ses employés sont la clé de sa réussite, Vestcor s'engage à offrir un milieu de travail positif, des possibilités de carrière enrichissantes et une rémunération compétitive. Elle estime également faciliter la réalisation de sa mission en harmonisant l'intérêt supérieur des employés et ceux de ses clients.

Des principes de rémunération ont en conséquence été élaborés pour atteindre les objectifs suivants :

- Offrir un système de rémunération concurrentiel axé sur le rendement et sur les pratiques du marché;
- Attirer et retenir des personnes hautement compétentes;
- Renforcer la stratégie, la culture et les politiques de Vestcor;
- Appuyer la sensibilisation aux objectifs stratégiques individuels, collectifs et organisationnels, et favoriser leur réalisation;
- Renforcer la réputation de Vestcor en tant qu'employeur de choix;
- Traiter les employés de manière équitable.

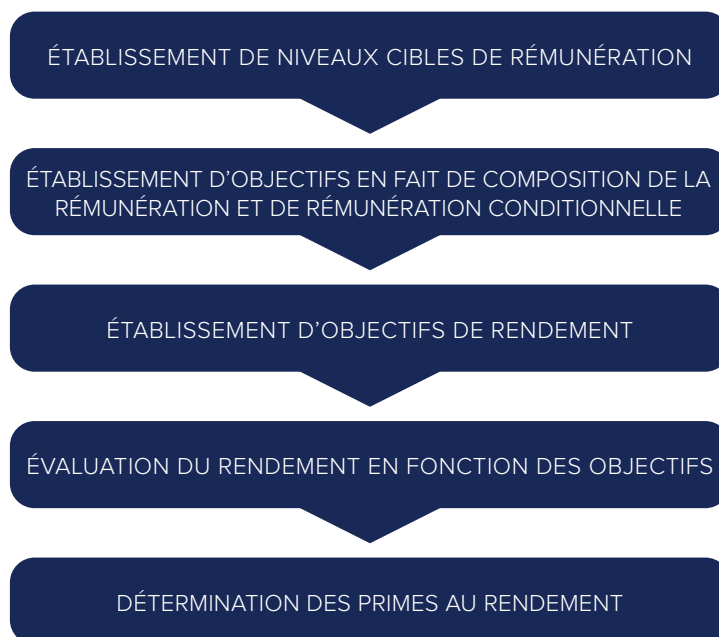
Les règles sur lesquelles ces principes reposent peuvent se résumer comme suit :



GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

DÉCISIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le processus annuel de détermination de la rémunération comprend les étapes ci-dessous :



Établissement de niveaux cibles de rémunération

Le CRHR examine chaque année la conception et les niveaux de rétribution du programme de rémunération de ses groupes de comparaison afin de s'assurer que les programmes de Vestcor demeurent concurrentiels. Les données du marché obtenues dans le cadre de diverses enquêtes sur la rémunération et les salaires sont examinées dès qu'elles sont disponibles. Un conseiller en rémunération indépendant est périodiquement invité à procéder à un examen de la rémunération totale. Les données sur la rémunération provenant de l'information publique divulguée par d'autres organisations d'homologues similaires sont également prises en considération.

Chaque année, le CRHR vérifie également s'il y a lieu d'apporter des modifications au programme de primes de rendement. Comme il est détaillé ci-dessous et dans le cadre de l'examen de la rémunération totale effectué en 2020 et 2021, les anciens programmes de primes annuelles et à long terme ont été combinés en un seul programme de primes de rendement à compter du 1^{er} janvier 2021.

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

La rémunération totale est un mélange de salaire de base, d'avantages sociaux et, pour les employés permanents à temps plein après six mois d'emploi, de primes de rendement. Sa composition varie selon le poste, en fonction de la capacité de l'employé d'influer sur le rendement. Pour la déterminer, on tient compte des pratiques en vigueur dans le secteur et des principes de rémunération de Vestcor, notamment la correspondance avec l'intérêt des clients. À cet égard, les primes de rendement liées aux placements sont basées sur un cycle de rendement de quatre ans afin de décourager la prise de risque à court terme et de mieux répondre aux objectifs de rendement à long terme des clients.

Établissement d'objectifs de rendement

Chaque année, le conseil d'administration approuve un plan d'affaires annuel conçu pour soutenir la réalisation du plan stratégique

quinquennal de Vestcor. Ce plan d'affaires annuel contient un mélange équilibré d'objectifs financiers, de stratégie d'investissement, d'administration et de performance opérationnelle, ainsi que des initiatives clés. Chacun de ces objectifs de rendement et initiatives clés est ensuite pondéré en fonction de son niveau d'importance pour le plan stratégique global. Le président et chef de la direction délègue les initiatives clés aux diverses équipes fonctionnelles en fonction de leurs rôles et responsabilités spécifiques.

Évaluation du rendement en fonction des objectifs

Le rendement de Vestcor est alors évalué en fonction de ces objectifs de rendement et du plan d'activités annuel. Les rendements par rapport aux indices de référence de la politique de placement des clients, les rendements nominaux des placements par rapport aux objectifs de placement à long terme des clients et d'autres indicateurs clés de performance financière sont évalués quantitativement par rapport aux objectifs, tandis que la réalisation des principales initiatives du plan d'activités est évaluée à la fois quantitativement et qualitativement. Le président et chef de la direction présente au CRHR des recommandations quant aux facteurs à employer pour évaluer la réalisation de chacun des éléments du plan d'activités annuel.

Détermination des primes de rendement

Le CRHR doit soumettre à l'approbation du conseil d'administration un facteur de réalisation lié aux réalisations du plan d'affaires, lequel sert à calculer le montant total des primes pour le plan d'affaires annuel et les composantes individuelles du programme de primes de rendement. La direction détermine ensuite le facteur individuel approprié pour chaque employé en fonction de ses contributions aux réalisations du plan d'affaires annuel. Les facteurs individuels sont attribués de manière à ne pas dépasser le montant total approuvé des primes.

Le CRHR doit soumettre à l'approbation du conseil le montant de la rémunération au rendement du président et chef de la direction et le facteur de pondération global à utiliser en fonction des évaluations susmentionnées. Le président et chef de la direction ne prend pas part à la discussion. Il examine à son tour les évaluations du rendement de chaque personne assujettie au programme 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 53. Le programme prévoit un salaire et des avantages sociaux accompagnés de primes de rendement individuel pour tous les employés permanents à temps plein après six mois d'emploi.

Pour harmoniser le programme de rémunération avec la politique de rémunération (voir p. 41), le CRHR l'a mis au point avec l'aide d'un consultant indépendant. Les niveaux de rémunération totaux font l'objet d'évaluations périodiques de la part de consultants externes et d'enquêtes externes auprès de pairs du domaine des régimes de retraite institutionnels.

Salaires et avantages sociaux

Le salaire de base est déterminé selon un barème salarial rattaché à chaque poste, après la reconnaissance des responsabilités propres au poste. Les avantages sociaux accordés par Vestcor à ses employés à temps plein comprennent des vacances et des congés de maladie, l'assurance vie, l'assurance invalidité, une assurance médicale complémentaire, l'assurance des soins dentaires et un programme d'aide aux employés.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, tous les employés à temps plein cotisent au Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB). Ce dernier assure, au départ à la retraite, une pension équivalant à 1,4 % des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant à droit de pension (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 l'âge de 65 ans. L'indexation dépend du rendement du RRSPNB, au sens de la politique de financement du RRSPNB. Les employés dont le revenu dépasse le montant requis pour toucher la pension maximale (Canada) précisée dans les dispositions juridiques du RRSPNB au cours de l'année participent également à un régime compensatoire parrainé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Avant le 1^{er} janvier 2014, tous les employés à temps plein participaient au régime de retraite créé en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (LPRSP). La Loi prévoyait une pension au départ à la retraite qui 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, plus,

pour l'année de la retraite et les deux années précédentes, 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 cumulées en vertu de la LPRSP jusqu'au 1^{er} janvier 2014 ont été garanties par le gouvernement provincial.

PROGRAMME DE PRIMES DE RENDEMENT

Anciennement Programme de primes annuelles et Programme de primes à long terme.

Tous les membres à temps plein du personnel sont admissibles à un programme de primes de rendement (PPR) s'ils sont employés depuis au moins six mois.

Chaque poste est admissible à une prime de rendement individuel et à une prime de carte de pointage de l'entreprise. De plus, certains postes sont admissibles à une prime basée sur les rendements absolus des clients et sur le rendement relatif des placements.

Les **primes de rendement individuel et de carte de pointage de l'entreprise** du programme de primes de rendement sont calculées en pourcentage du salaire, pondéré pour refléter le rôle et l'impact de chaque employé admissible sur l'atteinte des objectifs du plan d'affaires annuel tel qu'évalué par le conseil d'administration.

Une **prime de rendement absolu des placements des clients** est établie quantitativement sur une base cumulative de quatre années par rapport aux objectifs de placement du fonds total à long terme du client.

Le rendement des placements est mesuré quantitativement pour établir **une prime de rendement de la valeur ajoutée nette totale du fonds** sur une base cumulative de quatre ans, par rapport à un objectif de valeur ajoutée fixé par le conseil d'administration. 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. Le nombre de primes accordées est limité à un seuil maximal de deux fois l'objectif (84 pb) après déduction des coûts.

Le PPR comprend également une **prime d'équipe** pour les rendements de valeur ajoutée des classes d'actifs des portefeuilles à gestion active visant à encourager le travail d'équipe dans ces classes d'actif. Les membres du personnel de gestion des placements sont affectés à une des cinq équipes admissibles aux primes d'équipe par classe d'actifs : revenu fixe, placements quantitatifs, actions, titres spéculatifs et marchés privés. Le reste du personnel n'est pas visé par la prime d'équipe, compte tenu de la portée étendue de leurs responsabilités.

À partir de 2021, le versement d'une partie importante de la prime du PPR est reporté à des années ultérieures pour certains postes, y compris tout le personnel chargé des placements et de la gestion des risques, le chef de la direction, le chef des finances, le chef des placements et le conseiller principal en pension et avantages sociaux. La prime du PPR est versée sur quatre ans, 50 % étant versés la première année et les 50 % restants étant versés en tranches égales au cours des trois années suivantes. Afin d'harmoniser davantage cette prime avec le rendement des placements des clients, les montants différés génèrent un rendement égal au rendement annuel global réel des placements réalisé au cours de la période de report.

Programme de primes à long terme en cours d'abandon

Avant 2021, Vestcor offrait un programme de primes à long terme (PPLT) au personnel de placement et de recherche, au chef de la direction et au chef des finances. L'admissibilité commençait seulement après un minimum de quatre années d'emploi. Une fois passé le délai d'admissibilité, les primes des employés étaient calculées et payées en fonction du rendement des placements des quatre années précédentes dépassant le total des rendements de référence de la politique de placement approuvée par le conseil d'administration et des coûts de gestion des placements. Le calcul des primes du PPLT était limité à un maximum de 75 pb de rendement total du fonds après déduction des coûts.

Conformément aux recommandations de l'examen de la rémunération totale et aux conditions du PPR, nous avons mis fin au PPLT le 1^{er} janvier 2021. Toutefois, les employés actifs admissibles qui avaient déjà entamé des périodes de détermination de versement de primes de quatre ans continueront à recevoir les paiements annuels restants calculés dans le cadre du PPLT (périodes couvrant 2018-2021, 2019-2022 et le calcul final et la période de conclusion de quatre ans de 2020-2023).

Bien que le PPLT ait été conçu pour harmoniser les intérêts des employés avec les objectifs de rendement à long terme des placements des clients, la direction croit que la nouvelle mouture du PPR comprenant une part importante de report des primes totales renforcera l'harmonisation de ces intérêts et servira mieux les objectifs d'attraction et de conservation des employés compétents de Vestcor. Une fois la transition terminée, le changement de formule ne devrait pas influencer sensiblement le total des primes de rendement versées.

INCIDENCE DU RENDEMENT

Le résumé du programme de placements de Vestcor, comme en témoignent plusieurs mesures d'évaluation du rendement à court et à long terme, est le suivant :

- Le **rendement nominal dû à la gestion active**, pour les mandats d'investissement pour lesquels nous avons un pouvoir discrétionnaire total de gestion pour laquelle nous exerçons une discrétion complète, est de 9,46 % pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021, ce qui représente environ 1,9 milliard de dollars en gains bruts pour l'ensemble du programme de placement. Le rendement annualisé de la gestion active des quatre dernières années ayant pris fin le 31 décembre 2021 a atteint 7,50 %, ce qui représente environ 5,7 milliards de dollars en gains de placements cumulatifs.
- Les rendements à valeur ajoutée des placements (dépassement des indices de référence) de 2021 se sont avérés excellents. Les **rendements relatifs** ont été plus élevés que la moyenne pondérée des indices de référence moyens combinés des politiques de placement des clients pour l'année terminée le 31 décembre 2021, ce qui représente une valeur de 210,4 points de base, déduction faite de tous les frais de gestion. Un point de base (bp) correspond à 1/100e de 1 %. Cette situation a entraîné un revenu de placement net d'environ 425,7 millions de dollars en 2021. Toutefois, sur la période plus longue et plus importante de quatre ans allant jusqu'au 31 décembre 2021, le programme de placement a produit un rendement positif de 86,7 bp de valeur par année par rapport aux indices de référence des clients, ce qui correspond à un rendement net des placements de plus de 651,9 millions de dollars.

Le tableau suivant fait état de la rémunération versée au titre des deux programmes, à l'exclusion de la rémunération des administrateurs (voir page 52), au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021.

	2021 (en milliers de dollars)		2020 (en milliers de dollars)	
Salaires et avantages sociaux (à l'exclusion des primes de rendement)	13 796,2	\$	13 391,1	\$
Primes de rendement du PPR :				
rendement relatif net des placements	3 993,7	\$	774,2	\$
rendement individuel et de carte de pointage de l'entreprise	1 887,8		1 700,5	
Total des primes du PPR	5 881,4		2 474,7	
PPLT ¹	2 688,1		1 951,8	
Total des primes de rendement	8 569,6		4 426,5	
Partie différée du PPR	2 638,6		—	
Total des primes de rendement versées	5 931,0	\$	4 426,5	\$

¹ PPLT en cours d'abandon en 2021-2023 comme indiqué ci-dessus

Pour l'année terminée le 31 décembre 2021, compte tenu de la difficulté constante de conserver les talents au sein d'un environnement concurrentiel, le conseil a approuvé une légère augmentation de salaire liée au coût de la vie ainsi qu'une hausse au mérite. Le conseil a approuvé la création de trois postes à temps plein à partir de 2021, ce qui a permis à Vestcor de renforcer notre capacité opérationnelle en fonction de notre croissance soutenue.

Pour le personnel de placement admissible, l'augmentation nette des primes de rendement reflète l'effet bonifié des placements en 2021 sur le calcul de la valeur ajoutée de la gestion active sur quatre ans après déduction des coûts (expliqué dans la section ci-dessus), l'ajout de trois postes au cours de l'année, les modifications apportées aux salaires de base, l'abandon du PPLT et les réalisations du plan d'affaires pour l'année (voir pages 48 - 50).

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération qui suit fait état de renseignements sur la rémunération durant les trois dernières années du président et chef de la direction, du chef des finances et des trois autres postes clés suivants de la direction les mieux rémunérés (chacun est un membre de la haute direction désigné). Les données communiquées sont basées sur des **périodes annuelles** et sont exprimées en dollars.

Nom et poste	Année	Salaire en \$	SPA ¹ en \$	SPLT ² en \$	Cotisation de retraite ³ \$	Tous les autres montants ⁴ \$	Rémunération totale \$	Partie différée du PPR (\$)	Rémunération totale versée ⁵ (\$)
John Sinclair Président et chef de la direction	2021	375 053	828 750	450 000	115 386	2 706	1 771 895	414 375	1 357 520
	2020	375 050	355 096	326 316	136 815	2 599	1 195 876	–	1 195 876
	2019	375 047	432 721	450 000	136 584	2 225	1 396 578	–	1 396 578
Jonathan Spinney Chef des placements et vice-président, Placement quantitatif et recherche appliquée	2021	289 822	549 550	319 000	33 355	2 565	1 194 293	274 775	919 518
	2020	274 896	152 065	219 357	31 647	2 251	680 216	–	680 216
	2019	255 008	230 518	280 500	29 471	2 132	797 630	–	797 630
James Scott Vice-président, Revenus fixes	2021	252 053	412 296	226 800	29 314	2 429	922 892	206 148	716 744
	2020	251 958	143 651	164 463	29 193	2 178	591 443	–	591 443
	2019	240 008	147 263	216 000	27 866	2 087	633 224	–	633 224
Mark Holleran Vice-président, Actions	2021	244 822	429 410	220 500	28 540	2 409	925 681	214 705	710 976
	2020	229 996	158 216	150 105	26 843	2 111	567 271	–	567 271
	2019	223 035	142 723	200 700	26 050	2 034	594 543	–	594 543
Brent Henry Chef des finances	2021	151 645	144 560	–	23 359	2 090	321 655	72 280	249 375
Jan Imeson Ex-chef des finances	2021	104 603	48 516	92 458	7 416	448	253 440	–	253 440
	2020	233 015	91 309	101 375	27 166	739	453,604	–	453,604
	2019	228 510	122 509	137 088	26 636	718	515 460	–	515 460

¹ Ce montant représente 100 % du PPR gagné pendant l'année. 50 % du PPR gagné au cours de l'année est versé l'année de la détermination de l'attribution. Les 50 % restants sont versés en tranches égales au cours des trois années suivantes. Les montants différés rapportent un rendement égal au rendement total du fonds.

² PLT payées l'année de la détermination de la prime selon les périodes de rendement (4 ans) antérieures; programme en cours d'élimination de 2021 à 2023.

³ La colonne « Cotisation de retraite en \$ » illustre les cotisations versées par l'employeur au cours de l'année selon la combinaison du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et la Convention de retraite (CR). Les cotisations de l'employé connexes sont exigées selon les dispositions du régime. Comme il est établi dans le contrat de travail de M. Sinclair, les versements des primes de rendement de ce dernier sont des gains ouvrant droit à pension aux fins de cotisation de l'employeur et de l'employé destinée aux régimes et à la CR. Les versements des primes de rendement pour tout autre employé admissible ne sont pas assujettis à ces exigences.

⁴ Les montants notés dans la colonne « Tout autre en \$ » comprennent le coût d'adhésion à un régime de soins de santé privé postérieur à la retraite et versé par l'employeur, l'assurance vie collective, l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et une allocation de stationnement.

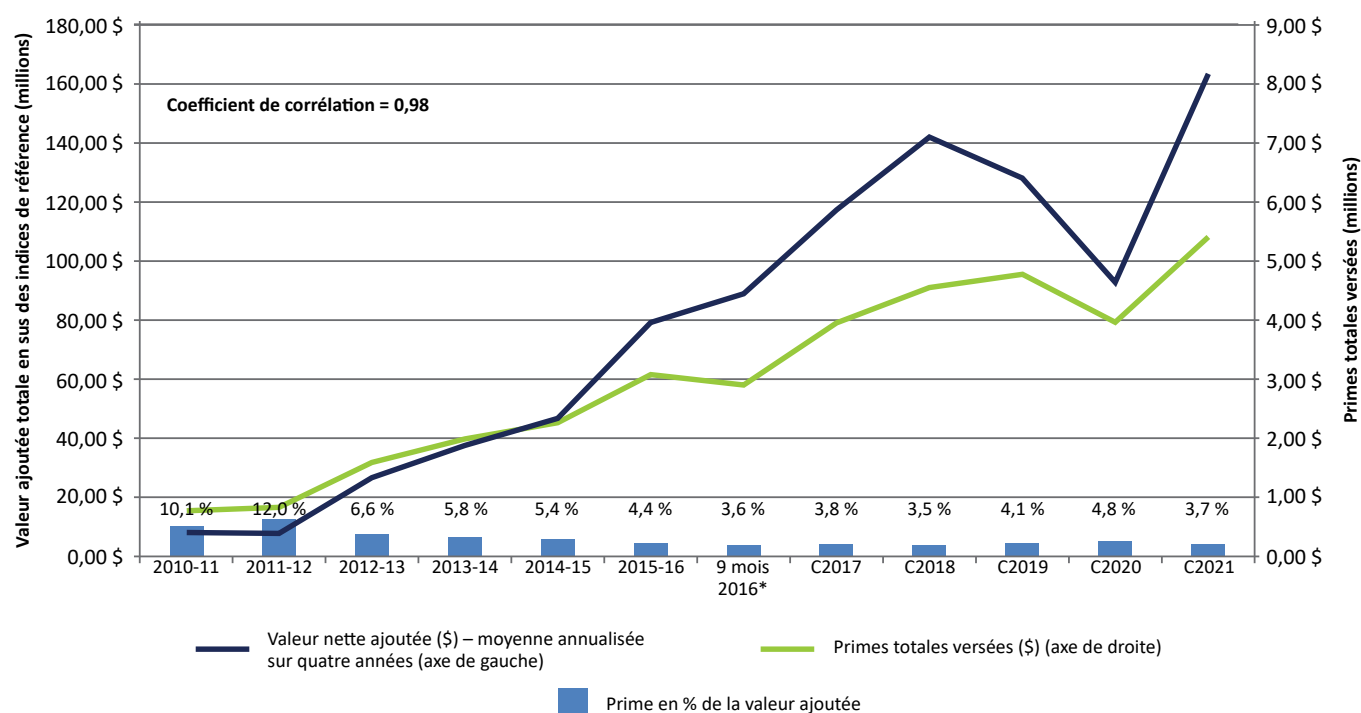
⁵ Comprend le salaire, la partie non différée du PPR, le PPLT, les cotisations au régime de retraite et toute autre rémunération.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DU RENDEMENT DES PLACEMENTS

La rémunération en fonction du rendement vise à encourager l'harmonisation de l'intérêt supérieur 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 peut être classé en deux catégories :

- i) les rendements à valeur relative nette à long terme comparativement aux indices de référence;
- ii) les rendements nominaux à long terme des fonds globaux et les autres réalisations au titre du plan d'activités.

Le graphique suivant illustre la force de l'harmonisation de nos paiements de primes de rendement avec la valeur ajoutée nette des placements gérés par Vestcor au-dessus des indices de référence de la politique de placement de nos clients. Les paiements totaux de primes de rendement accordés au fil du temps présentent une très forte corrélation avec les rendements nets annualisés des placements à long terme au-dessus des indices de référence de la politique et sont soumis à un plafond de paiement maximal, comme le prévoit le programme de primes, tel qu'illustré dans le graphique ci-dessous.



Notes : * « 9 mois de 2016 » est annualisé aux fins de calcul et de comparaison.

** Le total des primes versées ne comprend pas les montants différés dans le cadre du PPR.

APERÇU DU PROGRAMME DE PRIMES DE RENDEMENT (PPR)

Le montant de 5 881,5 \$ (en milliers de \$) du PPR comprend à la fois une composante de rendement des placements, une composante de carte de pointage d'entreprise et une composante de réalisation de l'objectif de rendement individuel en fonction de notre plan d'affaires annuel.

La composante du **PPR liée au rendement des placements** s'est chiffrée à 3 993,7 \$ (en milliers de \$) pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (2020 – 774,2 \$). Cette composante est basée sur la valeur ajoutée nette annualisée par rapport aux indices de référence pour la période de quatre ans se terminant le 31 décembre 2021. La valeur ajoutée nette de 2021 correspond à (210,4) points de base (Pb) (2020 – 16,8 pb) et la valeur ajoutée nette annualisée à long terme est de 86,7 Pb (2020 – 56,9 Pb).

Voici un tableau récapitulatif des valeurs ajoutées des périodes précédentes utilisées pour la détermination de la valeur ajoutée nette cumulée à long terme du PPR :

	Valeur nette ajoutée (pb)	Pourcentage de l'objectif (%)
Année terminée le 31 décembre 2018	103,4	246,2
Année terminée le 31 décembre 2019	48,7	115,9
Année terminée le 31 décembre 2020	(16,8)	(39,3)
Année terminée le 31 décembre 2021	210,4	501,0
Annualisée à long terme (sur 4 périodes financières)	86,7	206,4

Le **PPR lié aux réalisations du plan d'affaires** s'est chiffré à 1 887,8 \$ (en milliers de dollars) pour l'année terminée le 31 décembre 2021. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,28 approuvé par le conseil d'administration, comparativement à 1,37 pour l'exercice terminé le 31 décembre 2020.

La composante individuelle du PPR se fonde sur la contribution de chaque employé aux réalisations du plan d'affaires, lequel comporte des indicateurs de rendement clés ainsi que des plans d'action et des initiatives précis axés sur les cinq principaux objectifs du plan stratégique organisationnelle énumérés dans le tableau suivant. Le conseil établit un taux de pondération pour chaque objectif clé au début de chaque année. Le taux de pondération reflète les directives données aux cadres aux fins de la priorisation des activités de mise en œuvre du plan d'activités.

L'obtention des rendements à long terme requis par chaque client des régimes de retraite ou autres dans un contexte à risque maîtrisé constituait l'objectif premier de Vestcor en matière de rendement des placements au cours de 2021. Le rendement global brut du fonds dû à la gestion active, tous clients confondus, a atteint 9,46 % pour l'année terminée le 31 décembre 2021, ce qui donne un rendement brut annualisé de 7,50 % pour les quatre années les plus récentes ayant pris fin le 31 décembre 2021, et surtout, un taux brut de 7,36 % par année depuis la création de Vestcor en 1996.

Objectifs clés	Pondération 2021	Résultat
Améliorer la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle pour favoriser la croissance et la durabilité	20 %	Supérieur aux attentes
Améliorer l'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux de nos clients et répondre aux besoins en services de gestion des placements à long terme grâce à des pratiques prudentes axées sur le risque et à des améliorations bien exécutées des services	45 %	Supérieur aux attentes
Définir l'« expérience client » optimale et créer des systèmes pour permettre la reproduction cohérente de cette expérience au cours des cycles de croissance	10 %	Conforme aux attentes

Objectifs clés	Pondération 2021	Résultat
Renforcer les relations des intervenants avec les actionnaires, les fiduciaires clients, les participants aux régimes, les groupes d'employeurs et les responsables de l'élaboration des politiques	12,5 %	Conforme aux attentes
Continuer d'investir dans des améliorations technologiques visant à améliorer l'expérience de nos clients, à fournir des capacités de traitement et de production de rapports plus automatisées, à élargir notre stratégie de gestion des données (investissement et administration), tout en protégeant la vie privée et en minimisant les risques de cybersécurité	12,5 %	Supérieur aux attentes

Pour fixer ces facteurs de réalisation, le conseil a pris en compte les indicateurs de rendement clés associés à chacun des objectifs principaux de la mission ainsi que les réalisations qui suivent.

OBJECTIFS CLÉS RÉALISATIONS DU PLAN D'ACTIVITÉS (ANNÉE TERMINÉE LE 31 DÉCEMBRE 2021)

Améliorer la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle pour favoriser la croissance et la durabilité

- Recrutement et recommandation à notre actionnaire, la Société Vestcor, de deux nouveaux membres du conseil d'administration de Vestcor Inc.; achèvement du programme d'orientation après la nomination par la Société Vestcor
- Assistance au conseil pour la mise à jour des éléments d'appétit pour le risque de Vestcor au sein de notre cadre de gestion des risques d'entreprise
- Mise à jour du cadre de gestion des risques d'entreprise pour refléter un projet d'examen détaillé et les modifications relatives à l'appétit pour le risque
- Poursuite d'une série de conférences virtuelles pour offrir en toute sécurité des présentations sur des sujets pertinents susceptibles d'intéresser les clients
- Participation du président du conseil aux réunions semestrielles des actionnaires afin d'assurer une relation efficace et une communication opportune entre les actionnaires et le conseil d'administration de Vestcor
- Élaboration d'un rapport SOC type 1 : rapport sur les contrôles internes des rapports financiers
- Élaboration et réalisation d'un sondage sur la satisfaction des clients
- Achèvement du déménagement des bureaux dans de nouveaux locaux au 140, rue Carleton
- Mise en œuvre d'un système de gestion des ordres de bourse afin de fournir des capacités de conformité prétransaction et posttransaction et de traitement de bout en bout des transactions
- Mise à jour des plans de relève et de développement du leadership à tous les niveaux de direction
- Nomination et intégration du nouveau chef des finances pour remplacer la personne partie à la retraite
- Achèvement d'un examen de la rémunération totale avec l'aide d'un conseiller indépendant
- Mise en œuvre d'un nouveau programme de primes de rendement basé sur les tendances de notre secteur d'activité afin de renforcer l'harmonisation avec les intérêts des clients
- Achèvement d'un examen des indices de référence des placements et des cibles de valeur ajoutée, avec l'aide d'un conseiller indépendant
- Mise à jour des politiques de ressources humaines pour inclure une politique détaillée sur le travail flexible

Améliorer l'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux de nos clients et répondre aux besoins en services de gestion des placements à long terme grâce à des pratiques prudentes axées sur le risque et à des améliorations bien exécutées des services

OBJECTIFS CLÉS

RÉALISATIONS DU PLAN D'ACTIVITÉS (ANNÉE TERMINÉE LE 31 DÉCEMBRE 2021)

- Performance d'investissement à long terme : dépassement soutenu des objectifs annualisés des clients du fonds total à long terme à des niveaux de risque très faibles
- Achèvement d'examens sur l'actif et le passif d'un certain nombre de nos clients et formulation de recommandations; approbation des changements associés à l'évolution des politiques de placement des clients et mise en œuvre en cours
- Poursuite de l'expansion du nouveau fonds de placement immobilier privé à capital variable afin de répondre à l'intérêt croissant des clients pour cette catégorie d'actifs; importants transferts, au cours de l'année, de certains titres détenus directement vers le fonds commun

Définir l'« expérience client » optimale et créer des systèmes pour permettre la reproduction cohérente de cette expérience au cours des cycles de croissance

- Élaboration et réalisation d'un sondage sur la satisfaction des clients
- Poursuite de l'évaluation des capacités de prestation de services aux clients par rapport aux pairs
- Achèvement d'un dossier de documents et de protocoles complets d'accueil des clients

Renforcer les relations des intervenants avec les actionnaires, les fiduciaires clients, les participants aux régimes, les groupes d'employeurs et les responsables de l'élaboration des politiques

- Ajout de deux nouveaux clients de gestion des placements et achèvement de la transition de leurs actifs vers notre programme de placement
- Poursuite de l'expansion de notre bibliothèque de vidéos éducatives sur le site Web de Vestcor pour les clients et les participants aux régimes
- Présentation d'un examen détaillé des opérations et du rendement à long terme de Vestcor au Comité permanent des comptes publics de l'Assemblée législative

Continuer d'investir dans des améliorations technologiques visant à améliorer l'expérience de nos clients, à fournir des capacités de traitement et de production de rapports plus automatisées, à élargir notre stratégie de gestion des données (investissement et administration), tout en protégeant la vie privée et en minimisant les risques de cybersécurité

- Dans le cadre du déménagement de nos bureaux, installations et la mise en service du réseau informatique dans nos nouveaux locaux
- Élaboration d'une stratégie et d'un budget connexe pour que le personnel soit entièrement en télétravail au cours des deux prochaines années
- Ajout de nouveaux outils de cybersécurité, dont un logiciel supplémentaire pour bloquer les dispositifs non autorisés tentant d'accéder au réseau de Vestcor
- Achèvement d'un examen des applications de paie suppléantes et lancement d'un projet visant à remplacer le système de paie actuel de l'entreprise; mise en œuvre terminée au début de 2022
- Fourniture d'une assistance informatique sur le projet de mise en œuvre du système de gestion des ordres de bourse

APERÇU DU SYSTÈME DE PRIMES À LONG TERME (SPLT)

La composante du SPLT, qui est éliminée progressivement d'ici 2023, s'élève à 2 688,1 \$ (en milliers de \$) pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. Ce montant représente la composante différée du programme de rémunération totale de 2018 (le versement est basé sur les résultats de placement nets annualisés dépassant l'indice de référence du rendement total du fonds pour les quatre dernières années, de 2018 à 2021).

L'effet des résultats du SPLT est différent de celui de la composante des résultats à long terme du PPR, car l'objectif maximal du premier est de 75 pb après déduction des frais, comparativement à 84 pour le deuxième.

Voici un récapitulatif des valeurs ajoutées nettes utilisées pour la détermination de la valeur annualisée du SPLT.

	Valeur nette ajoutée (pb)	Pourcentage de l'objectif (%)
Année terminée le 31 décembre 2018	103,4	286,0
Année terminée le 31 décembre 2019	48,7	120,2
Année terminée le 31 décembre 2020	(16,8)	(40,0)
Année terminée le 31 décembre 2021	210,4	610,3
Annualisée à long terme	86,7	235,5

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est fixée par les règlements administratifs de Vestcor. Les administrateurs touchent une provision annuelle et une indemnité journalière pour leur présence aux réunions et le temps de préparation. Les administrateurs qui se déplacent pour assister aux réunions obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement et d'hébergement, ainsi que d'autres frais dans une limite raisonnable, ainsi que pour les autres dépenses comme l'utilisation d'une automobile en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

Administrateur	Provision annuelle \$ (dollars)	Indemnités quotidiennes pour les réunions du conseil et des comités \$ (dollars)	Rémunération totale ¹ \$ (dollars)	Remboursement des frais de déplacement \$ (dollars)
Michael Walton ²	25 000	17 500	44 774	-
Michel Allain	10 000	5 600	16 314	-
Donna Bovolaneas ³	15 000	5 200	11 664	-
Tanya Chapman ⁴	15 000	9 200	24 029	-
Lori Clark ⁵	10 000	3 500	8 783	-
Michel Doiron ⁵	10 000	3 850	9 153	221
David Losier ⁶	15 000	12 800	29 222	-
Eleanor Marshall	10 000	8 750	19 647	-
Tim Mawhinney	10 000	5 600	16 314	-
Daniel Murray ⁷	15 000	10 050	24 929	-
Cathy Rignanesi ⁸	15 000	12 000	28 375	-

¹ Comprend le coût des retenues obligatoires versées par l'employeur

² Président du conseil d'administration

³ Présidente du comité de vérification du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021; a quitté le conseil d'administration le 30 juin 2021

⁴ Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021

⁵ Nommé au conseil d'administration avec effet le 1^{er} juillet 2021

⁶ Vice-président du conseil d'administration, président du comité des ressources humaines et de la rémunération du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021

⁷ Président du comité de gouvernance du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021

⁸ Présidente du comité de gouvernance du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021, puis présidente du comité de vérification du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021

Le coût de fonctionnement total du conseil d'administration de Vestcor, y compris les indemnités journalières, l'orientation des administrateurs, la formation des membres et les adhésions, pour l'année terminée le 31 décembre 2021 s'élève à 245 400 \$ (227 400 \$ au 31 décembre 2020), plus des remboursements de frais de déplacement et d'hébergement de 200 \$ (4 000 \$ au 31 décembre 2020).

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

ANNEXE A

SALAIRE DE BASE

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

PROGRAMME DE PRIMES DE RENDEMENT

	Carte de pointage de l'entreprise	Rendement individuel
Admissibilité	Les employés permanents à temps plein doivent être en poste depuis au moins six mois.	Les employés permanents à temps plein doivent être en poste depuis au moins six mois.
Cibles	De 2,5 % à 35 % du salaire de base	De 2,5 % à 25 % du salaire de base
Objectifs	Récompenser le rendement individuel en fonction de l'atteinte des objectifs du plan d'activités annuel.	Rendement individuel de la contribution à la réalisation des objectifs du plan d'affaires annuel approuvé par le conseil d'administration.
Horizon	Année en cours	
Type de programme	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, conseiller principal en pension et avantages sociaux, personnel de gestion des placements et titulaires de certains autres postes : 50 % de la prime est versée la première année, les 50 % restants sont reportés et versés en tranches égales au cours des trois années suivantes. Tous les autres postes - paiement en espèces	
Méthode de report	Les montants différés sont augmentés selon un rendement égal à la moyenne pondérée du rendement absolu du client.	

	Rendement absolu du client	Rendement de l'équipe de gestion des placements	Rendement du fonds de placement total
Admissibilité	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, conseiller principal en pension et avantages sociaux, personnel de gestion des placements et titulaires de certains autres postes après au moins six mois d'emploi.	Chef des placements et personnel de gestion des placements après au moins six mois d'emploi.	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, personnel de gestion des placements et risques et titulaires de certains autres postes après au moins six mois d'emploi.
Cibles	De 1 % à 20 % du salaire de base	De 7 % à 18 % du salaire de base	De 2,5 % à 55 % du salaire de base
Objectifs	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds et de celui de l'équipe, avec incitatif pour favoriser la croissance soutenue de l'actif. Renforcer la collaboration en équipe. Récompenser le rendement individuel en fonction de l'atteinte des objectifs du plan d'activités annuel.	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 collaboration en 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 collaboration en équipe.
Horizon	4 périodes financières	4 périodes financières	4 périodes financières
Type de programme	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, conseiller principal en pension et avantages sociaux, personnel de gestion des placements et titulaires de certains autres postes : 50 % de la prime est versée la première année, les 50 % restants sont reportés et versés en tranches égales au cours des trois années suivantes. Tous les autres postes : paiement en espèces	50 % de la prime est versée la première année, les 50 % restants sont reportés et versés en tranches égales au cours des trois années suivantes.	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, conseiller principal en pension et avantages sociaux, personnel de gestion des placements et titulaires de certains autres postes : 50 % de la prime est versée la première année, les 50 % restants sont reportés et versés en tranches égales au cours des trois années suivantes. Tous les autres postes : paiement en espèces
Méthode de report	Les montants différés sont augmentés selon un rendement égal à la moyenne pondérée du rendement absolu du client.	Les montants différés sont augmentés selon un rendement égal à la moyenne pondérée du rendement absolu du client.	Les montants différés sont augmentés selon un rendement égal à la moyenne pondérée du rendement absolu du client.

	Rendement absolu du client	Rendement de l'équipe de gestion des placements	Rendement du fonds de placement total
Mesure(s) du rendement	Rendements des fonds des clients supérieurs aux objectifs de rendement des placements à long terme établis par les clients.	Rendement actif de la ou des équipes de placements supérieur à l'indice de référence et les objectifs.	Rendement total du fonds supérieur à l'indice de référence, déduction faite des coûts de gestion de placement.
Portée :			
Seuil	Seuils de rendement des clients préétablis	Recouvrement complet des coûts	Rendement des indices de référence
Cible	Objectifs de rendement à long terme établis par le client	42 pb après déduction des coûts	Rendement de placement cible du portefeuille préétabli et approuvé par le conseil
Maximum	Objectifs de rendement à long terme établis par le client plus 1 %	84 pb après déduction des coûts	2 x le rendement de placement cible du portefeuille préétabli et approuvé par le conseil

PROGRAMME DE PRIMES À LONG TERME (EN COURS D'ÉLIMINATION PROGRESSIVE JUSQU'EN 2023)

	Primes de rendement à long terme (cibles 15 % – 75 % du salaire de base) Païement différé
Admissibilité	Le personnel de placements et de recherche, le chef de la direction et le chef des finances s'ils sont en poste depuis au moins quatre ans.
Objectifs	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 collaboration en équipe.
Horizon	4 périodes financières
Type de programme	Païement en espèces
Mesure(s) du rendement	Rendement total du fonds supérieur à l'indice de référence, déduction faite des coûts de gestion de placement.
Portée :	
Seuil	Recouvrement complet des coûts
Cible	42 pb après déduction des coûts
Maximum	75 pb après déduction des coûts

RÉMUNÉRATION INDIRECTE

	Membres du RRSPNB	Avantages sociaux des employés actifs et des retraités	Conditions
Admissibilité	Personnel à plein temps et vacataires sous contrat pour une année ou plus.		
Objectifs	Favoriser le maintien en poste à long terme en récompensant la durée du service et en contribuant au revenu après la retraite.	Fournir aide et sécurité aux employés et à 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.

LIGNES DIRECTRICES POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

En tant que gardien du capital de ses clients, Vestcor a une responsabilité fiduciaire de prendre des décisions avisées en matière de placement suivant les lignes directrices et les objectifs qu'ils lui fournissent. C'est pourquoi, au fil du temps, nous avons intégré à nos processus de gestion des placements des niveaux croissants de propriété active et d'informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) exploitables, ce que nous poursuivons en fonction de l'intérêt des clients et de la disponibilité des données et des ressources.

Vestcor a publié, en 2018, ses premières lignes directrices sur l'investissement responsable et procédera, en 2022, à une nouvelle révision de ses normes. En 2019, nous avons présenté nos nouveaux principes aux clients à l'occasion de notre premier forum client et avons depuis continué à produire des points d'information périodiques sur les investissements responsables dans le cadre de nos communications régulières et à la demande des clients. Un exposé plus détaillé a également été présenté à nos clients dans le cadre d'un webinaire tenu en juin 2021 et toutes les modifications futures de nos lignes directrices sur l'investissement responsable seront communiquées de la même manière.

Les lignes directrices sur l'investissement responsable se fondent sur les principes fondamentaux suivants :

- Bonne gouvernance
- Propriété active et engagement
- Incorporation, chaque fois que possible, d'informations ESG dans notre processus de gestion des placements
- Transparence dans nos relations avec les clients

En plus d'intégrer directement les informations ESG dans le processus de gestion des placements, Vestcor continue d'être un membre ou partenaire très actif à long terme de diverses organisations faisant la promotion des meilleures pratiques de gestion des placements tenant compte des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance. À titre d'exemple, Vestcor a longtemps siégé dans des organisations comme l'Association canadienne des gestionnaires de caisses de retraite (piacweb.org) (site en anglais seulement) et la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (ccgg.ca) (site en anglais seulement).

En 2020, le conseil d'administration de Vestcor a approuvé les premiers principes de gouvernance de la CCGG conçus pour aider les investisseurs institutionnels à assumer leurs responsabilités envers leurs clients et leurs bénéficiaires, en veillant à augmenter la valeur de leurs placements. Ces principes de gouvernance constituent un excellent complément à nos lignes directrices sur l'investissement responsable et Vestcor a recensé un certain nombre de processus internes et de relations qui nous aident à respecter chacun des principes subsidiaires suivants :

- Principe 1 – Élaborer une approche de gouvernance
- Principe 2 – Surveiller les entreprises
- Principe 3 – Rendre compte des votes
- Principe 4 – Communiquer activement avec les entreprises
- Principe 5 – Collaborer avec les autres investisseurs institutionnels
- Principe 6 – Travailler avec les décideurs politiques
- Principe 7 – Mettre l'accent sur une valeur durable à long terme

En plus des mises à jour générales de nos lignes directrices sur l'investissement responsable, Vestcor se concentrera en 2022 sur l'amélioration de la connaissance des risques carbone inhérents aux portefeuilles de nos clients par la réalisation d'un rapport inspiré des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), lequel sera communiqué aux clients et utilisé comme point de départ pour une gestion plus efficace du risque climatique au nom de nos clients.

Pour en savoir plus à ce sujet, consulter nos Lignes directrices pour l'investissement responsable sous l'onglet Placements de notre site vestcor.org/placements.

RELATIONS AVEC L'INDUSTRIE

Partout au Canada, les professionnels de Vestcor 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 Vestcor a participé activement à un tel titre au cours de 2021 :

- Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR)
- Buy-Side Investment Management Association (BIMA)
- Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG)
- CFA Society Atlantic Canada
- Comité de placement de la Fondation communautaire de Fredericton
- Institutional Limited Partners Association (ILPA)
- Comité de placement de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (ANBIC)
- Association canadienne des gestionnaires de caisse de retraite (PIAC)
- Université de Moncton — Comité de placements
- Comité de placements de l'Université du Nouveau-Brunswick
- Conseil des gouverneurs de l'Université Saint Thomas

ACTIVITÉS COMMUNAUTAIRES DES EMPLOYÉS

La direction et le personnel de Vestcor continuent à s'impliquer activement au sein de nombreuses causes d'importance dans nos communautés. Leurs contributions vont du bénévolat à l'expertise professionnelle, en passant par les dons financiers personnels.

Les membres du personnel de Vestcor ont encore une fois contribué très généreusement à la campagne annuelle Centraide de la Société Vestcor. Le personnel a aussi continué à organiser de nombreuses activités de collecte de fonds fructueuses pour des organisations de bienfaisance locales. Vestcor est fière de continuer à souligner les activités de bénévolat de ses employés.

RENDEMENT DES ENTITÉS DE PLACEMENT DE VESTCOR

Le tableau suivant précise le rendement et l'indice de référence de chaque entité de placement de Vestcor au 31 décembre 2021 pour la période indiquée :

Entité	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création ¹ %
Fonds d'obligations nominales de la SGPNB	(2,56)	3,34	4,51	3,81	3,57	3,38	5,13
Indice de référence	(2,97)	2,70	3,92	3,32	3,09	2,98	4,90
Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB	(1,51)	3,38	4,91	3,93	3,73	4,08	4,08
Indice de référence	(1,34)	3,57	5,05	4,04	3,91	4,05	4,05
Fonds d'obligations canadiennes à long terme d'ÉNB							6,60
Indice de référence							6,88
Fonds à revenu fixe à rendement élevé international de la SGPNB	4,26	3,62	7,13				5,67
Indice de référence	2,39	3,26	6,16				4,54
Vestcor FP LDI Completion fund							(0,05)
Indice de référence							0,14
Fonds de promotion à revenu fixe du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	0,05	2,76	3,29	3,11	3,18	3,42	5,83
Indice de référence	(2,97)	2,70	3,92	3,32	3,09	2,98	4,90
Fonds de titres du marché monétaire de la SGPNB	0,25	0,66	1,14	1,31	1,27	1,25	2,48
Indice de référence	0,17	0,50	0,88	1,01	0,92	0,87	2,15
Fonds d'investissement des étudiants de la SGPNB	12,25	10,69	11,83	7,96	7,69	6,79	7,19
Indice de référence	11,85	10,11	11,32	7,56	7,24	6,61	6,97
Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB	25,25	15,11	17,73	10,45	10,24	9,69	7,55
Indice de référence	25,09	14,93	17,52	10,28	10,04	9,14	7,17
Fonds d'actions canadiennes à faible capitalisation de la SGPNB	30,68	23,41	21,78				11,70
Indice de référence	20,27	16,51	16,29				8,02
Fonds d'actions canadiennes à faible volatilité de la SGPNB	23,96	10,21	14,92	8,88	9,12		10,34
Indice de référence ²	26,08	11,52	15,57	9,50	9,15		9,36
Fonds d'actions canadiennes externes de la SGPNB	25,23	15,63	17,95	10,68	10,38	9,86	10,64
Indice de référence	25,09	14,93	17,52	10,28	10,04	9,14	9,73
Fonds d'actions canadiennes — Stratégie active à long terme de la SGPNB							3,71
Indice de référence							4,23
Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB ²	12,37	8,47	11,07	6,02	8,86	12,00	6,62
Indice de référence	10,32	8,10	10,62	6,20	8,25	10,36	5,42

Entité	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création ¹ %
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB	10,48	8,30	10,84	6,43	8,52		8,47
Indice de référence	10,32	8,00	10,62	6,20	8,25		8,24
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB – Classe N	10,50	8,27	10,83	6,43	8,48	10,59	5,73
Indice de référence	10,32	8,10	10,62	6,20	8,25	10,36	5,42
Fonds d'actions internationales à faible capitalisation Vestcor							2,79
Indice de référence							2,05
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB							7,32
Indice de référence							7,06
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB — Classe N							10,10
Indice de référence							9,97
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de Vestcor							12,70
Indice de référence							12,86
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de Vestcor — Classe N							12,83
Indice de référence							12,86
Fonds d'actions de marchés émergents à faible volatilité de la SGPNB – Classe N	5,71	2,99	4,02	2,75	5,61		3,96
Indice de référence	4,65	5,28	4,51	4,06	6,78		4,27
Fonds indiciel d'actions américaines de la SGPNB (2017)	26,92	21,54	22,61	17,75			15,75
Indice de référence	26,88	21,49	22,59	17,72			15,72
Fonds indiciel d'actions américaines de la SGPNB – Classe N	27,01	21,46	22,57	17,72	16,90	19,01	13,64
Indice de référence	26,35	20,90	21,96	17,09	16,32	18,74	13,49
Fonds d'actions américaines à faible capitalisation de la SGPNB	15,03	16,39	17,29				12,29
Indice de référence	13,52	15,44	16,51				11,33
Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB (2017)							7,07
Indice de référence							8,68
Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB – Classe N							15,32
Indice de référence ²							16,34
Fonds de titres indexés à l'inflation de la SGPNB	1,70	7,42	7,72	5,77	4,78	3,11	6,82
Indice de référence	1,84	7,29	7,53	5,58	4,59	2,96	6,65
Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB	15,60	8,50	9,42	10,82	11,68	10,57	11,70
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73	5,68	5,51	5,70

Entité	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création¹ %
Fonds de placement immobilier canadien de la SGPNB	35,10	8,41	13,14	11,49	11,19		9,71
Indice de référence	35,12	8,37	12,98	11,28	10,99		9,51
Fonds de valeurs immobilières non canadiennes de la SGPNB	0,04	(10,67)	(5,23)	(0,90)	3,13		1,41
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73	5,68		5,57
Valeurs immobilières privées de placements Vestcor, société en commandite	11,41	5,53	7,36	6,18			5,87
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73			5,68
Valeurs immobilières privées de placement Vestcor 2	16,39	10,31	6,69				8,04
Indice de référence	5,33	5,47	5,69				5,60
Fonds de placements immobiliers Vestcor, société en commandite	11,22	5,77					5,10
Indice de référence	5,33	5,47					5,50
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB (2017)³	41,25	13,52	16,62	13,28			10,30
Indice de référence	39,96	14,22	16,81	13,63			10,57
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB – Classe N	41,29	14,53	17,24	13,73	10,91	14,53	11,10
Indice de référence	38,70	13,21	15,67	12,45	9,95	14,09	10,66
Fonds d'investissement en infrastructures publiques de la SGPNB (2017)	9,11	4,17	7,00	5,42			3,99
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73			5,59
Fonds d'investissement en infrastructures publiques de la SGPNB - Classe N	8,79	3,25	6,20	4,75	4,52		3,99
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73	5,68		5,60
Fonds d'investissement en infrastructures de la SGPNB	2,64	3,10	7,22	7,97	9,29	8,56	8,35
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73	5,68	5,62	5,65
Investissement en infrastructures de placements Vestcor, société en commandite	10,22	7,97	7,42	10,36			10,73
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73			5,59
Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB (2017)							2,61
Indice de référence							1,13
Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB — Classe N							2,26
Indice de référence							1,68
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB (2017)	8,24	10,52	8,55	6,56			6,88
Indice de référence	0,17	0,50	0,88	1,01			0,96
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB — Classe N	8,30	10,89	8,71	6,41	6,36	6,08	4,97
Indice de référence	0,17	0,50	0,88	1,01	0,92	0,87	0,94

Entité	1 an %	2 ans %	3 ans %	4 ans %	5 ans %	10 ans %	Depuis la création ¹ %
Fonds de la stratégie d'actions quantitative beta (2017)	4,90	3,46	4,62	4,68			4,84
Indice de référence	0,17	0,50	0,88	1,01			0,96
Fonds de la stratégie d'actions quantitative beta — Classe N	4,60	2,96	4,40	4,53	4,59		4,81
Indice de référence	0,17	0,50	0,88	1,01	0,92		0,88
Fonds de promotion d'actions du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	1,96	12,42	11,48	8,55	12,04	13,68	10,16
Indice de référence	5,33	5,47	5,69	5,73	5,68	5,62	6,71
Fonds d'actions de sociétés fermées de la SGPNB	27,86	25,73	18,88	21,05	20,50	18,68	13,34
Indice de référence	21,26	15,65	17,15	11,87	12,43	14,06	9,17
Actions fermées de placement Vestcor, société en commandite	41,93	29,97	19,49	18,13			10,45
Indice de référence	21,02	17,06	17,62	11,73			11,88

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

²Le Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB a été créé le 1^{er} août 2001. Les rendements et les indices de référence sont rapportés à partir du 1^{er} avril 2008, car la stratégie a changé de l'Europe au MSCI EAFE.

³Le Fonds immobilier international de la SGPNB a été créé le 2 septembre 2003. Il n'est pas possible d'indiquer un indice de référence depuis sa création, car les indices étrangers ne sont communiqués qu'à partir du 1^{er} avril 2008.



ÉTATS FINANCIERS
LE 31 DÉCEMBRE 2021

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION À L'ÉGARD DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers annuels ci-dessous font état de la situation financière et des résultats de l'exploitation de Vestcor Inc. (« Vestcor ») au cours de l'année terminée le 31 décembre 2021. Ils ont été préparés par la direction et ratifiés par le conseil d'administration.

La direction a dressé les états financiers de Vestcor conformément à la partie III du Manuel de CPA Canada : Normes comptables pour les organismes sans but lucratif. Les états financiers sont à usage général et comprennent un état de la situation financière, un état des résultats et de l'évolution de l'actif net et un état des flux de trésorerie.

La direction est responsable de l'intégrité et de la présentation fidèle des états financiers, y compris des montants issus des meilleurs jugements et estimations. Vestcor a des systèmes de contrôle interne et des procédures à l'appui qui lui permettent de fournir une assurance raisonnable que l'information financière est exacte, que les actifs sont protégés et que les ressources sont gérées de manière efficace.

La responsabilité ultime des états financiers incombe au conseil d'administration. Le conseil est assisté par son comité de vérification, qui est composé de six membres du conseil. Le comité de vérification examine les états financiers et recommande leur approbation au conseil. Le comité de vérification examine également les questions relatives à la comptabilité, à la vérification, aux systèmes de contrôle interne, à la gestion des risques financiers et à la portée, à la planification et aux résultats de vérification des vérificateurs internes et externes.

KPMG LLP, le vérificateur externe des états financiers, relève du comité de vérification. Il a réalisé un examen indépendant des états financiers selon les normes de vérification généralement reconnues du Canada, effectuant les tests et suivant les procédures qui lui semblaient nécessaires afin de pouvoir exprimer une opinion au conseil d'administration.

[signé]

John A. Sinclair
Président et chef de la direction

[signé]

Brent Henry, CPA, CA
Chef des finances



KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Place TD
140 Water Street, Suite 1001
Saint-Jean, NL A1C 6H6
Canada
Téléphone 709-733-5000
Télécopieur 709-733-5050

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

A l'actionnaire de Vestcor Inc.

Nous avons effectué l'audit des états financiers de Vestcor Inc. (« l'entité »), qui comprennent :

- l'état de la situation financière au 31 décembre 2021;
- l'état des résultats et de l'évolution de l'actif net pour l'exercice clos à cette date;
- l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date;
- ainsi que les notes annexes, y compris le résumé des principales méthodes comptables (ci-après, les « états financiers »).

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'entité au 31 décembre 2021, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « **Responsabilités des auditeurs à l'égard de l'audit des états financiers** » de notre rapport des auditeurs.

Nous sommes indépendants de l'entité conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à notre audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe à la direction. Les autres informations se composent :

- des informations contenues dans le rapport annuel, autres que les états financiers et le rapport des auditeurs sur ces états;

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie.
KPMG Canada fournit des services à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Notre opinion sur les états financiers ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons et n'exprimerons aucune forme d'assurance que ce soit sur ces informations.

En ce qui concerne notre audit des états financiers, notre responsabilité consiste à lire les autres informations identifiées ci-dessus et, ce faisant, à apprécier s'il existe une incohérence significative entre celles-ci et les états financiers ou la connaissance que nous avons acquise au cours de l'audit, et à demeurer attentifs aux éléments indiquant que les autres informations semblent comporter une anomalie significative.

Nous avons obtenu les informations contenues dans le rapport annuel, autres que les états financiers et le rapport des auditeurs sur ces états, à la date du présent rapport des auditeurs. Si, à la lumière des travaux que nous avons effectués sur ces autres informations, nous concluons à la présence d'une anomalie significative dans ces autres informations, nous sommes tenus de signaler ce fait dans le rapport des auditeurs.

Nous n'avons rien à signaler à cet égard.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptable canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'entité à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'entité ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'entité.

Responsabilités des auditeurs à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport des auditeurs contenant notre opinion.

L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister.

Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit.

En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;

- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité de l'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'entité à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport des auditeurs sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport des auditeurs. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'entité à cesser son exploitation;



Page 4

- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle;
- nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit;

KPMG A.R.L. / A.R.L. C.R.L.

Comptables professionnels agréés

Fredericton, Canada

28 avril 2022

VESTCOR INC.**État de la situation financière**

En date du 31 décembre

(en milliers de dollars canadiens)

	2021	2020
ACTIF		
Actif à court terme		
Trésorerie	1 101 \$	2 716 \$
Débiteurs (note 10)	7 184	4 890
Débiteurs – Société Vestcor (note 10)	1	822
Autres débiteurs	68	32
Charges payées d’avance	865	1 411
Total de l’actif à court terme	9 219	9 871
Débiteurs à long terme pour régime complémentaire	327	362
Débiteurs à long terme pour rémunération incitative	2 639	—
Immobilisations (note 3)	3 357	3 713
Actifs incorporels (note 4)	3 569	4 041
	19 111	17 987
PASSIF ET ACTIF NET		
Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer (note 5)	9 120 \$	9 842 \$
Tranche à court terme du prêt à court terme (note 10)	121	117
Tranche à court terme des obligations au titre du régime complémentaire de retraite (note 6)	28	27
Total du passif à court terme	9 269	9 986
Régime complémentaire de retraite (note 6)	327	362
Charges à payer à long terme pour rémunération incitative	2 639	—
Montant à payer du prêt à terme (note 10)	2 542	2 618
Apports reportés afférents aux immobilisations et aux actifs incorporels (note 7)	4 332	5 019
Total du passif	19 109	17 985
Actif net non affecté	2	2
	19 111 \$	17 987 \$

*Se reporter aux notes afférentes aux états financiers**Obligations contractuelles et éventualités (note 9)*

Approuvé au nom du conseil d’administration :

[signé]
Michael W. Walton
Président du conseil

[signé]
Cathy Rignanesi
Présidente du comité de vérification

VESTCOR INC.**État des résultats et de l'évolution de l'actif net**

Exercice clos le 31 décembre

(en milliers de dollars canadiens)

	2021	2020
PRODUITS		
Frais de gestion de placements <i>(note 10)</i>	25 600 \$	21 107 \$
Frais d'administration des régimes de retraite <i>(note 10)</i>	8 461	7 760
Frais d'administration des avantages sociaux	1 501	1 434
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations	797	824
Autre	102	117
Total des produits	36 461	31 242
CHARGES		
Salaires et avantages sociaux	22 791	18 217
Systèmes d'information	4 897	4 527
Gestion de placements à l'externe	3 306	3 711
Garde de titres	1 308	1 219
Bureau et entreprise	1 319	1 148
Services professionnels	867	739
Loyer de bureaux	988	857
Amortissement des immobilisations	985	824
Total des charges	36 461	31 242
Excédent des produits sur les charges	—	—
Actif net non affecté, à l'ouverture de l'exercice	2	2
Actif net non affecté, à la clôture de l'exercice	2 \$	2 \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers

VESTCOR INC.**État des flux de trésorerie**

Exercice clos le 31 décembre

(en milliers de dollars canadiens)

	2021	2020
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent des produits sur les charges	— \$	— \$
Éléments sans effet sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations et des biens incorporels	985	824
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations et aux biens incorporels	(797)	(824)
Pertes subies à la disposition des immobilisations	31	51
Réduction de valeur des apports reportés liés aux immobilisations et aux biens incorporels	(31)	(51)
Régime complémentaire de retraite	(6)	46
Variation des éléments hors trésorerie du fonds de roulement		
Débiteurs	(2 339)	4 386
Débiteurs à long terme pour régime complémentaire	35	(18)
Débiteurs à long terme pour rémunération incitative	(2 639)	—
Créditeurs de la Société Vestcor	821	(822)
Autres débiteurs	(36)	33
Charges payées d'avance	591	(828)
Créditeurs et charges à payer	(722)	(2 037)
Charges à payer à long terme pour rémunération incitative	2 639	—
Flux net de trésorerie provenant des activités de fonctionnement	(1,468)	760
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisitions d'immobilisations et d'actifs incorporels	(188)	(3 945)
Apports reportés afférents aux immobilisations et aux actifs incorporels	141	1 210
Flux net de trésorerie provenant des activités d'investissement	(47)	(2 735)
ACTIVITÉ DE FINANCEMENT		
Paieement au titre du régime complémentaire de retraite	(28)	(27)
Produits du prêt de la Société Vestcor	47	2 735
Remboursements sur prêt	(119)	—
Flux net de trésorerie provenant de l'activité de financement	(100)	2 708
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE LA TRÉSORERIE AU COURS DE L'EXERCICE	(1 615)	733
Trésorerie au début de l'exercice	2 716	1 983
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	1 101 \$	2 716 \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers

1. Nature des activités

Vestcor Inc. (« Vestcor ») a été créée le 1^{er} janvier 2018 au moment de la fusion de la Société de gestion des placements Vestcor (« SGPV ») et la Société de services de retraite Vestcor (« SSRV »), les deux sont les entités en propriété exclusive de la Société Vestcor. La Société Vestcor est une organisation à but non lucratif sans capital-actions dont les membres sont le Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB) et le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB). Les entités d'exploitation de Vestcor ont été transférées à la Société Vestcor de la Province du Nouveau-Brunswick le 1^{er} octobre 2016.

Le mandat de Vestcor est de fournir des services d'administration des régimes de retraite et d'avantages sociaux et de gestion de placements et de conseils pour les caisses de retraite et fonds en fiducie, fonds de dotation et autres fonds semblables du secteur public.

Vestcor recouvre la totalité de ses charges de fonctionnement et de ses dépenses en immobilisations selon la méthode du recouvrement des coûts. Vestcor est exonérée d'impôts sur le bénéfice en vertu du paragraphe 149(1)l) de la *Loi sur l'impôt sur le revenu* (Canada).

2. Principales méthodes comptables

a) Mode de présentation

Ces états financiers présentent les résultats d'exploitation de Vestcor pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, ainsi que les données comparatives pour l'exercice clos le 31 décembre 2020. Ils ont été établis conformément à la Partie III du Manuel des comptables professionnels agréés (CPA) : *Normes comptables pour les organismes sans but lucratif*. Les principales méthodes comptables utilisées dans le cadre de l'établissement de ces états financiers sont les suivantes :

b) Constatation des produits

Les honoraires sont inscrits à titre de produits à mesure que les services sont rendus et que leur recouvrement est probable. Vestcor comptabilise les apports selon la méthode du report. Les apports affectés à l'achat d'immobilisations sont reportés et amortis par des imputations aux résultats selon la méthode de l'amortissement linéaire à des taux correspondants à ceux qui sont utilisés pour l'amortissement des immobilisations en question.

c) Immobilisations

Les immobilisations sont inscrites au coût d'acquisition moins l'amortissement cumulé. Lorsqu'une immobilisation ne contribue plus à la prestation de services, sa valeur comptable est réduite à sa valeur résiduelle. Les immobilisations sont amorties sur leur durée de vie utile estimative, selon la méthode linéaire, aux taux suivants :

Matériel informatique	- 3 et 5 ans
Mobilier et matériel	- 12,5 ans
Améliorations locatives	- sur la durée résiduelle du bail

2. Principales méthodes comptables (suite)

d) Actifs incorporels

Les immobilisations incorporelles sont liées aux frais de conseil engagés pour la mise en œuvre d'un système d'administration des pensions et des avantages sociaux de tiers. Les coûts de développement du système sont comptabilisés en tant qu'immobilisations incorporelles lorsque les critères de capitalisation ont été remplis. Cela comprend : la capacité de démontrer la faisabilité technique ; l'intention de la société d'achever la mise en œuvre ; la disponibilité de ressources techniques et financières adéquates pour achever le développement ; l'utilisation du système une fois celui-ci implémenté ; et la capacité de démontrer que l'actif générera des avantages économiques futurs. Les coûts de développement qui ne répondent pas aux critères de capitalisation sont passés en charges à mesure qu'ils sont engagés. Les actifs incorporels sont amortis selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimée à 10 ans. L'amortissement des actifs incorporels a commencé quand le système a été mis en place le 1^{er} janvier 2020.

e) Avantages sociaux futurs des employés

Les employés à temps plein sont membres du RRSPNB, un régime contributif à prestations cibles. Avant le 1^{er} janvier 2014, les employés à temps plein étaient membres d'un régime contributif interentreprises à prestations déterminées, en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. En outre, certains employés sont également membres d'une convention de retraite dont le gouvernement du Nouveau-Brunswick est le promoteur. Les actifs et les passifs de ces régimes ne sont pas séparés. Puisqu'il est impossible d'obtenir tous les renseignements nécessaires à une répartition très précise de sa part d'obligations, Vestcor a recours à la méthode de comptabilisation des régimes à cotisations déterminées pour rendre compte de sa part de ces régimes. Par conséquent, les cotisations de l'employeur sont passées en charge à mesure qu'elles sont engagées.

f) Instruments financiers

Les instruments financiers sont évalués à la juste valeur lors de leur comptabilisation initiale. Tous les instruments financiers sont évalués par la suite au coût ou au coût amorti, sauf si la direction décide de comptabiliser de tels instruments financiers à leur juste valeur. Vestcor n'a pas choisi de comptabiliser de tels instruments financiers à leur juste valeur.

En la présence d'indicateurs de perte de valeur, les actifs financiers sont soumis à un test de dépréciation annuel à la fin de l'exercice financier. Vestcor détermine alors s'il existe une détérioration importante du montant ou de l'échéancier des flux de trésorerie futurs par rapport aux actifs financiers. Si c'est le cas, la valeur comptable de l'actif financier est réduite à la plus élevée de ces valeurs : la valeur actualisée des flux de trésorerie attendus, le montant pouvant être obtenu de la réalisation de l'actif financier ou le montant pouvant être obtenu de la réalisation d'une sûreté accessoire. En cas d'événement ou de circonstances entraînant un changement de situation, une perte de valeur sera reprise à concurrence de l'amélioration, sans dépasser la valeur comptable initiale.

2. Principales méthodes comptables (suite)

g) Utilisation d'estimations

Pour préparer les états financiers, la direction doit faire des estimations et formuler des hypothèses ayant une incidence sur les montants constatés des actifs et des passifs et sur la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers, de même que sur la comptabilisation des produits et des charges au cours de l'exercice. Ces estimations et hypothèses portent principalement sur la valeur recouvrable nette des débiteurs, la durée de vie estimative et le choix des taux d'amortissement des immobilisations (*note 3*) et des apports reportés (*note 7*) et la provision actuarielle estimée pour le régime complémentaire de retraite (*note 6*).

3. Immobilisations

	Matériel informatique	Mobilier et matériel	Améliorations locatives	Total 2021
Coût				
Solde à l'ouverture	1 827 \$	595 \$	2 374 \$	4 796 \$
Achats	130	26	32	188
Ventes	(598)	(12)	(168)	(778)
Solde à la clôture	1 359	609	2 238	4 206
Amortissement cumulé				
Solde à l'ouverture	856	78	149	1 083
Charge d'amortissement	352	48	113	513
Ventes	(586)	(11)	(150)	(747)
Solde à la clôture	622	115	112	849
Valeur comptable nette	737 \$	494 \$	2 126 \$	3 357 \$

	Matériel informatique	Mobilier et matériel	Améliorations locatives	Total 2020
Coût				
Solde à l'ouverture	2 213 \$	538 \$	541 \$	3 292 \$
Achats	1 039	411	2 206	3 656
Ventes	(1 425)	(354)	(373)	(2 152)
Solde à la clôture	1 827	595	2 374	4 796
Amortissement cumulé				
Solde à l'ouverture	1 914	417	449	2 780
Charge d'amortissement	367	15	22	404
Ventes	(1 425)	(354)	(322)	(2 101)
Solde à la clôture	856	78	149	1 083
Valeur comptable nette	971 \$	517 \$	2 225 \$	3 713 \$

4. Actifs incorporels

	Total 2021		Total 2020	
Coût				
Solde à l'ouverture	4 461	\$	4 172	\$
Achats	—		289	
Solde à la clôture	4 461		4 461	
Amortissement cumulé				
Solde à l'ouverture	420		—	
Charge d'amortissement	472		420	
Solde à la clôture	892		420	
Valeur comptable nette	3 569	\$	4 041	\$

Aucun coût de développement n'a été engagé au cours de l'exercice dans le cadre de la mise en place d'un nouveau système d'administration des pensions et des avantages (289 \$ - 2020). L'amortissement des actifs incorporels a commencé en janvier 2020.

5. Remises gouvernementales

Les créiteurs et charges à payer constatés dans l'état de la situation financière correspondent à des remises gouvernementales totalisant 131 \$ au 31 décembre 2021 (57 \$ - 2020) et incluant des montants dus au titre de la TPS et de la TVH.

6. Régime complémentaire de retraite

Vestcor a un passif estimatif de 355 \$ (389 \$ - 2020) au titre des prestations complémentaires de retraite spéciales ayant trait à des services passés pris en compte en 2003 et en 2004. Le passif au titre des prestations constituées a été déterminé par une évaluation actuarielle entreprise en date du 31 décembre 2021. Il équivaut à la valeur actuelle des versements futurs prévus. Le coût final pour Vestcor variera en fonction de la hausse de l'indice des prix à la consommation et de certains facteurs démographiques. Les variations du passif prévu sont comptabilisées dans la période au cours de laquelle elles surviennent. Les paiements sont recouverts par des honoraires imputés aux clients.

7. Apports reportés afférents aux immobilisations et aux actifs incorporels

Le solde des apports reportés non amortis comprend ce qui suit :

	2021		2020	
Solde au début de l'exercice	5 019	\$	4 684	\$
Apports nets additionnels reçus	141		1 210	
Moins les montants amortis au revenu	(797)		(824)	
Moins la réduction de valeur des apports reportés liés aux immobilisations	(31)		(51)	
Solde à la fin de l'exercice	4 332	\$	5 019	\$

8. Avantages sociaux futurs des employés

Vestcor est un employeur qui participe au RRSPNB. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, Vestcor a passé en charges des cotisations de 1 278 \$ (1 190 \$ - 2020) en vertu du régime de retraite. Vestcor est aussi un employeur qui participe à une convention de retraite (« CR »). Pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, Vestcor a passé en charges des cotisations de 126 \$ (154 \$ - 2020) en vertu de la CR.

9. Obligations contractuelles et éventualités

Vestcor loue certains de ses locaux en vertu d'un nouveau bail d'exploitation pour une période initiale de vingt ans, débutant le 1^{er} septembre 2020. Les futurs paiements minimaux exigibles seront de 630 \$, annuellement, pour les dix premières années; par la suite, ce montant sera rajusté annuellement en fonction de l'indice global des prix à la consommation du Canada.

10. Opérations et soldes entre apparentés

Vestcor leur offre à tous deux des services de gestion des placements et d'administration des pensions. Quels que soient les clients, ces services sont facturés selon la méthode de recouvrement des coûts. Les coûts directement attribuables à un client lui sont directement facturés. Tous les autres sont répartis entre les clients selon leur quote-part d'actifs gérés pour ce qui est des services de gestion des placements et selon le travail accompli pour ce qui est des services d'administration des régimes de retraite. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, Vestcor a facturé 14 644 \$ et 10 159 \$ au RRSPNB et au RPENB respectivement (12 341 \$ et 8 564 \$ - 2020 respectivement) pour ces services. Ces montants sont inclus dans les frais de gestion des placements et d'administration des régimes de retraite constatés dans l'état des résultats. Au 31 décembre 2021, le RRSPNB et le RPENB devaient respectivement 4 615 \$ et 3 417 \$ (2 636 \$ et 1 946 \$ - 2020) à Vestcor pour ces services. Ces montants sont comptabilisés dans les débiteurs.

En vertu d'une entente avec son propriétaire, la Société Vestcor, pour un prêt à terme non garanti, Vestcor peut prélever des avances jusqu'à un montant maximum de 3 000 \$ aux fins de certaines dépenses en capital, y compris des améliorations locatives, des meubles et de l'équipement. Au 31 décembre 2021, le prêt remboursable à la Société Vestcor s'élevait à 2 663 \$. Le prêt est remboursable par des versements mensuels égaux, constitués du principal et de l'intérêt à un taux de 1,597 % par an; la date d'échéance est le 31 décembre 2040. Les remboursements de prêt attendus au cours des cinq prochaines années sont environ 163 \$ par an.

Vestcor est économiquement dépendante du revenu provenant de ses clients conformément au modèle opérationnel de recouvrement des coûts qui régit son fonctionnement.

11. Indemnisations

Vestcor fournit des indemnisations aux membres de sa direction et à ses administrateurs suivant certains règlements de la société. Vestcor peut être tenue de dédommager ces personnes dans l'éventualité d'une réclamation portée contre elles. Le caractère incertain de ces indemnisations empêche Vestcor d'évaluer raisonnablement le montant maximum des paiements potentiels qu'elle serait tenue de faire. À ce jour, Vestcor n'a reçu aucune réclamation et n'a effectué aucun paiement d'indemnisation.

12. Risques financiers

Vestcor est exposée aux risques de crédit et de liquidité. Le risque de crédit découle de la possibilité qu'une contrepartie ne s'acquitte pas de ses obligations. L'exposition de Vestcor au risque de crédit se limite à la valeur comptable de ses débiteurs et autres débiteurs, dont les montants ont tous été recouverts subséquemment à la date des états financiers.

Ce risque découle de la possibilité que Vestcor ne sera pas en mesure de répondre à ses besoins de trésorerie. Vestcor opère sur une base de recouvrement des coûts et dépend du revenu reçu de ses clients. La direction continue de surveiller l'effet qu'a la pandémie de la COVID-19 sur les portefeuilles des clients. La direction est d'avis que Vestcor n'est pas exposée à autres risques financiers.

VESTCOR

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 décembre 2021

(en milliers de dollars canadiens)

13. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2020 ont été reclassés pour être conformes au mode de présentation de l'information adopté pour l'exercice considéré.